



## **DECLARATION CHSCTD 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 évènement 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, on a laissé la parole aux parents, laissé entrer un Imam, 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.

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 du 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 le département ?

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

*Aucune référence au Guide pratique des procédures Accidents de service –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.

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. Nous regrettons que notre institution continue d'omettre (alors que nous insistons là-dessus depuis des années) l'existence des psychologues de l'éducation nationale pour proposer dans des moments exceptionnels comme celui que nous traversons, un soutien et un accompagnement des personnels, l'offre ne se limitant pas aux seuls élèves.

Quant à la mise en place du protocole sanitaire renforcée 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, sur l'encombrement et les conditions sanitaires 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, comme des élèves d'ailleurs. 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.

Monsieur le Dasein, à ce jour, les conditions humaines et matérielles de la plupart des établissements ne permettent pas de respecter un protocole sanitaire contraignant et les dispositions anti-terroristes en vigueur.

- Dans les classes, la distanciation d'un mètre ne peut être respectée.
- La recommandation d'attribuer une salle par classe ne peut être appliquée faute de capacité en salles obligeant à des circulations d'élèves multipliées dans des couloirs trop étroits.
- Malgré un étalement des horaires pour la restauration, les files d'attente concentrent un nombre important d'élèves sans distanciation physique.
- La désinfection des tables entre chaque service ne peut être effectuée systématiquement, faute de temps et de personnels, augmentant les risques de contamination.

## **Des besoins indispensables sont identifiés**

Permettre d'appliquer le dédoublement prévu en cas de circulation active du virus avec les possibilités d'une alternance avec les moyens techniques de réaliser cours et classe virtuelle ; recruter des Personnels AED, AESH à la hauteur des recommandations MDPH ; investir dans les infrastructures des écoles, plus de salles de classes et de sanitaires ; recruter des personnels infirmiers, appuyer le recrutement d'agents auprès du Conseil Départemental ; assurer la continuité du service public d'éducation en rendant opérationnel le remplacement des enseignants vulnérables et/ou malades ; demander à Monsieur Blanquer de débloquer les 350 postes retenus pour cette rentrée ; défendre les besoins en recrutements, créations de postes pour le second degré à l'inverse des 1 800 suppressions annoncées pour 28 000 élèves supplémentaires.

Nous ne pouvons nous satisfaire d'un protocole qui autorise de telles approximations. Sans permettre un allègement des effectifs, 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.

Enfin, nous avons été sidérés d'apprendre que Madame Lasmak ne dispose d'aucune décharge pour sa fonction de conseillère de prévention. Alors que, un demi service était prévu précédemment pour cette fonction. Monsieur le Secrétaire Général, nous n'avons pas été informés de cette manœuvre sur la fiche de poste de Madame Lasmak. C'est malheureusement un exemple de pressurisation des personnels à l'inspection académique. Nous espérons, Monsieur l'Inspecteur d'Académie qu'avec votre arrivée, les conditions de travail et le travail du conseiller de prévention soit à nouveau reconnus et valorisés par votre administration. Nous demandons toujours, comme c'est le cas pour d'autres départements de l'académie, que soit attribué un poste complet au conseiller de prévention.

Enfin, nous souhaiterions qu'une minute de silence soit faite après les déclarations.