

DECLARATION CHSCT du 5 novembre 2020

Avant toute chose, nous rendons hommage à Samuel Paty, professeur d'histoire-géographie à Conflans-Sainte-Honorine, assassiné pour avoir accompli sa mission d'enseignant. Cet événement nous ébranle tous. Entre le cours du lundi 5 octobre où il avait présenté la caricature et son assassinat le vendredi 16 octobre en fin d'après-midi, Samuel Paty n'a pas reçu la protection qui correspondait à la situation qu'il traversait. L'institution a failli dans le respect de l'article 11 qui stipule que *«La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée»*. Samuel Paty n'a pas été protégé, puisque comme c'est souvent le cas, on a laissé la parole aux parents, laissé entrer un religieux, pour remettre en cause la liberté pédagogique d'un enseignant, c'est un vrai problème.

Si on regarde au-delà de ce crime atroce, l'enquête Cadre de vie et sécurité (CVS) de l'Insee rend compte que 12 % des personnels de l'Education nationale déclarent être victimes chaque année de menaces ou d'insultes dans l'exercice de leur métier, soit une proportion près de deux fois plus élevée que dans l'ensemble des autres professions.

Si nous saluons la tenue rapide de ce CHSCTA extraordinaire, nous sommes navrés de ne pas avoir été consulté pour définir l'ordre du jour. A la lecture, nous constatons que la mise en place du plan Vigipirate en lien avec un sujet très brûlant est omis.

En CHSCT, nous avons souvent évoqué l'étroite manœuvre qui accompagne l'exercice du droit de retrait d'un personnel. En effet, suite à une agression, l'administration n'admet pas l'application du droit de retrait car le danger n'a pas un caractère forcément immédiat. En formation de directeurs deux jours avant le drame, un de nos collègues membre d'un CHSCT D a encore posé la question suivante: « si demain un collègue vous interpelle en vous disant qu'un parent menace de revenir avec un couteau, a-t-il le droit d'exercer son droit de retrait ? La réponse a été : non.

N'est-ce pas dans cette réponse, un grave déni de l'institution, une pirouette de la hiérarchie pour ne pas avoir à affronter la réalité des conditions de travail des personnels à l'intérieur des établissements scolaires.

*En cas de violence verbale ou physique à l'encontre d'un personnel de l'établissement ou lorsqu'un acte grave est commis à l'égard d'un membre du personnel ou d'un autre élève, le chef de service est tenu d'engager une procédure disciplinaire extrait de la **circulaire n°2019-122 du 3-9-2019***

A ce propos, nous en profitons pour poser la question sur la RH de proximité mise en place en juin 2020, de qui parlons-nous ? à qui faut-il s'adresser dans les départements ?

Rien n'est spécifié dans le guide du rectorat concernant les dispositifs de santé et de sécurité des personnels 2020 :

➤Pas de référence aux guides d'accompagnement paru dans le BO à la **circulaire n°2019-122 du 3-9-2019**

Pas de référence à l'accompagnement lors d'un dépôt de plainte,
*lors du dépôt de plainte, je suis systématiquement accompagné dans mes démarches par un membre de l'équipe de direction de votre établissement extrait de la **circulaire n°2019-122 du 3-9-2019***

➤ Pas de référence à la possibilité de demander la protection fonctionnelle avant tout dépôt de plaintes

➤ Pas de référence au dispositif d'écoute et de soutien psychologique mise en place par la MGEN à la demande du ministère

Également, nous constatons que le guide précité, ne fait pas non plus référence au Covid, pourtant d'une brûlante actualité, exemple si je suis un cas contact, ou si je suis un personnel fragile.

je demande à être placé en travail à distance, ou en autorisation spéciale d'absence en fournissant un certificat d'isolement de mon médecin .

Pas de référence à la possibilité de faire la demande d'un allègement de service ou à être placé en mi-temps thérapeutique

D'autre part, malgré une réunion en juin 2020 entre le rectorat et les syndicats, des informations erronées perdurent concernant les demandes d'accident de service, et aucune référence au **Guide pratique des procédures Accidents deservice – Maladies professionnelles dans lequel il est spécifié que :**

➤ Le chef d'établissement, l'IEN, le directeur de l'école ou le chef de service prend les mesures conservatoires, dès qu'il a connaissance d'un accident sur le lieu du service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, informe l'agent de ses droits et des démarches à effectuer pour demander le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

➤ Il met à disposition des agents une fiche d'informations synthétique qui indique:

➤ les droits et des démarches à accomplir en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle;

➤ les coordonnées du service DSDEN en charge du suivi des dossiers d'accident de service ou de maladie

➤ et les coordonnées du médecin de prévention.

Autant d'exemples qui montrent, le retard à l'allumage de notre hiérarchie fasse à la protection de ses agents.

Nous demandons à ce que le CHSCTA soit consulté sur le guide des dispositifs de santé et de sécurité des personnels au vu de sa réactualisation pour l'année 2020-21.

La rentrée de Toussaint offre encore une belle démonstration de la non reconnaissance de la souffrance des personnels suite au drame de Conflent Ste Honorine. Le ministère, après avoir fait mine de reconnaître le besoin de rencontre préalable des enseignants, fait volte-face à la dernière minute en méprisant les organisations prévues dans les écoles. Une attitude écrasante de toutes les réactions émotionnelles, où chaque enseignant est renvoyé à lui-même pour organiser une leçon de laïcité ponctuée d'une minute de silence. Le malaise enseignant n'est donc officiellement pas pris en compte. Heureusement que certains chefs d'établissement ont eu le courage de passer outre cette directive

dénuée de compassion. Dès lors, le retour dans les classes le 2 novembre n'a pas été évident pour de nombreux enseignants, la colère est toujours d'actualité.

Quant à la mise en place du protocole sanitaire renforcé et du plan Vigipirate dans les écoles, nous continuons de déclarer la mission comme impossible, nous déclarons que tous les personnels font au mieux, mais nous ne pouvons pas gommer, la réalité des élèves et des brassages inévitables, car rien ne change sur la lourdeur des effectifs et sur l'encombrement des locaux.

Parler d'un protocole sanitaire renforcé, alors que même le précédent protocole était impossible à tenir, c'est une pression insoutenable qui pèse, pèsera inexorablement sur la santé des personnels. Si l'on en croit le discours très alarmiste de notre président de la république, nous sommes en danger. Nous sommes donc soumis aux paradoxes, à l'incohérence et à l'insécurité surtout.

Des zones d'ombre subsistent aussi, par exemple en lycée professionnel, beaucoup d'élèves n'ont pas de lieu de stage, les entreprises refusant de les accueillir dans le contexte de crise sanitaire et économique. Il est indispensable que le ministère envoie un message clair en reportant toutes les périodes de formation en milieu professionnel prévues pendant le confinement.

Nous ne pouvons nous satisfaire d'un protocole qui autorise de telles approximations. Sans permettre un allègement des effectifs, en constituant des demi groupes, sans un plan d'urgence de recrutement, comment donner la moindre crédibilité, la moindre confiance à notre autorité ?

Notre société va devoir vivre avec le virus. Effectivement, nous devons vivre avec lui tant qu'il n'aura pas été vaincu mais nous ne voulons pas non plus sombrer avant lui.

Nous souhaiterions qu'une minute de silence soit faite à la suite des déclarations.