Déclaration liminaire CAPD 24 avril 2019 SE-Unsa

Madame l'Inspectrice d'académie, mesdames et messieurs les membres de la CAPD

A l'issue de cette réunion, nous étudierons les demandes de bonification médicales et sociales.

Lors des phases préparatoires du mouvement, le SE-Unsa avait exprimé son opposition à la diminution drastique du niveau de bonification pour ces motifs. L'administration nous avait opposé l'application stricte de la règle de la hiérarchie des priorités. Cela ne sera pas sans conséquence… En effet, les 15 points qui pourront être octroyés ne suffiront pas, dans la majorité des cas, pour l'obtention d'un poste qui améliore la qualité de vie au travail des enseignants concernés.

Par ailleurs, en regardant de plus près les demandes liées à des situations que nous avions suivies, nous avons été frappés par le nombre de demandes qui sont en lien avec des difficultés d'ordre professionnelles.

Madame la directrice académique, vous affirmiez lors de la dernière CAPD que les enseignants en difficulté ont systématiquement des problèmes d'ordre privé. Nous constatons au SE-Unsa que cette affirmation ne reflète pas la réalité que nous appréhendons quotidiennement avec nos collègues. Dans l'éducation nationale, le travail à lui seul peut être source de souffrances…

Nous aurons l'occasion de le développer pour un certain nombre de situations qui seront évoquées toute à l'heure. D'ores et déjà, nous pouvons vous livrer quelques exemples pour illustrer notre propos :

- difficultés à gérer des élèves ayant des troubles du comportement
- acharnement de parents d'élèves que « l'exemplarité » des collègues ne suffit pas à calmer
- situations mal évaluées par la hiérarchie qui dégénèrent progressivement
- problèmes relationnels avec des collègues, ATSEM, …

Nous appelons de nos vœux la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention, associée à une réelle prise en compte de l'humain dans l'organisation du travail. Elle permettrait sans doute d'éviter la multiplication d'arrêts de travail préjudiciables à la continuité du service et qui génèrent des absences non remplacées elles-mêmes sources de stress.

Voilà quelques propositions pour avancer sur le sujet :

- Prendre au sérieux les alertes, qu'elles soient exprimées via le registre santé et sécurité au travail ou non, et y apporter des réponses.
- Diffuser très largement le guide élaboré par le CHSCT académique intitulé « Prise en compte d'une situation ressentie comme un harcèlement au travail » et plus généralement, des ressources qui existent.
- Mettre un coup d'accélérateur à l'évaluation des risques psycho-sociaux dans les écoles pour répondre à l'obligation légale de les inscrire dans le DUER.

Vous l'aurez compris, au-delà de la gestion des ressources humaines dans une logique comptable, le SE-Unsa souhaite une gestion humaine des ressources…