

**ET VOILÀ
LE TRAVAIL !**

éducation
SUD
Solidaires

Lettre trimestrielle sur les conditions de travail à destination des équipes militantes

Lettre n°7 : 1^{er} trimestre 2016-2017

Action face au LSUN



La défense de nos conditions de travail passe par la mise en échec du Livret Scolaire Unique Numérique (LSUN) aux niveaux national et local.

Le Livret Scolaire Unique Numérique s'inscrit dans le cadre des réorganisations permanentes auxquelles nous sommes contraint-e-s dans l'exercice de nos missions et nous serions obligé-e-s de l'utiliser sans en questionner le sens pour le public et pour nos pratiques professionnelles.

Sa mise en œuvre constitue une surcharge de travail car il impose entre autre aux personnels des opérations de saisie fastidieuses. Ce cadre contraint prive par ailleurs les personnels de leur travail par le formatage qu'il impose. Sous couvert de simplification des tâches, il s'agit d'uniformiser les pratiques pour mieux les contrôler, comme c'est déjà le cas avec l'utilisation des Espaces Numériques de Travail (ENT).

La fédération SUD éducation a proposé que les syndicats siégeant au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail ministériel(CHSCT) saisisse celui-ci, pour qu'il soit consulté sur cette question. A ce jour aucune réponse n'a été apportée à cette proposition de saisie.

Les CHSCT académiques et départementaux peuvent également être consultés pour toute question relative aux conditions de travail concernant les personnels de leur champ de compétence [Article 57 du D 82-453 du 28 mai 1982] quand bien même il s'agit d'une mesure nationale. Une multiplication d'avis locaux rendrait d'autant plus la saisine et l'avis du CHSCT du Ministère de l'éducation nationale indispensable.

Les personnels peuvent se saisir de ces questions par le biais d'Heures Mensuelles d'Informations, de Réunions d'Informations Syndicales pour échanger sur les menaces que fait peser le LSUN en matière de flicage, de sécurisation des données et de dégradations des conditions de travail. Ces actions dans les établissements et écoles peuvent se décliner par des inscriptions massives dans les Registres de Santé et Sécurité au Travail (RSST) des impacts vécus par la mise en œuvre du LSUN avec une remontée au CHSCT compétent. Les CHS, Conseil d'Administration (CA) et conseils d'écoles peuvent aussi se prononcer sur la question.

La fédération SUD éducation propose un avis qui pourra servir base à des actions en CHS.

Proposition d'avis des représentant-e-s des personnels en CHSCT/CA/Conseil d'école

Le Livret Scolaire Unique Numérique (LSUN) est un outil d'uniformisation et de formatage des pratiques professionnelles qui prive les personnels d'une partie de leur travail et du sens qu'ils et elles y attachent. Il inquiète les personnels quant à la protection des données relatives aux élèves et à l'utilisation dangereuse qui pourrait en être faite. La mise en œuvre du LSUN constitue une surcharge de travail et restreint la liberté pédagogique des personnels.

Ce LSUN constitue un projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agent-e-s au sens de l'article 57 du D 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 pour lequel ce comité est fondé à rendre un avis.

Le CHSCT/CA/conseil d'école se prononce pour l'abrogation du livret scolaire unique numérique.

Visite médicale de prévention et allègement de service : 2 jugements rappellent l'Éducation nationale à ses obligations d'employeur

Deux décisions du tribunal administratif (TA) de Nantes suite à des recours entrepris par des militants de SUD Éducation 85 viennent de confirmer nos revendications en matière de santé au travail.

Visites médicales



En février, le rectorat de Nantes est condamné pour n'avoir pas fait bénéficier un agent de sa visite médicale auprès du médecin de prévention (MP).

De droit tous les ans et obligatoire tous les cinq ans (art 22 et 24-1 du décret 82-453), cette visite n'est en réalité jamais proposée par l'E.N. au prétexte du manque de MP. Situation dont elle est même responsable et qui ne constitue pas un argument valable aux yeux du TA qui a condamné le recteur à faire bénéficier notre camarade d'une visite dans les trois mois et à 1500 euros au dépens. Quand on sait qu'il n'y a que 97 MP pour un effectif de 959 979 agents, on imagine le nombre de procédures envisageables.

Allègement de service

En août et cette fois-ci par une procédure en référé au vu de l'urgence à rétablir l'agent dans ses droits, le TA de Nantes a condamné le rectorat pour non-respect des préconisations des médecins de prévention. A savoir le renouvellement d'un allègement de service. Tous les arguments du recteur ont été invalidés. On retiendra notamment le défaut de motivation, pourtant obligatoire pour refuser une préconisation du MP (art 26 du décret 82-453). Avant le jugement sur le fond (délai de 18 mois), Le rectorat doit d'ors et déjà mettre en exécution l'allègement de service prescrit et est condamné à 1500 euros au dépens. Un 2ème référé est en instance de jugement. Étrangement, le recteur est revenu sur sa décision de refus pour un 3^{ème} dossier...

La santé au travail dans l'éducation nationale :

De belles paroles, aucune avancée !

Les CHSCT sont en place depuis 2011. Chaque année, en CHSCTMEN, un « rapport annuel sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements de l'Éducation nationale »¹ est étudié. Depuis cinq ans, il révèle des manquements de l'administration concernant ses obligations légales en la matière. De ce rapport découlent des « Orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements de l'éducation nationale »² qui doivent orienter les politiques nationale et locales. Il apparaît que les objectifs que se fixe l'Institution sont à minima en deçà des obligations réglementaires.

Cinq points saillants :

1. La formation de tous les agents sur les questions de Santé et de Sécurité au Travail est inexistante et pourtant obligatoire. Ces graves défauts de formation et d'information entraînent la non-déclaration d'accidents et maladies. Le tiroir est donc quasi vide à la sécu et cela ne permet pas de signifier l'urgence et la gravité de la situation, ni d'engager des actions de protection et de prévention, les indicateurs institutionnels étant au plus bas.
2. Les risques organisationnels (RPS) ne figurent toujours pas dans la catégorisation des causes des accidents du travail.
3. Seuls 22% des postes de médecins de prévention sont pourvus. Il en faudrait un pour 2500 personnels, il y en a un pour 11000. Souvent, le médecin conseiller du recteur remplit certaines des missions de prévention, ce qui est attentatoire aux intérêts des personnels. En cause, des choix politiques qui rendent peu attractifs ces postes et menacent l'indépendance des médecins, contractuels, dans l'exercice de leurs missions.
4. L'absence de transcription des risques dans le DUER (pénalement puni dans le privé) et l'absence de mise à jour, empêchent l'émergence une fois encore de la réalité du travail.
5. Les ISST sont manquants ou sont aussi chef de service ou exercent des missions de conseil incompatibles avec leurs missions d'inspection.



Les organisations syndicales qui siègent en CHSCTMEN sont complices de l'administration et leur positionnement laisse les personnels exposés aux risques professionnels. Il est important de rendre visible la réalité du travail pour protéger les personnels et engager la responsabilité des chefs de service.

1 [Rapport annuel 2016 du CHSCTMEN](#)

2 [Orientations stratégiques 2016-2017](#)

Les stratégies envisageables sont :

- ▶ permettre aux personnels de prendre conscience que leurs conditions de travail sont pathogènes et qu'ils peuvent demander l'imputabilité d'accidents ou maladies au service ;
- ▶ faire lever sur les CHSCT, qu'on y ait des représentant-es ou pas, pour les obliger à mieux fonctionner en portant ou en demandant à faire porter à l'odj de ces réunions les points à examiner (suivi des RSST, étude des accidents, plan de prévention déclinés en actions concrètes incluant la formation de tous les personnels sur temps de travail à la Santé et la Sécurité au Travail...) et faire savoir aux personnels les actions demandées/à engager ainsi que les avancées ou les butées ;
- ▶ acter par écrit tout manquement via des courriers aux chefs de service ;
- ▶ faire écrire les risques dans les DUER ;
- ▶ dans certaines situations, envisager des actions en justice. comme le 85 qui vient de gagner sur la réalisation des visites médicales.

L'enjeu, c'est de questionner et de modifier l'organisation du travail.

Mutualisons nos actions sur les listes dédiées (tripalium, site de mutu...).

Stage fédéral de novembre 2016 : l'accompagnement des personnels.

Le premier jour, Serge Le Queau, camarade de SUD PTT des Côtes d'Armor, est venu témoigner de son expérience dans l'accompagnement des personnels de "l'affaire Triskalia".

Cette coopérative bretonne de l'industrie agroalimentaire avait pour spéculer sur le cours des céréales pris, en connaissance de cause, des décisions qui mettaient en danger la salubrité des produits agricoles stockés. Pour sauver le stock qui pourrissait, l'entreprise a mis en danger la vie de ses salariés en décidant l'utilisation de pesticides toxiques et interdits pour pouvoir vendre les céréales. Les personnels de Triskalia ont alors été exposés aux produits chimiques toxiques sans aucune information ni protection individuelle. Les victimes se sont tournées vers Solidaires Côtes d'Armor après avoir été éconduits par le syndicat présent dans l'entreprise: la CFDT. Un long combat s'est alors engagé et c'est grâce à l'action conjointe de Solidaires 22, Solidaires national et d'associations et collectifs de soutien que l'affaire a pu être exposée au grand jour et aboutir à des condamnations pour faute inexcusable de l'employeur, avec indemnisation des personnels. L'affaire suit toujours son cours et une pétition nationale d'envergure a été lancée pour interdire l'utilisation de pesticides.

Ensuite deux ateliers ont été menés : l'un sur l'accompagnement des personnels et l'autre sur les stratégies de communication sur la souffrance au travail. Dans l'atelier sur l'accompagnement a été mis en exergue la nécessité de ne pas gérer seul-e l'accompagnement et la défense d'un personnel, les regards croisés protégeant les militant-e-s. L'atelier "Savoir et faire savoir" s'est quant à lui attaché à penser les stratégies permettant de rendre collectives les démarches individuelles. Penser la communication interne et externe pour mieux rendre visible les victoires mais aussi les dysfonctionnements des organisations syndicales majoritaires et de l'administration est apparue nécessaire.

Le deuxième jour, le théâtre forum a permis d'expérimenter les outils et pratiques vu-e-s et élaboré-e-s au cours des ateliers.

Pour vous informer sur l'action de Solidaires dans l'affaire Triskalia et pour signer la pétition :

[rendez-vous ici !](#)

PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations)

Machine à broyer nos conditions de travail !

Le ministère a dévoilé les principes d'une modification en profondeur de l'évaluation des enseignant-e-s basé sur la généralisation de l'entretien professionnel. Ce projet constitue une aggravation sans précédent de nos conditions de travail.

Un alourdissement imposé de la charge de travail.

La grille nationale d'évaluation définit neuf compétences, avec quatre niveaux d'acquisition. Dans le premier degré, les IEN resteraient les seul-e-s évaluateur/trices. Dans le second degré la double évaluation administrative et « pédagogique » est conservée. Mais au côté des cinq compétences évaluées par les inspecteur/trices, trois autres le seraient par le/la chef-fe d'établissement et la neuvième le serait de manière conjointe. Le/la chef-fe d'établissement voit donc son rôle renforcé dans l'évaluation de ses subordonné-e-s en devenant un-e manager de la carrière des enseignant-e-s qui s'immiscent dans leurs pratiques pédagogiques.

Parmi les compétences évaluées : la « coopération au sein d'une équipe », la « contribution à l'action de la communauté éducative », le fait que l'enseignant-e agisse « en éducateur responsable et selon des principes éthiques »... Ces cadres très larges et donc arbitraires consacrent un alourdissement significatif de la charge de travail en reliant de fait une évaluation « positive » à un surinvestissement des personnels sur ces tâches annexes et chronophages.

Une mise en concurrence des personnels générateur de conflits dans les collectifs de travail

Cette réforme se traduit aussi vers toujours plus d'individualisation des parcours et de concurrence organisée entre collègues. En effet, à l'issue des quatre rendez-vous de carrière, l'évaluation ne débouchera sur une accélération que pour 30% des enseignant-e-s. On voit bien la logique managériale mettant en concurrence les personnels. A terme c'est une disparition des solidarités et des collectifs de travail qui se profilent, renforçant de fait l'isolement et les conflits interpersonnels générateurs de souffrance au travail.



[Signez et faites signer la pétition SUD éducation !](#)

Pétition carrière évaluation



Nous ne sommes pas des ressources humaines !

Une nouvelle étape dans la généralisation des méthodes pathogènes de management.



Ce projet consacre aussi la généralisation dans l'E.N. des méthodes de managements que subissent déjà nos camarades administratifs-ves sur le modèle initié dans les entreprises. Les documents du ministère parlent « d'implication individuelle et collective dans le développement professionnel ». On retrouve ici l'adaptation des techniques du Toyotisme où le/la salarié-e participe à sa propre évaluation et à la définition de ses objectifs professionnels. Il s'agit ici d'obtenir un investissement personnel et une flexibilité du travail maximaux. Cela doit inciter à accepter des processus et des objectifs de travail irréalisables car les moyens nécessaires pour y faire face ne sont jamais mis en œuvre dans une logique évidente de réduction des coûts. Les risques organisationnels et les effets sur la santé induits par ces méthodes sont désormais bien connus par la multiplication des injonctions contradictoires qu'ils provoquent entre le travail prescrit qui met en avant la qualité et la réalité du travail où cette qualité n'est jamais atteignable. Comme le rappelle le psychologue du travail Yves Clot : « Dans le travail, ce qui fait mal, ce n'est pas ce que on fait...c'est ce que l'on ne fait pas. Les réponses qu'appelait la situation et que l'on a pas pu apporter». Pour les enseignant-e-s, ce sera multiplier les projets et les réunions diverses en dehors de leur temps de service devant élèves en les habituant à des obligations de résultat. Les effets en matière d'épuisement professionnel sont prévisibles et potentiellement catastrophiques.

Stage Et Voilà le Travail ! (Mai 2017) **Pratiques d'enquête-action syndicale**

La défense quotidienne des personnels et des conditions de travail participe à la construction de luttes collectives portant nos revendications de transformation sociale. Ces luttes se nourrissent du travail de terrain des équipes militantes qui concourt à ce que les personnels s'emparent de ces thématiques pour en devenir des acteurs centraux.

Les pratiques d'enquête-action syndicale partent de la compréhension de ce que vivent ceux et celles qui travaillent. Elles permettent de réfléchir, au plus près du terrain, aux actions syndicales possibles et d'apprendre des personnels sans penser à leur place. Cette cartographie précise permet de mettre en perspective le quotidien vécu en faisant apparaître les effets concrets des pressions sur l'organisation du travail.

La formation vise à s'emparer des pratiques d'enquête-action syndicale. Enquêter le travail, faire émerger l'invisible, pouvoir en parler, développer des postures actives des personnels, mettre en œuvre des pratiques et un questionnement pour analyser collectivement les conflits et l'organisation du travail, voici les enjeux du stage.

Cette formation est ouverte à toutes les équipes militantes souhaitant s'emparer de ces outils pour défendre et mobiliser les personnels afin d'agir collectivement sur les conditions de travail. Il s'adresse aussi aux membres des CHSCT qui pourront réinvestir ces outils dans le cadre de leurs enquêtes spécifiques.

Parmi les outils abordés : les techniques d'entretien avec les personnels, le questionnaire, l'arbre des causes, l'élaboration de préconisations, les tracts et communiqués d'après enquête, le suivi, le travail en réseau...