

DECLARATION LIMINAIRE AU CHSCTD DU 3 JUIN 2016

Si la reconnaissance du métier semble avoir été appréhendée par les dernières annonces ministérielles pour ce qui est de la rémunération (l'UNSA se félicite d'ailleurs d'avoir approuvé le relevé de conclusions du PPCR, et d'avoir été à l'origine de la mise en place de l'ISAE pour les personnels du 1^{er} degré), nous souhaitons cependant qu'un vaste plan académique de gestion des ressources humaines soit mis en place. Car la grande difficulté de notre administration se trouve là.

Est-il possible que l'Education nationale soit régulièrement rangée parmi les mauvais élèves en tant qu'employeurs ?

- Manque de moyens pour la médecine du travail et de prévention au regard des besoins
- Manque d'information des personnels sur l'existence et le rôle du CHSCT et des registres obligatoires
- Manque de soutien et de formation préventifs auprès des personnels rencontrant des difficultés professionnelles (avec des parents d'élèves, avec des collègues, avec la gestion d'élèves très difficiles, ou devant gérer seuls des problèmes matériels de locaux...)
- Manque de suivi des situations sujettes à des risques psychosociaux (postes partagés, affectation et gestion des personnels contractuels et précaires notamment au GRETA, première affectation de néo-titulaires...)
- Inspections mal vécues, voir dévastatrices sur le plan personnel, de collègues en fin de carrière.
- Formation insuffisante proposée aux membres des CHSCT

Là encore, les annonces récentes visant à rénover l'évaluation des personnels sont de bon sens, mais nous souhaitons que le mal-être au travail, l'isolement de certains de nos collègues trouvent des réponses rapides et adaptées. Plusieurs syndicats de notre fédération UNSA Education tirent la sonnette d'alarme : une alerte sociale vient d'être déclenchée, les questions sur la mobilité professionnelle arrivent en nombre dans nos permanences, certains syndicats parlent d'un « extrême état de fatigue des agents », d'autres de « malaise profond ». Notre Institution doit assumer son rôle primordial de gestion des ressources humaines, parent pauvre de notre Ministère.

Suite aux diverses circulaires successives qui noient l'information au lieu de l'éclairer, et au constat sur le terrain pendant les visites du CHSCTD, l'UNSA Education demande que des fiches de procédure claires soit adressée aux écoles et EPLE permettant de penser et rédiger sérieusement les documents obligatoires de prévention et d'exécuter les exercices demandés. Faire et bien faire n'est pas la même chose. Si nous voulons que puisse se réaliser pleinement l'entraînement à sauver des vies, et à minimiser l'impact sur la santé de conditions de travail sensibles, l'administration se doit de jouer un rôle facilitateur, et non uniquement injonctif. A ce propos, pour les directeurs d'école, nous souhaitons que, comme dans le Rhône, les services de l'Ain accélèrent la mise en place d'un bulletin hebdomadaire, recensant l'ensemble des informations envoyées par l'IA, pour faciliter leur travail.

Aussi, à l'instar de nos représentants académiques au CTA, nous souhaitons la mise en place d'un groupe de travail permanent de concertation et de suivi de la gestion des ressources humaines, les CHS-CT ne fonctionnent pas encore comme ils le devraient. Ils ont un rôle d'enquêtes, d'analyses et de questionnements incomplètement utilisé et se contentent de leurs réunions annuelles alors qu'un CHS-CT se doit d'être présent régulièrement sur le terrain pour s'emparer de son rôle d'expertise et de préconisateur. Nous nous félicitons d'ailleurs de l'attribution de moyens supplémentaires aux membres de cette instance pour l'accomplissement de leur mission. Mais nous regrettons, qu'encore trop souvent, certains chefs d'établissement comprennent mal que des personnels en difficulté face appellent à notre expertise.

En ce qui concerne le suivi de la réforme du collège, avec un nombre d'heures de cours par semaine pour les élèves qui va passer à 26 heures hebdomadaires, il va y avoir, par conséquence, une augmentation du nombre d'heures d'études. Évidemment, les services de vie scolaire des établissements vont être impactés par cette modification dans leur organisation car ils vont devoir accueillir plus d'élèves à certaines heures de la journée. Lors des réunions de concertation préparatoires à la réforme, nous avons insisté auprès du ministère sur la nécessité d'augmenter la dotation d'AED dans les établissements et d'étoffer les équipes à la prochaine rentrée.

Il nous semble par ailleurs indispensable de réinstaurer l'accompagnement éducatif dans tous les EPLE. Ce dispositif, qui fonctionne encore en éducation prioritaire, apparaît comme un levier pertinent pour diversifier l'offre éducative et répondre aux enjeux de la réforme.

Enfin, notre organisation a été reçue dernièrement par le Ministère sur la question des EREA, ces discussions ne se limite pas à la seule question du service des PE éducateurs mais doivent permettre de réfléchir à leur évolution dans une perspective d'école inclusive, et d'en étudier les impacts sur les élèves, les personnels et les structures.

Nous avons également souligné l'émotion inutile qu'avait suscitée la note de service d'octobre 2015. Nous réaffirmons que les jeunes scolarisés en EREA ont besoin d'être accompagnés par des professionnels formés. Certains moments de la journée, notamment les soirées et le coucher, nécessitent des compétences particulières. La mise en place d'équipes de vie scolaire (CPE et AED) doit se faire progressivement avec des personnels motivés, formés et stabilisés. Par ailleurs, nous avons posé le principe de l'accès au 2CA-SH pour les CPE qui pilotent la vie scolaire. À terme, il est nécessaire que l'on trouve sur ces postes des personnels pérennes et formés, à l'image par exemple des éducateurs spécialisés. Enfin, les PE qui quittent ces fonctions particulières doivent bénéficier d'un accompagnement en termes de formation. Par ailleurs, la question des obligations de service doit être pilotée nationalement pour mettre fin à l'actuelle cacophonie réglementaire où, de Bordeaux à Rennes en passant par Poitiers et Grenoble, on passe de 21 à 35 h sans vraiment comprendre pourquoi.

Vous l'aurez compris, à l'UNSA Education nous tenons à réaffirmer que nos collègues sont des professionnels, aussi nous souhaitons que la gestion des ressources humaines gagne en professionnalisme.