



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

**Déclaration liminaire Formation Spécialisée  
Santé Sécurité et Conditions de travail  
du 30 mars 2023**

Madame la Rectrice,

Mesdames et messieurs les membres de la Formation spécialisée santé sécurité conditions de travail de l'académie,

Cette instance se réunit en un moment particulier de lutte sociale dans lequel la retraite et à travers elle la question du travail ont pris une place centrale dans le débat public. Non seulement il apparaît pour l'immense majorité des actifs et actives de ce pays – salarié·es ou non – que l'imposition de deux ans de travail supplémentaires constitue une violence et une injustice inacceptables, mais des interrogations se font maintenant jour sur les années d'activité précédant l'accession à la retraite. Temps de travail, durée, contenu, sens, pénibilité, rémunération, reconnaissance sont autant de sujets pour celles et ceux que le travail n'a pas déjà broyé·es, exclu·es ou simplement rayé·es du monde des vivants.

Lors de l'installation de la Formation Spécialisée, le 21 février, la FSU a réaffirmé sa volonté de « regarder le travail partout où il fait mal ».

L'organisation même du travail dans notre ministère est un facteur de risques psychosociaux sans précédent. A aucun moment une réforme ou un dispositif n'est discuté en amont de son application en termes de conditions de travail. La dernière illustration en date est celle de la suppression de la technologie en classe de 6<sup>e</sup>. Immédiatement après cette annonce brutale, le mal-être de nos collègues s'est fait sentir. Plusieurs d'entre eux, d'entre elles ont traduit la perte de sens de leur métier et leur sentiment de dévalorisation dans une fiche SST. De triste mémoire dans l'académie de Limoges, nous connaissons les difficultés des enseignants et enseignantes de cette discipline. Elles avaient d'ailleurs fait l'objet en 2018 d'un rapport d'enquête et de préconisations que nous souhaitons rappeler aujourd'hui : limitation des services partagés et des trajets sur la pause méridienne, attention particulière portée aux situations de transition lors des réformes et changements de programme, amélioration de l'accompagnement professionnel et de la communication envers les agents. Ces préconisations restent d'actualité et leur mise en place se doit d'être effective au moment où les enseignants et enseignantes de technologie voient leur discipline attaquée et fragilisée par une réforme injustifiée.

Nous le voyons, à l'aube de l'installation des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail, notre travail de prévention est crucial. Nous sommes réunis aujourd'hui pour examiner notamment le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels. Sans nous montrer exhaustifs et exhaustives dans cette déclaration, nous souhaitons mettre l'accent sur la mise en œuvre de l'axe 2 afin que soit impulsée et réalisée une politique de prévention primaire à même de prévenir les risques (qu'ils soient psychosociaux, musculosquelettiques, sanitaires, bâtimentaires, routiers ou en lien avec les VSS) avant qu'ils ne surviennent ou pire encore qu'ils aient affecté les agents. Nous nous attachons à travers l'axe 3 à l'accompagnement des personnels, lors et en amont des

changements d'organisation ou de procédures dont nous savons qu'ils peuvent aussi altérer la santé physique et mentale des agents. A ce titre l'expérimentation en train de devenir généralisation du logiciel op@le, sans préparation, sans accompagnement suffisant et sans retour critique sur ce qui génère un surcroît de travail et de souffrance professionnelle pour les personnels d'intendance et de direction est encore une fois l'exemple de la manière dont notre ministère ne doit pas procéder.

Si tous les axes développés dans le Programme Annuel de Prévention revêtent un caractère important, la prévention des risques psychosociaux et la démarche de qualité et des conditions de travail énoncée à l'axe 4 attirent particulièrement notre attention. Encore trop de nos collègues souffrent au travail du fait de formes de management autoritaires ou toxiques dont les corollaires sont une mauvaise organisation du travail, des injonctions contradictoires, une communication uniquement descendante voire inexistante, l'imposition de trop ou de pas assez d'autonomie sans compter un manque de considération des agents et de reconnaissance de leur travail. Il convient tout d'abord d'en finir d'urgence avec ces modes de management destructeurs, là où ils existent. Puis, pour favoriser et accompagner les démarches de qualité de vie et des conditions de travail dans tous les établissements, services et unités de travail ainsi que nous entendons nous en donner l'objectif dans ce même axe 4, ce sont les collectifs de travail, au cœur de leur organisation, de leurs rituels, de leurs systèmes de communication et d'interactions - notamment via la mutation du numérique - qui doivent impérativement être interrogés et évoluer.

La question que nous souhaitons mettre en avant dans les travaux de notre Formation spécialisée pourrait être libellée ainsi « **Quels collectifs de travail pour bien travailler et être bien au travail ?** » Le guide édité conjointement par la DGAFP et l'ANACT suite à l'accord QVT de 2013 met l'accent sur « l'expression et la participation des agents » comme clé de l'amélioration des conditions de travail et évoque un « processus social concerté ». Nous faisons nôtre ce présupposé, dans cette instance, naturellement, mais aussi au sein de chaque collectif de travail relevant de notre ministère. Nous formons ainsi le vœu que la visite du lycée Maryse Bastié que nous programmerons au cours de cette séance nous permette, avec l'ensemble des visites à venir, de répondre à cette interrogation en proposant des préconisations idoines.