

Mesdames, Messieurs,

En propos liminaire de cette réunion plénière du CHSCT départemental, l'UNSA Education fait part de ses alertes et demandes concernant la gestion des conditions de travail et de la qualité de vie des agents par l'employeur.

Les métiers de l'Education Nationale n'échappent à aucune crise, qu'elle soit sanitaire, sociale, économique, énergétique. Ils sont même souvent plus impactés que d'autres secteurs car le service public, au cœur de la vie et du quotidien de chaque citoyen français, ne peut s'interrompre au risque d'engendrer des crises toujours plus grandes et plus graves. La crise sanitaire que nous avons endurée durant deux longues années, et qui est encore largement présente via les stigmates qu'elle a laissés, a témoigné d'un parti pris par notre employeur : sa volonté d'un service public qui se doit de fonctionner quel qu'en soit le prix.

Si à l'UNSA Éducation, nous n'avons jamais économisé notre temps et notre énergie pour défendre le service public d'Éducation et être force de propositions pour le rendre plus adapté à la réussite de TOUS les élèves et respectueux de TOUS les personnels, nous sommes convaincus que le « à tout prix » ne doit jamais être la règle et qu'il est même un mauvais calcul. **Non les conditions de travail des personnels ne sont pas sacrificables, non la dégradation de leur santé au travail n'est pas ignorable !**

Plus que jamais vigilante au regard de la gestion de crise sanitaire que nous avons vécue, l'UNSA Éducation alerte d'ores et déjà l'employeur sur deux points : le traitement de la santé de ses personnels et la gestion de la crise énergétique.

Spécifiquement à la santé des personnels, l'UNSA Education demande :

1. Une planification d'un travail sur la santé mentale des personnels :

Plus que jamais, les personnels de l'Education Nationale se rejoignent sur une problématique inédite : celle de l'attractivité de leurs métiers. Il n'est aujourd'hui aucunement exagéré de dire qu'aucun métier de l'Education Nationale n'est épargné par un mal-être au travail. En cela la récente enquête menée par A&I Unsa est essentielle car elle cible ce facteur important de la fuite du métier, elle le mesure pour en comprendre les mécanismes et en dégager une définition essentielle de leviers collectifs.

En détail :

79% des personnels d'administration trouvent du sens dans l'exercice de leur travail et 68% sont satisfaits par l'utilisation de leurs compétences, en revanche elles et ils sont 42% à estimer leur métier pas très motivant, et 43% à penser que leur travail n'est pas reconnu et qu'elles et ils doivent faire régulièrement face à des injonctions souvent contradictoires (davantage en catégorie A, 62% qu'en catégorie B, 55% ou en catégorie C, 54%). De même, plus de 6 personnels (62%) sur 10 indiquent une dégradation de leurs conditions de travail, 58% estimant que cette évolution globale s'est produite au cours des 4 années écoulées. Il est également notable que cette dégradation est davantage ressentie pour les personnels de catégorie A (68%) que pour les autres (63 % pour les B et 58% pour les C). Ces résultats issus d'une recherche menée par Georges Fotinos, ancien inspecteur de l'Éducation nationale, et José Mario Horenstein médecin psychiatre, (ayant travaillé dans le dispositif psychiatrique de la MGEN), à la demande d'A&I UNSA mettent en évidence que les personnels d'administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur sont méconnus, oubliés, invisibilisés.

Certes le contexte de ces deux dernières années a participé à en arriver à ce constat et cette réaction collective de saturation. Mais si la crise sanitaire a accentué les problématiques de santé à l'Education Nationale, elle ne les a pas fait naître. Elle a notamment mis en exergue le désert médical que représente notre institution.

Aggravant cette caractéristique du métier, l'employeur priorise l'évaluation des risques matériels tout comme l'accompagnement à la santé physique. L'absence de réponse institutionnelle à l'accompagnement des élèves à comportement perturbateur, la désastreuse prise en compte de la dépression, l'absence de droits liés à l'épuisement professionnel ou encore le passage sous silence de la démission silencieuse en sont de cruels témoins.

D'ailleurs un bilan du réseau PAS éclairerait notre employeur sur la nécessaire prise en compte des problématiques de santé. Mais et surtout la MGEN ne peut à elle seule porter cette charge.

Diagnostiquer - identifier - prévenir doivent être les maîtres mots des chantiers que le ministère doit ouvrir en matière de santé au travail.

La formation à l'entrée dans le métier comme tout au long du parcours est un levier essentiel dans la prévention des risques comme en témoigne une AESH qui a démissionné. C'est le manque de formation qui peut être la cause de violences éducatives, car sans connaître les manières adaptées d'interagir avec des personnes en situation de handicap, les professeur.es comme les accompagnant.es peuvent parfois les maltraiter sans le vouloir.

Elle n'a pas honte de le dire, car pour elle c'est l'institution qui est responsable de toutes ces failles, et non les personnels éducatifs.

2. La gestion des crises face à des comportements violents :

La réponse institutionnelle est encore trop souvent : « L'institution a fait tout ce qu'elle peut, advenue que pourra » même si ce n'est pas dit explicitement.

Bien qu'avec l'aide du service de l'École inclusive, toutes et tous s'attachent à construire des réponses adaptées et coordonnées. La crise est là, elle demeure, elle angoisse.

De nouvelles réponses pédagogiques se coconstruisent ensuite, est-ce réellement le « pédagogique » qui y répondra ? Toutes et tous sont démunis en fait.

La co-construction est un terme à la mode qui se traduit dans les faits par "patiencez, supportez et souffrez mais il faut accueillir quelles que soient les conséquences". Au final, on constate des situations explosives dans les écoles, de plus en plus tôt dans l'année scolaire et des collègues en danger "grave et immédiat".

L'accueil de tous les élèves à tout prix n'est plus possible, osons le dire !!!

Concernant **la gestion de la crise énergétique**, l'UNSA Education alerte l'employeur sur l'orientation politique qui se dessine : sacrifier les projets pédagogiques pour financer des surcoûts énergétiques, sacrifier des conditions d'apprentissage et d'exercice décentes au prétexte d'économie d'énergie. L'UNSA Education exige :

- Un appui financier pour qu'écoles et établissements n'aient pas à choisir entre qualité de service d'éducation et conditions matérielles d'accueil décentes ; dissocier les deux serait une erreur dommageable ;
- Un travail de l'instance sur les mesures d'urgence à envisager pour permettre un bâti scolaire et un bâti administratif de notre institution moins coûteux en énergie

Nous renouvelons fortement notre demande de concertation avec la cellule « Bâti scolaire » de la Région.

Enfin pour conclure, l'UNSA Education tient à rappeler son attachement à la gestion humaine des ressources en matière de santé et sécurité de tous les personnels. A ce titre et au regard de tous les éléments de ce propos liminaire et au remplacement du CHSCT par une formation spéciale issue du CSA, nous nécessitons une méthodologie de travail qui nous permette de poursuivre et de réellement remplir nos missions de membres du CHSCT.

Je vous remercie.