

Compte-rendu de la F3SCT du 23 novembre 2023**n° 87 - novembre 2023****Sommaire**

- ▶ **Déclaration Fnec FP-FO**
page 2
- ▶ **Retour enquête flash**
page 2
- ▶ **Conditions de travail des
personnels de direction**
page 3
- ▶ **Intervention A. Prouteau**
page 3
- ▶ **Intervention A. Andersen**
page 4
- ▶ **Avis déposés par FO**
page 6
- ▶ **Avis déposés par l'UNSA**
page 8

Une F3SCT s'est tenue le jeudi 23 novembre avec à l'ordre du jour les bilans SST, accidents du travail et maladies professionnelles, un retour sur l'enquête flash suite à l'assassinat de Dominique Bernard et, sous la pression de la FNEC FP-FO, enfin, les conditions de travail des personnels de direction. La fédération a fait nommer comme experte Agnès Andersen, secrétaire générale de ID-FO. Avec notre représentante à la formation spécialisée, c'est au final deux perdurs qui étaient présents. 8 avis ont été déposés par FO qui, contrairement aux 3 des autres OS, étaient des avis précis et centrés sur les conditions de travail. Les réponses de l'administration ne sont pas allées dans le sens des revendications des perdurs et n'ont convaincu personne.

Au final, après une manoeuvre dilatoire du ministère pour modifier l'ordre du jour, seuls ces deux points ont été épuisés. Une nouvelle F3SCT sera convoquée courant décembre.

❑ Déclaration de la FNEC FP-FO

Au regard de l'actualité internationale, et de la tradition pacifiste de Force Ouvrière, la FNEC FP-FO ne peut qu'exprimer une nouvelle fois sa solidarité à l'égard de la population, des travailleurs palestiniens et israéliens, et de leurs syndicats. Les premières victimes des conflits sont les civils et les travailleurs. La FNEC FP-FO demande un cessez-le-feu dans la bande de Gaza, comme en Ukraine, l'arrêt immédiat des bombardements et la levée du blocus total qui prive la population d'eau, de nourriture, d'électricité, de médicaments.

A l'heure des bilans santé et sécurité au travail et accidents de service/maladies professionnelles, notre fédération rappelle que la prévention commence par une prévention primaire effective qui protège les agents de toute dégradation des conditions de travail. Cela commence par le retrait des contre-réformes qu'ils continuent de rejeter bien des années après leur mise en place et par l'abandon des mesures qui remettent en cause le fonctionnement de l'École publique et le statut des personnels.

Une véritable prévention ne peut se contenter d'annonces ministérielles de « *choc des savoirs, lutte contre le harcèlement, faire de la voie professionnelle une voie d'excellence, protection des personnels...* » qui se heurtent à des faits têtus : 2 500 postes encore supprimés à la rentrée, à coup de 49-3, qui s'ajoutent aux 2 000 postes supprimés en 2023 et aux 7900 postes durant le premier quinquennat. La FNEC FP-FO exige l'annulation des 2 500 suppressions de postes et la création des postes statutaires nécessaires comme prémices à toute prévention primaire.

La FNEC FP-FO soutient son syndicat de la voie professionnelle le SNETAA-FO qui appelle dans une large intersyndicale à la grève le 12 décembre 2023 pour le retrait de la réforme de la voie professionnelle. Elle réitère sa demande de mise à l'ordre du jour de cette instance du projet de réforme qui modifiera considérablement les conditions et l'organisation du travail des personnels en s'attaquant de fait aux statuts.

Concernant l'ordre du jour, la FNEC FP-FO se félicite d'avoir enfin été entendue sur l'urgence de se saisir des conditions de travail des personnels de direction. Nous proposerons un certain nombre d'avis et demandons que cette question ne soit pas vouée aux oubliettes ministérielles comme elle le fut en 2018.

Enfin, la FNEC FP-FO renouvelle sa pensée pour notre collègue D. Bernard assassiné le 13 octobre 2023 durant son service à Arras et pour nos collègues blessés. Elle renouvelle ses sincères condoléances et tout son soutien aux familles, aux proches, aux personnels et aux élèves de l'établissement dont elle partage l'effroi.

Pour la FNEC FP-FO, cet évènement tragique souligne une nouvelle fois la nécessité de protéger autrement que par des discours l'École publique et ses personnels qui mettent leur vie au service du droit à l'instruction des élèves. Nous serons attentifs à l'enquête de la formation spécialisée au sujet de ce drame. Nous rappelons que le délai de 8 mois pour mener l'enquête prévue dans les prérogatives de cette instance après l'assassinat de Samuel Paty n'était pas acceptable. La FNEC FP-FO insiste pour que soient appliqués l'article 64 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 et ses renvois pour qu'à minima la formation spécialisée soit informée des accidents de service et maladies professionnelles et puisse diligenter une enquête quand elle l'estime nécessaire.

❑ Retour enquête flash sur la sécurité

Un retour de données brutes de l'enquête flash diligentée suite à l'assassinat de Dominique Bernard a été fait par la DGESCO, par le service de sécurité défense et la DAJ : équipements, sécurisation, dispositifs, investissements, postes... Il en ressort que seuls quelques recrutements ont eu lieu parmi les équipes mobile de sécurité et les assistants pédagogiques. Pour la FNEC FP-FO, tout cela

est très insuffisant, il faut recruter à hauteur des besoins sur tous les postes. Si l'on regarde à travers ce prisme des postes, le ministère a même fait des économies sur la sécurité des établissements depuis des années.

❑ Conditions de travail des personnels de direction

Le représentant de la direction de l'encadrement indique que l'administration se penche de près sur la "qualité de vie au travail" (QVT) des personnels de direction. La FNEC FP-FO rappelle que s'intéresser à la "qualité de vie au travail", ce n'est pas étudier les conditions de travail des personnels de direction, qui intègrent également toutes les mesures de prévention primaire comme l'arrêt des réformes inutiles, chronophages ou contre-productives, comme les créations de postes nécessaires par exemple.

Il indique que "tout n'est pas noir" puisque, contrairement aux concours enseignants par exemple, il n'y a pas de baisse de candidats aux concours de personnels de direction. Très bonne nouvelle ! Les propositions formulées par la FNEC FP-FO de recruter les personnels nécessaires pour avoir des équipes complètes et de mettre en place une brigade de remplacement ne posent donc aucun problème...

Il insiste sur la volonté du ministère "d'accompagner" les personnels de direction. Là encore, cela ne va pas dans le sens d'une amélioration des conditions de travail mais dans le sens d'une pression accrue exercée par la hiérarchie pour mettre en place les injonctions ministérielles.

Enfin, de manière moins convaincue, il revient sur le Compte Epargne Temps qui est selon lui une solution pour compenser la surcharge de travail des personnels de direction. La FNEC FP-FO a déjà indiqué son désaccord sur ce point.

❑ Intervention d'Agnès Prouteau, membre de la F3SCT

Le CHSCTM du 27 novembre 2018 avait déjà inscrit à l'ordre du jour les conditions de travail des personnels de direction.

Le CHSCT Ministériel avait alors demandé:

“L'ouverture d'un chantier du CHSCTM pour procéder à une évaluation quantitative de la charge de travail et une analyse quantitative des missions et des injonctions envers les personnels de direction imposés par l'EN et les collectivités territoriales.

Ce chantier portera de manière non exclusive sur le suivi médical, horaires de travail, droit, conditions d'emploi et de mutation, transparence sur les opérations de mobilité, professionnelle et carrière, régime indemnitaire”.

Juillet 2021, consécutivement au suicide d'une collègue personnel de direction dans l'académie d'Orléans-Tours, ayant été reconnu imputable au service, le rectorat de cette académie a diligenté une enquête dont les résultats alarmants ont amené ID-FO à demander que le CHSCT Ministériel se penche urgemment sur ces questions.

L'enquête par le biais d'un questionnaire a, sans surprise, confirmé l'urgence que le ministère traite ce sujet en profondeur.

ID-FO a pris l'initiative dans le cours de l'année 2022 de soumettre ce questionnaire à l'ensemble des personnels de direction.

Le 15 septembre 2022, Indépendance et Direction a décidé d'un rassemblement d'alerte devant le ministère.

A cette occasion une délégation a été reçue par le Conseiller Social et le Directeur de l'Encadrement en poste à l'époque. En 2023, le Ministère a consacré un GNPD spécifique aux conditions d'exercice des personnels de direction lors duquel les données statistiques issues du baromètre des personnels de direction ont été présentées. Toutefois, pour ID-FO, le sujet des conditions de travail devait être abordé dans l'instance compétente en matière de santé, c'est-à-dire le CHSCTM.

LA FNEC-FP-FO qui siège en CHSCT-M a ensuite convaincu l'ensemble des fédérations représentatives du CHSCT-M (FSU-SGEN-CFDT, UNSA...) de l'importance de demander de mettre à l'ordre du jour du 11 octobre 2022 le point sur les conditions de travail des personnels de direction. Un courrier commun a été envoyé.

L'ensemble des représentants du personnel a écrit formellement une demande de mise à l'ordre du jour du CHSCT-M du 11 octobre 2022 conformément à l'article 70 du décret 82-453 modifié qui prévoit : « *Les questions entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont l'examen a été demandé par les représentants titulaires du personnel dans les conditions prévues à l'article 69 sont inscrites à l'ordre du jour.* ».

Le Président du CHSCT-M a fait part du refus de l'administration de porter ce point à l'ordre du jour, au motif que la Direction de l'Encadrement et la DGRH allaient diligenter un travail sur cette question.

Compte tenu de ses demandes récurrentes, la FNEC-FP-FO se félicite d'avoir enfin obtenu satisfaction.

❑ Intervention d'Agnès Andersen, secrétaire générale ID-FO

Depuis 2018 les conditions de travail des personnels de direction n'ont fait que se détériorer. Le désarroi qui a saisi la profession atteint une ampleur inégalée.

Un nombre de plus en plus important de collègues dit « attendre la retraite avec impatience » d'autant plus pour celles et ceux qui « en ont pris pour deux ans supplémentaires » de plus en plus expriment « chercher un alternative » parfois « quitte à redevenir prof » ou à envisager sérieusement une rupture conventionnelle. Qui dans notre corps ne connaît pas désormais un ou une collègue ayant dû s'arrêter pour épuisement professionnel pendant une période plus au moins longue ?

Ce constat fait par nos représentants académiques, qui accompagnent quotidiennement les collègues, est confirmé par les résultats de l'enquête réalisée en 2021 par ID-FO auprès de 1500 répondants.

- 88% des répondants constatent subir une pression temporelle régulière ou permanente
- 56% font part d'une appréhension épisodique, régulière voire permanente d'aller au travail
- 88% des répondants déclarent renoncer à des soins constamment ou régulièrement alors même que 66% ressentent des symptômes physiques (mal de dos, migraine, fatigue visuelle...)
- 89% des répondants indiquent que leur qualité de vie au travail se dégrade
- Si 87% des répondants ont le sentiment de contribuer à la réussite des élèves
- moins de 50% estiment pouvoir bien faire leur travail
- 74% des répondants font part de leurs difficultés à appliquer des consignes perçues comme inappropriées ou contradictoires et 41% précisent avoir des difficultés à donner du sens à leur action.

Les personnels de direction sont des femmes et hommes qui ont choisi un métier de pilote pédagogique sur la base de convictions fortes, celles de la réussite des élèves, de tous les élèves dans leur diversité, d'une volonté de servir l'école publique et sa vocation émancipatrice.

Mais ces femmes et ces hommes vivent comme une maltraitance la mise en œuvre à marche forcée des réformes, l'instabilité permanente, la méthode agile.

Il faut bien reconnaître que depuis 2018, alors que la situation était déjà très dégradée de nouvelles tâches sont venues s'empiler à celles déjà existantes. Des modalités d'examens changeant chaque année au lycée GT, une inflation d'évaluations concernant les élèves qui s'étendent à de plus en plus de niveaux (6ème, 4ème, 2des), des évaluations d'établissement chronophages, des certifications tous azimuts (ev@lang, PIX, EDUCFI...), des labellisations qui fleurissent au gré des tendances (E3D, lycée des métiers; égalité filles-garçons; l@bel numérique, "Lire, dire, écrire"; ERASMUS...), le SNU.

Dans le même temps montait en EPLE la déclinaison de l'école inclusive, les PIAL, les aménagements exponentiels en particulier des examens, la mise en œuvre de Phare sans moyens humains supplémentaires. Nous pourrions encore évoquer l'éducation à la sexualité, le plan santé mentale et bien sûr, tout dernièrement, le pacte enseignant.

En effet, au gré de la déliquescence des services publics, l'école se retrouve sommée de répondre aux besoins sociétaux qui ne sont plus pris en charge ailleurs. Les personnels de direction sont mis dans une situation où ils sont chargés de mettre en œuvre les politiques éducatives sur le terrain sans disposer des moyens humains nécessaires.

Voilà pourquoi nous parlons d'une organisation du travail maltraitante. Même s'ils ne comptent ni leur temps, ni leur peine, les collègues ont trop souvent le sentiment de ne jamais arriver à bien faire le travail tout simplement parce que les objectifs pléthoriques qui leur sont donnés restent inatteignables en raison du manque de moyens alloués.

Au-delà de la masse, les commandes institutionnelles sont dorénavant toutes prioritaires, sans que soit interrogé leur opérationnalité et en particulier leur impact sur les conditions de travail des personnels. Les questionnaires harcèlement en sont, à ce titre, une parfaite illustration.

A cela s'ajoute la multiplication des webinaires, en fin de journée, parfois annoncés au dernier moment.

Il nous faut encore aborder la question du non remplacement des personnels de direction au titre de divers congés. En cas d'absence prolongée d'un chef d'établissement un intérim est mis en place. C'est-à-dire que l'autorité académique va positionner sur le poste un personnel de direction d'un autre établissement, souvent un /une principale pour remplacer un / une proviseure et un /une adjointe sur un poste de principal. Dès lors se met en place un jeu de chaise musicale de personnels devant être remplacés avec en bout de chaîne la nécessité de faire appel à des faisant-fonction. Il nous remonte de plus en plus des alertes des académies concernant les adjoints non remplacés. Il faut en règle générale plusieurs semaines pour qu'un intérim soit mis en place.

La situation est aussi alarmante pour ce qui concerne le non remplacement de certaines catégories de personnels tout particulièrement les adjoints gestionnaires, les secrétaires de direction ou de scolarité, les CPE dont l'absence rejaille très fortement sur les conditions de travail des personnels de direction.

Pour Indépendance et Direction le sujet est bien celui de l'organisation du travail, de la prévention primaire et c'est pourquoi il était indispensable que le sujet des conditions de travail soit mis à l'ordre du jour de la formation spécialisée instance compétente en matière de santé et de sécurité des personnels.

Il ne faudrait surtout faire l'erreur de renvoyer la responsabilité de leur mal être aux personnels eux-mêmes sous prétexte qu'ils ne sauraient pas gérer leur stress, ou ne sauraient pas s'organiser et qu'ils auraient donc besoin d'un accompagnement dans le management.

Il existe certes une charte de pilotage réactualisée en 2021 à laquelle nous avons collaboré. Elle a son utilité mais ne répond pas à la problématique de l'organisation du travail. Il en va de même du CET.

❑ Avis proposés par la FNEC FP-FO

AVIS n°1

La multiplication effrénée des réformes, jamais évaluées, impacte l'école et engendre une perte de sens pour tous (usagers, personnels, citoyens).

La Formation Spécialisée du CSA ministériel demande que toute réforme soit systématiquement évaluée comme préalable à la suivante et que la formation spécialisée soit préalablement consultée avant son application au sens de l'article 69 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 conformément à la réglementation.

VOTES = Adopté à l'unanimité

AVIS n°2

Le manque de visibilité à court, moyen et long terme de la politique publique en matière d'éducation et la gestion institutionnelle par l'urgence conduisent à une dégradation des conditions de travail. Les nouveaux dispositifs doivent être anticipés et ne pas répondre à l'urgence du moment. La Formation Spécialisée du CSA ministériel demande que soit publié obligatoirement un calendrier annuel des opérations (réformes comprises), afin que les personnels puissent anticiper, préparer et adapter leur travail.

VOTES = Abstention FSU/UNSA/SNALC/CGT/SUD - Pour FO

AVIS n°3

La Formation Spécialisée du CSA ministériel se prononce pour l'arrêt des évaluations d'établissement.

VOTES = Contre SGEN - Abstention FSU/UNSA/SNALC/CGT - Pour FO/SUD

AVIS n°4

Comme préalable à un fonctionnement normal du service public d'éducation, la Formation Spécialisée du CSA ministériel demande des équipes complètes dans tous les établissements et dans tous les

services : chef d'établissement, adjoint, personnels médico-sociaux, d'éducation... et le remplacement systématique de tous les personnels absents.

VOTES = Adopté à l'unanimité

AVIS n°5

La Formation Spécialisée du CSA ministériel demande la compensation immédiate des temps partiels de l'ensemble des personnels en EPLE.

VOTES = Abstention SGEN - Pour FSU/UNSA/FO/SNALC/CGT/SUD

AVIS n°6

En cas d'absence non remplacée d'un personnel de direction, du DDFPT, du directeur de Segpa, d'un adjoint gestionnaire, d'un personnel administratif, d'un CPE, d'un AED, d'un personnel médico-social, il est attendu que les personnels de direction assurent des tâches qui ne font pas partie de leurs missions et compensent le travail des personnels non remplacés au détriment de leur santé. Le fonctionnement des établissements est alors dégradé.

La Formation Spécialisée du CSA ministériel demande que, par un acte officiel, les autorités hiérarchiques reconnaissent cette dégradation afin que les personnels de direction puissent recentrer leur activité sur les tâches indispensables avec le soutien de leur hiérarchie.

VOTES = Abstention FSU/UNSA/SNALC/CGT/SUD - Pour FO/SGEN

AVIS n°7

Afin de permettre d'appréhender la situation concrète, la Formation Spécialisée demande :

- un bilan national spécifique aux personnels de direction des arrêts de maladie, des accidents de service, des décès sur le lieu de travail, des suicides.
- un bilan national du remplacement des personnels de direction : taux de remplacement, nombre de jours remplacés, nombre de jours non remplacés, nature du remplacement - intérim, faisant-fonction....

VOTES = Adopté à l'unanimité

AVIS n°8

La Formation Spécialisée du CSA ministériel demande la création de brigades de remplacement de personnels de direction constituées de personnels titulaires afin de ne pas dé garnir des établissements comme c'est le cas actuellement (intérim). Elle demande l'augmentation du nombre de postes ouverts au concours.

VOTES = Adopté à l'unanimité

❑ Avis proposés par l'UNSA

AVIS n°1

Les membres de la formation spécialisée du CSA ministériel demandent, afin d'améliorer les conditions de travail des personnels de direction :

- un guichet unique au sein des rectorats qui réponde à leurs questions, avec un contact humain et non uniquement dématérialisé,
- un calendrier annuel des activités à mener en EPLE, que ce soit pour les opérations de gestion des personnels ou pour tout autre dossier,
- un mail hebdomadaire en provenance du rectorat qui récapitule toutes les demandes faites aux EPLE,
- une optimisation dans le transfert des demandes ministérielles (un mail récapitulatif par demande),
- une adresse mail unique en education.gouv.fr,
- une plateforme numérique unique regroupant toutes les applications qui, elles-mêmes sont inter-opérationnelles afin de ne pas saisir plusieurs fois les mêmes données.

VOTES = Abstention FO/CGT/SUD - Pour FSU/UNSA/SNALC

Commentaire = la FNEC FP-FO s'est abstenue car cet avis ne répond pas aux problématiques des conditions de travail des personnels de direction : inflation des injonctions et surcharge de travail.

AVIS n°2

Les membres de la formation spécialisée du CSA ministériel demandent, afin d'« individualiser et renforcer l'accompagnement des personnels de direction dans une logique de soutien de proximité » :

- Faciliter la prise de rendez-vous avec un médecin du travail ou un psychologue du travail,
- Adapter le CET aux réelles conditions de travail des personnels de direction :

- Un droit effectif à la déconnexion quelle que soit la demande et l'interlocuteur (DASEN / IPR etc..) sauf situation de crise (cf charte des pratiques de pilotage),
- Une formation professionnalisante qui ne se limite à un regroupement entre pairs,
- Un réel accès au télétravail, pas seulement en l'absence des élèves.

VOTES = Abstention FO/CGT/SUD - Pour FSU/UNSA/SNALC

Commentaire = la FNEC FP-FO s'est abstenue. La demande d'une médecine de prévention est partagée : chaque personnel de direction qui demande un rendez-vous doit pouvoir l'obtenir comme cela devrait être le cas pour tous les agents.

Mais concernant le CET ne doit pas, pour les personnels de direction, acter une compensation des moyens humains et du travail des personnels absents non remplacés. Le CET ouvre la porte aux sollicitations sans fin et à la non limitation des ORS.

AVIS n°3

Les membres de la formation spécialisée du CSA ministériel demandent une réelle ambition ministérielle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes personnels de direction. Cela ne pourra se mettre en place sans amélioration des conditions de travail et notamment de leur équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

VOTES = Adopté à l'unanimité

FNEC FP
FO