



Madame la Rectrice,  
Mesdames et messieurs les membres du CHSCT académique,

Alors que nous siégeons pour la dernière fois sous la forme actuelle des CHSCT, nous sommes très inquiet-es quant à la prise en compte des conditions de travail et de la santé des personnels par notre ministère.

Nous souhaitons, lors de la tenue du premier conseil supérieur de l'éducation, que M. Ndiaye, notre nouveau ministre, initie une véritable rupture avec la politique de sape de l'Éducation nationale menée par le ministre Blanquer durant cinq ans. Malheureusement, cela n'est pas intervenu. Le ministre Pap Ndiaye, s'il rompt heureusement avec les outrances et les obsessions réactionnaires de son prédécesseur, semble demeurer sur la même ligne politique que lui. Aucune annonce en faveur des personnels : rien sur une revalorisation salariale significative ; rien sur la nécessité absolue de redonner de l'attractivité aux métiers de l'éducation ; rien pour les personnels en première ligne face à une politique inclusive menée de façon désastreuse ; rien pour les AESH, acteur-rices essentiel-les de l'inclusion ; rien pour les référent-es de Segpa, et plus généralement sur les conditions de travail des collègues en enseignement adapté. La lettre de rentrée du Président de la République proposant un « pacte » – augmentation des rémunérations contre missions supplémentaires – a été reçue comme un manque de reconnaissance manifeste et comme une véritable violence. En revanche, le ministre de l'Éducation nationale Pap Ndiaye a pris fait et cause pour le projet dévastateur de la voie professionnelle initié par le Président de la République. Les lycées professionnels seraient réformés en profondeur sur le modèle de l'apprentissage : double tutelle, doublement des PFMP en terminale, carte des formations adaptée, remise en cause des grilles nationales. Les conditions de travail des personnels en seront profondément affectées. Les collègues sont-ils, sont-elles contraint-es, encore et toujours, de s'habituer à accepter l'inacceptable ?

A cet égard, aucune leçon ne semble avoir été tirée de la pandémie. Durant deux ans, les personnels de l'Éducation nationale, dans leur grande majorité, se sont énormément investi-es pour assurer leurs missions. La surcharge de travail induite par la gestion chaotique de cette crise par le Ministère et le manque de moyens, notamment de remplacements pourtant prévisibles, ont généré une dégradation profonde des conditions d'exercice de toutes et tous, dans le premier degré, dans le second degré, comme dans les services centraux. La suppression des ASA pour garde d'enfants positifs au COVID est l'exemple même de ce fonctionnement en mode détérioré qui ne peut s'installer de façon durable.

En tant que représentant-es des personnels au CHSCT, nous sommes aux premières loges de ce spectacle déplorable. Toujours plus de collègues optent pour des disponibilités, des reconversions, des ruptures conventionnelles ou des démissions pures et simples ! La crise de recrutement s'explique en partie par la pénibilité du métier, pénibilité que personne en haut lieu ne reconnaît, alors même que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour

assurer la sécurité, protéger la santé physique et mentale des travailleurs et des travailleuses et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Au lieu de choyer les gens au travail, on les pousse, de fait, vers la sortie. Au lieu de traiter les problèmes de fond, on fait « de la com' » en mettant en avant une hausse du budget de 3,6 milliards d'euros tout en omettant de préciser que le budget inclut maintenant le ministère de la jeunesse et des sports... Au lieu de prendre en compte la situation tendue dans les établissements, on communique sur une enveloppe budgétaire de 500 millions au titre de l'innovation. En ces temps de post-covid, la première innovation dont nous ayons besoin c'est de fixer un seuil indépassable de 24 élèves dans les classes hors éducation prioritaire et 20 élèves par classe dans l'éducation prioritaire ! Au lieu d'augmenter le nombre de postes aux concours et de les pourvoir, on en supprime pour gérer ensuite la pénurie avec un *job dating*. L'organisation du travail doit être adaptée à la situation, ce n'est pas aux travailleurs et aux travailleuses de s'adapter à l'organisation et d'en subir les conséquences.

Toutes les raisons que nous venons d'évoquer légitiment nos inquiétudes. Nous sommes en droit de nous demander ce qu'il va advenir, dans 3 mois, du travail engagé par les représentants des CHSCT. Nous regrettons régulièrement, dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail, que cela n'aille jamais assez loin et surtout jamais assez vite. Pour autant, nous sommes attaché-es au fait de porter conjointement – représentant-es des personnels et administration – nos regards sur le travail, dans toute sa complexité, par delà nos approches a priori différentes. Ce que nous avons entrepris pendant ces années dans l'académie, notamment par les enquêtes, les visites ou le chantier naissant des VSS, nous souhaitons véritablement le poursuivre et l'approfondir. Depuis l'existence des CHSCT, de nombreuses préconisations ont été émises. Nous attendons maintenant qu'elles se traduisent dans le réel pour changer le quotidien des personnels.

Pour la FSU, une autre ambition, plus forte, avec des moyens pour la médecine de prévention, pour les inspecteur·trices en santé au travail est nécessaire pour améliorer la santé des agent-es de l'Éducation nationale. Mais il faut aussi, et c'est essentiel, une tout autre politique publique et budgétaire valorisant les services publics et leurs personnels.