



## CHSCT 4 mai 2016 déclaration FSU

Le code du travail, fruit d'un siècle de luttes sociales constitue encore aujourd'hui, malgré les entailles des lois REBSAMEN et MACRON, un rempart protecteur pour toutes les personnes qui travaillent. C'est pourquoi la FSU ne peut admettre qu'il soit vidé de son essence par des politiciens totalement aux ordres du monde de la finance. Les entreprises n'ont pas besoin d'être protégées, elles sont déjà bénéficiaires de moult cadeaux sans contre partie, d'allègements d'impôts et de cotisations sociales.

C'est parce que nous croyons qu'un autre modèle social est possible et souhaitable ; rappelons nous que les principaux acquis sociaux n'ont pas été conquis durant des années d'opulence ; que la FSU conteste cette loi depuis maintenant deux mois. Elle le conteste avec d'autres organisations syndicales, et des mouvements sociaux qui affirment ensemble que « ***nous valons mieux que ça*** » !

Les milliers d'amendements proposées au texte ne changent rien à notre détermination. Car pour la FSU, si le travail doit permettre de gagner sa vie décemment, il doit aussi être source d'accroissement des connaissances et compétences, avec un droit à formation garanti, des carrières sécurisées, une mobilité réellement choisie.

C'est le sens de notre investissement aux CHSCT départementaux et académiques.

Aujourd'hui nous allons revenir sur les trois dernières visites que nous avons réalisées. Les collègues des lieux de travail visités, les collectivités territoriales propriétaires des locaux attendent nos préconisations. Chacun des rapports de visite est rédigé par les représentants du personnel avec beaucoup de sérieux. L'observation des locaux, l'analyse des entretiens et des questionnaires à partir du guide méthodologique à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique, permet de poser un diagnostic suffisamment fiable pour interroger l'adéquation entre travail réel et travail prescrit.

C'est ce travail exigeant, qui nous amène à proposer à l'administration/employeur des améliorations de la qualité de vie au travail. Cela nécessite de parler vrai, dans le cadre d'un dialogue social constructif qui ne doit éluder aucune interrogation, aucune critique constructive.

Ceci nous amène au deuxième point de l'ordre du jour : les saisines et signalements de risques. Nous constatons que tant dans le cadre du CHSCT que dans nos permanences syndicales, nous sommes de plus en plus alertés sur des situations conflictuelles dans les écoles, les établissements du second degré et les services.

Lorsque nous procédons à l'analyse des situations, nous constatons qu'un nombre important de ces conflits auraient pu être évités. Nous reviendrons en séance sur

certaines propositions que nous pouvons faire dans le cadre du CHSCT mais selon nous, d'autres mesures doivent être transmises pour être étudiées attentivement en comité technique. Ainsi, pour la FSU, il est nécessaire de mieux former les chef-fes de service, de permettre à tous les agent-es de disposer du temps nécessaire à l'écoute active et efficiente, jusqu'à la « dispute professionnelle », pour rétablir la reconnaissance professionnelle qui est en jeu dans toutes ces situations. La mise en place d'équipes multi professionnelles avec la création à hauteur des besoins réels de notre département, de postes hors la classe tels PMQC, RASED, adjoint-es, CPE, administratifs, infirmier-es, assistants sociales-ciaux avec des modules de formations en commun permettraient de prévenir nombres de situations difficiles, et garantiraient un travail de meilleur qualité.

Les conséquences de ces conflits non résolus ou trop tardivement sont nombreuses et nuisent à l'image et à la qualité du service public : épuisements professionnels, arrêts maladies, accidents de service, turn over des personnels.

Les représentants des personnels FSU souhaitent rappeler ici à notre employeur les responsabilités qui lui incombent : « Le décret du 28 mai 1982 modifié prévoit explicitement que les chefs de service, au sens de la jurisprudence administrative, c'est -à-dire les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents. Cette obligation qui s'inspire directement des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, s'exerce cependant dans le cadre des délégations qui leur sont consenties et dans la limite de leurs attribution. »

Pour rappel l'article 4121-1 du code du travail est celui qui précise les fondements des principes généraux de prévention.

Ceci fait, et avec le respect dû aux membres du CHSCT<sup>77</sup> présents aujourd'hui, les représentants des personnels FSU s'offusquent de l'absence de la présidente de cette instance depuis maintenant trois ans ! Tout commentaire serait superflu, mais nous ne manquerions pas de faire connaître cette anomalie si elle devait perdurer.