



## Déclaration liminaire CHSCTD jeudi 6 octobre 2022

La qualité de vie au travail est intimement liée au sens que l'on donne à son métier, mais pas seulement. Si, depuis 2019, le nombre de personnels de l'Éducation nationale en quête de sens au travail a augmenté de 8 % et qu'aujourd'hui plus d'un tiers d'entre eux est en grande difficulté pour donner du sens à ses missions, ils sont toujours une très large majorité à aimer leur profession. Contrairement à d'autres métiers, la perte de sens et de sentiment d'utilité dans l'Éducation nationale trouve bien plus son origine dans les conditions de travail que dans la remise en question de l'engagement de chacun.

La 10<sup>e</sup> édition du baromètre UNSA Éducation, qui a enquêté auprès de tous les métiers de l'Éducation et réuni 43 000 répondants, témoigne plus que jamais d'une crise inédite au sein de la profession causée en grande partie par un décalage majeur entre les personnels et leur employeur. Les personnels aiment leur métier mais ils sont très peu à le recommander à un jeune. Une part importante ne trouve plus de sens dans leurs missions et veulent changer de métier. Les 3 mots les plus cités pour caractériser leurs états d'esprit sont fatigue, colère et craintes tandis que le mot bien-être n'est choisi par quasi aucun personnel (- de 1 %).

Pour l'UNSA Education, la qualité de vie au travail ne se décrète pas, elle se construit pour et avec les personnels ! Aujourd'hui, elle doit passer de volonté affichée à mesures concrètes. Ces dernières étant largement connues, les personnels sont en droit d'attendre de les voir mises en œuvre !

L'UNSA Education souligne la volonté de la DSDEN de continuer les projets amorcés l'an passé sur l'établissement d'un protocole concernant les élèves à comportement inapproprié ainsi que la mise en place des PIAL inter-degré ... Ces deux problématiques pouvant parfois être liées, ont un fort impact sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des personnels. Nous ne remettons pas en cause le fondement des PIAL mais bien la surcharge de travail et la gestion des ressources humaines que cela entraîne sur le terrain à tous les niveaux (AESH, enseignants, coordo, pilote ...). L'enveloppe budgétaire, les moyens financiers et humains pour les faire fonctionner correctement doivent être alloués au plus vite. Dire « Non au PIAL » est un slogan facile qui ne résoudra en rien les problèmes de recrutements et de rémunération des personnels déjà dans des situations précaires. L'État doit prendre en compte les droits des enfants en situation de handicap mais aussi les conditions de travail des collègues.

Le nombre de fiches SST concernant les risques psychosociaux restent élevé. Nous le rappelons, nos collègues sont à bout, les conséquences de la crise du COVID qu'elles soient physiques ou psychologiques sont toujours omniprésentes. Les relations avec autrui (municipalité, hiérarchie, parents) atteignent parfois des limites qui ne devraient pas être dépassées. Mais que fait l'Institution pour protéger ses personnels ?

A l'aube 2023, l'avenir de nos compétences et de notre fonctionnement est incertain avec la fusion des CHSCT et des CT. Cependant nos collègues sont toujours présents, à leur poste, à faire face malgré les difficultés rencontrées. L'UNSA Education se veut rassurante concernant la pérennité de ce domaine d'expertise et le champ dans lequel nous nous développons. Les interrogations restent entières concernant les moyens qui nous seront alloués pour protéger, respecter et soutenir l'ensemble des personnels de l'Éducation Nationale.