

**Déclaration de SUD éducation au Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
spécial départemental du 8 juin 2015**

Cette réunion s'ouvre tandis que nombre de collègues font état, en cette fin d'année, d'une surcharge de travail, de l'insuffisance des moyens mis en œuvre pour la scolarisation des élèves en situation de handicap moteur, cérébral, ou lié à leur comportement, de la détresse causée par la perte de sens dans l'exercice de leur métier et de relations pathogènes avec leur hiérarchie ou au sein de leur équipe. Lorsque les outils légaux sont utilisés pour rendre compte de ces conditions de travail, l'administration estime que les procédures mises en œuvre sont inadéquates, voire injustifiées. Pourtant, l'inspection du travail établit le bien-fondé de cette utilisation et les rapports présentés par les médecins de prévention étayent le constat des difficultés rencontrées par les agentes et agents dans leur situation de travail. Pour notre part, nous continuons à agir dans cette instance et sur le terrain pour que la réalité de nos conditions de travail soit inscrite, sans restriction, dans les RSST sans que des chefs de service s'autorisent, au mépris de la loi, à l'interdire aux personnels.

Les visites d'établissements montrent l'absence de formation et d'information des personnels concernant leur santé et leur sécurité au travail. Pire, c'est parfois l'occasion pour des représentants de l'administration de se prononcer, au mépris de la loi, contre des mesures de protection élémentaires de la santé des personnels au motif de leur coût alors qu'il avoisine quelques centaines d'euros, et permet de connaître, par exemple, le taux d'exposition des usagères et usagers d'un établissement au radon, gaz cancérigène. La désinvolture avec laquelle de telles mesures sont écartées et la pression que certains chefs de service exercent sur des personnels qui utilisent, comme la loi le stipule, les outils légaux pour signaler les menaces sur leur santé sont inacceptables.

De même, la disparition, sur le site académique, du modèle papier du registre de santé et de sécurité au travail va à l'encontre de l'application du droit. Les deux versions du registre, matérielle et numérique, doivent coexister dans les établissements, condition

nécessaire à ce que ces registres soient utilisés par l'ensemble des personnes fréquentant un établissement, y compris celles qui ne maîtrisent pas l'outil numérique ou n'y ont pas accès. C'est à l'employeur qu'il appartient de permettre au comité de prendre connaissance des observations et suggestions consignées dans ces registres, conformément à l'article 60 du décret 82-453 du 28 mai 1982, et leur dématérialisation ne saurait répondre, à elle seule, à cette obligation. Dans le même esprit, nous rappelons que le comité doit examiner les accidents de travail reconnus comme accidents de service, conformément à l'article 53 du décret 82-453 du 28 mai 1982. Nous supposons donc que l'absence d'un point sur de tels accidents dans l'ordre du jour signifie qu'aucun n'a eu lieu.

En refusant de saisir cette instance sur les conséquences des réformes passées et en cours sur les conditions de travail des personnels, en refusant de faire précéder une éventuelle mise en œuvre de ces réformes par une expertise et de prendre de réelles mesures de prévention, l'administration manifeste le peu de valeur qu'elle accorde aux alertes que nous n'avons cessé de lancer et, plus généralement, le peu d'attention qu'elle porte à la santé de ses agent-es.

Ainsi, la fusion envisagée des académies de Caen et de Rouen, à laquelle nous sommes opposés, mise en place pour des raisons budgétaires, serait source d'une réorganisation importante des services et un motif de dégradation des conditions de travail des personnels et des conditions de vie de nombreux foyers. Si ce regroupement devait se faire, la réunion des CHSCT concernés serait de rigueur comme le stipule l'article 57 du décret D82-453 du 28 mai 1982 puisque elle serait considérée à bon droit comme un « projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » et une « transformation importante des postes de travail découlant de [...] l'organisation du travail ».

L'urgente nécessité de prendre en compte la réalité des conditions de travail des personnels et l'obligation légale qui est faite au chef de service en ce domaine imposent de cesser de contrarier les actions des personnels qui font usage de leurs droits à travailler dans un environnement physique et psychologique sain et sûr. Répondre à ces obligations légales vis-à-vis des personnels impose à ce comité de débattre de la réalité des conditions de travail et de décider des mesures de prévention à adopter.