

Déclaration FSU CHSCTD47 20juin2017 sur la gestion des ressources humaines

Comme vous le savez, nous sommes alertés par un nombre croissant de collègues en souffrance sur leur lieu de travail. Il semble que les mauvaises relations managériales, les communications déviantes entre collègues dans les équipes disciplinaires et l'ingérence des parents d'élèves, soient vecteurs d'un malaise principalement vécu comme du harcèlement par les personnels. Sans compter ceux qui ont été cette année, les victimes réelles de violences diverses (verbales et/ou physiques) au travail; victimes qui nous interpellent, qui cherchent un soutien pour se reconstruire, qui révèle notre faiblesse à prévenir le danger.

La pression du contexte - due aux réformes successives, aux « ballotages » de l'actualité politique, aux difficultés sociales, à la précarisation des populations, renforcée par l'individualisation, le management, l'agressivité - conduit à une perte grandissante des solidarités. Celle-ci accroît considérablement les facteurs de « Risques Psycho Sociaux ». A cette instabilité s'ajoute un affaiblissement de la qualité de la communication au travail qui présente un véritable danger dans le fonctionnement collectif incontournable des établissements scolaires. Il nous semble que le traitement des relations humaines n'est pas suffisamment mis en avant dans la gestion interne des écoles et des établissements secondaires. Bon nombre de situations pourraient être désamorçées en instaurant une meilleure écoute avec des modes de communication constructifs.

Nous devons être très vigilants et agir pour restaurer le respect de nos statuts et de nos fonctions. En effet, nous souhaitons, Monsieur le Président du CHSCT, que vous preniez la véritable mesure de cette alerte pour engager une politique de soutien au plus proche des personnels enseignants et administratifs, plus significative que l'écriture d'une circulaire ou de mails à la profession. A ce propos, la circulaire du 28 mars 2017, véritable canevas d'un « *plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique* », pourrait ouvrir la voie, en lien avec la politique académique, à un renforcement dans la mise en place d'actions au plus près du terrain.

Nous sommes persuadés que la qualité des relations humaines est un rempart efficace pour traiter des difficultés du quotidien professionnel. Cette fonction vertueuse constitue un sas où devraient être présents l'écoute, le soutien, l'empathie et le respect de toutes les parties de la communauté administrative et éducative, car les problèmes sont rarement le fait d'un seul individu. Il est important d'analyser systématiquement les événements au regard des constructions collectives, cela est au cœur des missions du CHSCT. Comment passer de la notion de « Risques » au développement de « Ressources Psycho Sociales », c'est le défi que notre département doit relever.

Des Groupes de Travail doivent mettre en place des stratégies novatrices sur le thème de la qualité des relations humaines au travail. Les leviers d'échanges au cœur de la vie quotidienne de chaque établissement reposent sur :

- Le fonctionnement des instances de prévention : conseil d'école en primaire , « *Commission Hygiène et Sécurité* » (CHS) dans le secondaire,
- La mise à jour régulière du « *Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels* » (DUERP) ,
- La présentation annuelle du « *Plan de Prévention* » au Conseil d'Administration,
- L'introduction au sein du projet des établissements d'un objectif d'amélioration de la qualité de vie au travail pour le bien-être et la sécurité des personnels.
- L'accompagnement des personnels en difficultés par exemple pour faciliter les démarches administratives (déclaration d'accident de service...)

En cas d'échec, lorsque l'intégrité des personnels est menacée (insultes, violences ou faits avérés de harcèlement), nous attendons de l'administration qu'elle fasse respecter le droit et assume en totalité son devoir de protection fonctionnelle. La gestion des « *Accidents de Service* », des enquêtes, des inspections de l'administration doit faciliter aussi l'implication du CHSCT, car c'est dans l'ordre de l'évolution de la fonction publique et sa raison d'être au sein de l'éducation nationale. Cette implication passe par :

- la remontée effective des fiches de « *Registre Santé, Sécurité au Travail* » (RSST)-des résistances demeurent dans le secondaire
- la libre consultation des DUERP par les élus aux CHSCT.
- l'intégration sans crainte du droit d'enquête du CHSCT pour déterminer l'arbre des causes et apporter de la clarté sur les dysfonctionnements

C'est pourquoi nous vous interpellons sur le fonctionnement de vos services « *Relations Humaines* » (RH), car si le CHSCT souhaite se situer dans le cadre de la prévention, ce n'est pas le cas actuellement sur le terrain (St Antoine, Dangla.... A lister !). Il est nécessaire que la politique RH développe ses capacités de rayonnement sur le terrain, au plus près des personnels.

.....