



Risques psychosociaux (RPS)

Depuis octobre 2015, un travail est engagé dans l'académie de Limoges sur les risques psychosociaux (RPS) avec l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, chargée de la formation des membres (représentants syndicaux) des CHSCT, des cadres (Inspecteurs, directeurs, chefs d'établissements, chefs de service), des personnels assumant une organisation d'équipes).

Dans l'objectif de poser des diagnostics partagés entre l'administration, les personnels et leurs représentants élus, l'ARACT a mis en place des groupes pour permettre des espaces de discussion auprès de toutes les catégories de personnels. Les appels à candidature sur l'ensemble des boîtes électroniques professionnelles ont rencontré de nombreuses difficultés. Ce travail devrait permettre d'analyser les risques dans chaque catégorie de métiers et de mettre en place des dispositifs de prévention des RPS. **Pour les enseignants, les Co-psy, les CPE, les AED et AESH, le travail d'analyse des risques psycho-sociaux est important car les RPS sont trop souvent niés par l'administration** qui les lie systématiquement à des problèmes relationnels ou personnels. Nous vous invitons à investir ces groupes lors de leur constitution afin d'y faire entendre la réalité de votre métier et son incidence sur le développement des RPS (management des établissements, réformes, organisation des services,...).

Accidents de services, maladies professionnelles

Le CHSCTA a fait part de ses observations sur le bilan des accidents de service, sur les maladies professionnelles et sur les congés de longue durée qui sont souvent le seul recours pour un personnel en souffrance sévère, du fait de ses conditions de travail. Ces situations ne sont pas acceptables car certaines causes pourraient être réduites notamment en prévenant correctement les RPS et en appliquant les mesures préconisées en CHSCTA par les élus des personnels. L'administration fait pourtant la sourde oreille, d'où l'importance de se faire entendre dans les groupes de travail mis en place par l'ARACT.

Le Snes-Fsu exige que les possibilités d'allègement de service pour les personnels soient élargies. Le nombre de postes adaptés est également très insuffisant, ce que nous ne cessons de dénoncer.

Visites d'établissements, loi travail

Le CHSCTA a voté la visite de la DSDEN Creuse et du CIO de Limoges. Ainsi les élus des personnels pourront rencontrer les collègues, analyser leurs situations de travail, s'assurer de la présence des registres Santé/Sécurité obligatoires et informer l'administration de la réalité des conditions de travail, sans filtre d'inspecteur ou de chefs de services. Le but est d'obtenir des améliorations. Ce fonctionnement est calqué sur celui des entreprises privées dont la partie Santé/Sécurité du Code du travail s'applique à tous les fonctionnaires. La loi Travail toujours fortement contestée, et dont la FSU demande le retrait, impactera donc aussi les fonctionnaires (remise en cause de la médecine du travail, déjà inopérante dans notre ministère, remise en cause des accords majoritaires, temps de travail, temps de repos, « droit à la déconnexion » et télétravail –à relier au développement des formations M@gister-...).

Grande région

Dans le contexte de la fusion des régions, est en marche une réorganisation des services à laquelle l'Education Nationale n'échappe pas. Là encore, les RPS sont réels. La FSU a fait entendre non seulement l'inquiétude des personnels, mais aussi leur colère face à la profonde modification des conditions de travail qui pourrait advenir, notamment pour les personnels administratifs ou les CoPsy, comme la dégradation des services rendus aux usagers et personnels de l'académie qui en découlerait. La FSU a réaffirmé la nécessité du maintien du rectorat de limoges dans ses pleines compétences et le maintien de tous les services et personnels ; le décret sur l'organisation et la coopération interacadémique -prévoyant la possibilité de mutualisation de services entre académies, super pouvoir donnés au recteur de Bordeaux,...- est inacceptable.

Enfin nous devons réaffirmer clairement que ce que nous pouvons mettre en œuvre dans les CHSCT est aussi étroitement lié à nos exigences d'amélioration générale des conditions dans lesquelles nous exerçons nos métiers qu'il s'agisse de questions relatives aux effectifs, aux conditions d'affectations, au management des établissements, à l'imposition de réformes rejetées ... Action syndicale et mobilisation sont plus que jamais d'actualité.