



Déclaration préalable de la FSU au CHSCTD du 18 juin 2015



L'accord-cadre relatif à la prévention des RPS et à la lutte contre leurs effets dans la fonction publique, signé en octobre 2013 par les organisations syndicales, prévoit de mener une politique efficace de prévention des RPS. C'est pourquoi la FSU a accueilli favorablement la présentation en CHSCTA des indicateurs statistiques RPS. Les élus FSU œuvreront pour que les analyses et orientations issues de ces travaux aboutissent à des résultats concrets pour le bien-être au travail des agents de notre académie.

L'administration doit agir sur les situations à risque signalées, avant d'arriver à des situations de travail très dégradées, dangereuses et explosives, telles que :

- Damas-et-Bettegney avec le départ des 2 collègues suite au problème d'insonorisation de l'école non réglé
- Ferdinand Brunot à St Dié où le collègue est en congé maladie ordinaire pour dépression alors que ce sont bien les conditions de travail qui l'ont amené à cet état de santé dégradé (demande de requalification en accident de travail déposée)
- Baldensperger à St Dié où un courrier d'état des lieux a été signalé à l'IEN de circonscription
- Monthureux-sur-Saône ...

... pour ne citer qu'elles.

Notre rôle, en tant que CHSCT, est d'agir pour que les situations à risque signalées souvent à plusieurs reprises à l'administration, plusieurs semaines voire plusieurs mois avant, soient traitées avant d'arriver à des situations de rupture *irrécupérables* qui ne sont bonnes ni pour les agents, ni pour l'employeur et le service public.

Ces situations sont sources de souffrance au travail, d'arrêts de travail, de dégradation de l'image du service public d'Education, et de perte de confiance dans l'institution pour les collègues.

Dans les situations de souffrance au travail, l'administration doit assumer ses responsabilités en analysant les situations, pour que des préconisations puis des mesures efficaces d'élimination de la souffrance soient prises. Le déplacement de ou des personnes en souffrance, ou de la personne génératrice de la souffrance ne doit pas être une solution systématique.

Malheureusement, l'administration n'agit trop souvent que lorsque les problèmes sont soulevés par les représentants des personnels. La politique de l'autruche n'est pas une solution. La méthode de management appliquée par certains cadres est trop souvent source de culpabilisation pour les personnels, trop souvent renvoyés à leur seule pratique, pour gérer et résoudre isolément leur souffrance.

Or c'est en amont, dès les premiers dysfonctionnements, que l'on est plus efficace notamment pour prévenir les suicides.

De fait, nous avons bénéficié le 1^{er} juin 2015 d'une formation très intéressante sur les enquêtes après un événement grave (accidents du travail, maladies professionnelles), formation effectuée par un membre de l'INRS spécialiste de ces questions. Les médecins de prévention, des assistants de prévention étaient présents, ainsi que notre ISST. En revanche, aucun membre de l'encadrement supérieur n'était présent, ce qui est regrettable car en cas d'enquête, le ou la président(e) du CHSCT concerné ou son représentant fait obligatoirement partie de la délégation d'enquête (article 53 du décret n° 82 453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (version consolidée de mars 2015)).

L'accord-cadre pour la prévention des RPS demande aussi qu'un effort important de formation soit fait en direction des personnels d'encadrement. Or, d'après le diagnostic RPS partagé (page 20), le nombre de personnels d'encadrement formés aux RPS est en chute libre. 21 personnels formés en 2013-2014, et seulement 12 en 2014-2015.

En effet, les services académiques, déjà impactés par la Modernisation de l'Action Publique ex : RGPP (suppression de postes, restructurations, mutualisations à marche forcée), subiront aussi des changements et des mobilités fonctionnelles liés à la réforme territoriale.

Ne faudrait-il pas rendre ces formations obligatoires pour les corps d'encadrement ? A notre connaissance, les personnels d'encadrement des services académiques, y compris l'encadrement supérieur ne sont pas formés à la prévention des RPS. C'est pourtant indispensable.