



Repères revendicatifs santé et conditions de travail

Préambule

Dans une société capitaliste, le travail est souvent source d'aliénation et de souffrance. Être libéré·e du capitalisme, de l'exploitation de la classe dominante, du lien de subordination, c'est faire vivre un travail émancipateur où le salariat est aboli. Ainsi, les travailleur·euses se réapproprient leur ouvrage. Travailler c'est agir, transformer, créer, construire, imaginer, coopérer, faire lien. C'est un lieu où doit se travailler et se vivre la démocratie.

La santé, dimension fondamentale de la qualité de la vie ne se résume pas à l'absence de maladie, mais suppose un bien-être total fondamentalement déterminé par l'organisation économique et sociale de la société. Le travail salarié est aliénant dans la mesure où il s'exerce dans un rapport de domination et cela a des conséquences graves sur notre intégrité physique et psychique.

La CGT revendique, depuis ses origines, de conquérir autant le bien-être que la liberté. Le droit à la santé suppose, pour chacun·e, et collectivement, d'obtenir les moyens d'imposer des choix et de construire sa santé, c'est-à-dire son bien-être physique, psychique et social.

La CGT Éduc'action est aussi consciente que conquérir des droits nouveaux pour la santé des salarié·es se fera par la lutte de l'ensemble des personnels.

Dans l'immédiat, il est nécessaire que le gouvernement français signe la convention de l'OIT, en particulier l'article 9, relatif au « droit fondamental » à la sécurité et santé au travail dans un environnement de travail sûr et sain.

Partie 1 : Constat sur l'état de santé des personnels de l'Éducation nationale

Force est de constater que l'état de santé des personnels de l'Éducation nationale est principalement rendu public par les études de chercheur·euses, notamment ceux·celles de la MGEN, et non par l'employeur.

Les observations, depuis une vingtaine d'années, révèlent une tendance à la dégradation de l'état de santé des personnels de l'Éducation nationale. Ces atteintes touchent plusieurs niveaux : l'intégrité physique, physiologique ou psychique, la restriction des marges de manœuvre, la percussive des valeurs par la perte de sens du métier et, enfin, le manque de reconnaissance.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont détectés chez l'ensemble des personnels, mais aggravés dans des fonctions comme celles d'Accompagnant·es d'Élèves en Situation de Handicap (AESH) et les personnels administratifs. Les atteintes les plus fréquentes chez les enseignant·es sont les troubles de l'audition et ceux liés à la voix -un·e enseignant·e sur 6, en 2013, déclarant une impossibilité à faire cours, à cause d'une défaillance de sa voix, au cours d'une année scolaire.

Au niveau psychique, on peut remarquer une augmentation rapide du nombre d'agent·es touché·es par un syndrome d'épuisement professionnel -appelé également burn out. La MGEN a considéré, lors de son enquête de 2013, qu'un·e agent·e sur 7 était en situation

d'épuisement professionnel au sein de l'institution. Cela s'accompagne souvent d'un état de stress. L'institution commence à peine à prendre la mesure des risques psycho-sociaux en tant que risques professionnels qui sont en explosion, notamment chez les personnels sociaux et de santé, de vie scolaire et d'accompagnement. À la CGT, nous parlons de risques socio-organisationnels car leur origine est bien liée à une organisation du travail pathogène.

Enfin, au niveau social, les personnels sont de plus en plus exposés à une forme de management autoritaire de supérieur-es abusant de leur pouvoir. Ces comportements sont fortement visibles quand le personnel est en lien direct avec la hiérarchie comme les agent-es administratif-ves.

L'autorité s'exprime également très fortement à travers les procédures d'évaluations professionnelles qui peuvent tourner en véritable réquisitoire à charge. La suppression des CAP a augmenté ces situations, en empêchant une vision des représentant-es des personnels sur les processus de mutation et d'avancement, vécus comme arbitraires.

Les réformes successives sont aussi des éléments puissants utilisés par le ministère pour mettre « au pas » les personnels. Cela nuit au collectif, entraînant l'isolement, jusqu'à des situations extrêmes de harcèlement de la part du-de la supérieur-e hiérarchique.

Au-delà des questions d'intégrité, la santé des personnels est percutée par la réduction de leurs marges de manœuvre spatiales, temporelles et sociales.

Les espaces de travail sont très variés, selon les lieux, ce qui génère de profondes inégalités quant aux conditions matérielles d'exercice des agent-es sur le territoire. Ces conditions spatiales d'exercice sont trop souvent indignes -locaux dégradés, salles minuscules, mal agencées, absence de mobilier adapté aux adultes... Sur le plan temporel, tou-tes les agent-es subissent une augmentation importante et constante de la charge de travail, notamment par l'ajout d'une multitude de tâches périphériques souvent issues de décisions liées à des réformes. Le temps est aussi compressé quand les distances entre les lieux de travail s'étirent comme c'est le cas pour les personnels contraints de se déplacer pour raison de service.

Les règles de mobilité, encadrées par des critères au barème datant de 1973, ne sont plus en phase avec la réalité actuelle. Ces règles cumulées aux suppressions de postes entraînent un gel du mouvement, au mieux un ralentissement. Cela impacte la vie personnelle et donc la santé psychique.

Par ailleurs, l'augmentation des effectifs d'élèves, de même que l'apparition et l'utilisation d'outils numériques ont tendance à augmenter considérablement le temps de travail empiétant sur la sphère privée.

Les marges de manœuvre sociale s'affaiblissent, tant la charge et l'organisation du travail pèsent sur l'agent-e. Ainsi, aujourd'hui, aucune instance, aucun temps de rencontre ne permet véritablement aux personnels de pratiquer la « dispute professionnelle », c'est-à-dire de mener une réflexion collective sur le travail : son organisation, ses modalités, son efficacité, de discuter du travail réel, d'en mesurer l'écart avec la prescription et ainsi de se réapproprier collectivement le travail.

Être en bonne santé au travail, c'est aussi y être en accord avec ses valeurs, c'est le sens que l'on donne à son métier, sa fonction. La perte de sens du métier est très fortement exprimée par les collègues : injonctions issues de réformes qui s'imposent aux personnels sans concertation et méthodes managériales qui ne font pas sens. Les personnels se trouvent dans une situation de conflit de valeurs, s'exécutent tout en étant en désaccord,

conscients qu'ils·elles n'ont pas les moyens du « beau travail » -réformes, effectifs, tri des élèves, inclusion scolaire...

À titre d'exemple, l'inclusion scolaire, dont la CGT Éduc'action ne remet pas la nécessité en cause, est imposée sans aucun moyen et a tendance à dégrader la situation de toutes et tous. En effet, elle systématise la catégorie du « tout handicap », instrumentalisée dans le but de supprimer les RASED dans le 1^{er} degré, au détriment de la réalité de la difficulté scolaire.

Enfin, les personnels de l'Éducation nationale souffrent cruellement d'une nette tendance à l'absence de reconnaissance. La trop faible rémunération ainsi que l'image des métiers qui est véhiculée contribuent à augmenter leur malaise.

Il est important de préciser que les femmes ont des conditions de travail particulièrement dégradées au sein de l'Éducation nationale. Ce sont elles qui ont les salaires les plus faibles -elles représentent 92,4% des AESH, mais aussi 79,1% des fonctionnaires de catégorie B et 84,4% des fonctionnaires de catégorie C. De même, elles représentent 75,7% des personnels contractuels de l'Éducation nationale. Enfin, ce sont elles qui ont le plus de temps partiels. La précarité, très féminisée dans l'Éducation nationale, est un facteur aggravant de l'état de santé des personnels.

Les nombreux arrêts maladie, accidents de travail, reconnaissances d'inaptitude et d'invalidité témoignent des dommages sur la santé. Un·e enseignant·e sur trois est placé·e en arrêt maladie au cours de l'année scolaire, les agent·es, qu'ils·elles soient enseignant·es ou non, sont également deux sur trois à travailler alors qu'ils·elles sont malades, renforçant le risque d'épuisement professionnel.

Les démissions sont par ailleurs en très nette hausse chez les enseignant·es : le nombre d'enseignant·es qui a quitté l'institution a été multiplié par 6,2 depuis 2008, et même par 7,7 chez les enseignant·es du premier degré. Quant aux stagiaires, ils·elles sont également de plus en plus nombreux·euses à démissionner, ils·elles étaient presque au nombre de 700 en 2020/2021, leur nombre a été multiplié par 4,8 entre 2008 et 2021. Le recours aux ruptures conventionnelles augmente aussi le nombre de départs.

Enfin, la dernière enquête de la MGEN a montré également qu'un·e enseignant·e sur deux a déjà souhaité changer de métier.

Partie 2 : Se réapproprier le travail, vers l'émancipation des travailleur·euses et une société vraiment démocratique

L'Éducation nationale ne développe aucune culture de la santé au travail. Ainsi, les personnels ont tendance à placer la finalité du travail au-dessus de leurs conditions d'exercice, ignorant trop souvent qu'ils sont protégés par la loi. Les méthodes managériales s'emparent de ce « don de soi » pour culpabiliser les personnels.





La prévention des risques

L'évaluation des risques au travail est une obligation de l'employeur, comme le rappelle la circulaire du 18 mai 2010, s'appuyant sur la loi n° 1414 du 31 décembre 1991, par transposition de la directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989 et codifiée dans l'article L4121-3 du code du travail. De plus, le Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 porte création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et place le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) au cœur des politiques de prévention dans la Fonction publique. La loi prévoit qu'il doit prendre en compte la spécificité de chaque environnement de travail et évoluer à chaque survenue de changement.

La prévention primaire est le premier niveau en matière de gestion des risques. Il s'agit d'anticiper les risques en les identifiant et ainsi de les supprimer, quand c'est possible.

De plus, en matière de gestion des risques qui ne peuvent être évités, la loi prévoit de privilégier la prévention secondaire avec des systèmes de protection collective. Enfin, en dernier ressort, la prévention tertiaire prévoit la mise en place d'Équipements de Protection Individuelle.

L'élaboration du Plan Annuel de Prévention (PAP) fait également partie des obligations de l'employeur, selon l'article 61 du décret 82-453 du 28 mai 1982. Ce PAP, issu du DUERP, doit fixer à tous les échelons, du national jusqu'aux établissements et aux circonscriptions, la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Il doit être redéfini chaque année et modifié à chaque événement en lien avec la sécurité. Son absence, et/ou sa non mise à jour engagent la responsabilité pénale de l'employeur.

Or, aujourd'hui, la logique de prévention disparaît au profit du traitement des urgences.

La CGT Educ'action revendique la nécessité d'associer systématiquement les personnels à l'identification des risques. Le DUERP doit relever du contrôle social, en étant soumis en continu à l'appréciation de l'ensemble de la communauté de travail. De même, doivent être associé-es à cette réflexion les mandaté-es à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT). Ce document doit être présent au sein de chaque établissement.

Les temps de concertation des personnels exerçant sur le même site -y compris ceux de la Fonction publique territoriale- doivent se faire sur le temps de travail. Ces échanges permettent d'identifier et d'évaluer les risques pour les prévenir et de contraindre l'institution à y répondre de manière adaptée.

La CGT Educ'action revendique la formation de tous les personnels à la prévention des risques, en formation initiale et continue : notion de risque professionnel, principes de prévention (primaire, secondaire et tertiaire), principes d'identification et d'évaluation des grands types de risques (risques physiques, risques « psycho-sociaux », risques socio-organisationnels), formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST), formations spécifiques

en fonction des publics. Dans ce cadre, des campagnes de prévention doivent être mises en œuvre : addictions, Violences Sexistes et Sexuelles, TMS, dépistages...

La prévention doit impérativement être intégrée dans le cahier des charges de la construction et de la maintenance des locaux.

La prévention doit intégrer un ensemble cohérent : les aspects techniques, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.

La CGT Educ'action revendique le droit de pouvoir faire appel à des expert-es financé-es par l'administration, en cas de besoin.

Pour prévenir, il faut des moyens matériels et humains renforcés, des élu-es et mandaté-es formé-es. **Pour que la prévention vive et évolue, la CGT Educ'action revendique la création de postes d'assistant-es de prévention dans chaque établissement, chaque circonscription, chaque service administratif.**

Les inspecteur-trices « santé et sécurité au travail » doivent être indépendant-es et donc rattaché-es à l'inspection générale. La CGT Educ'action revendique qu'ils-elles aient un pouvoir de police et soient en nombre suffisant pour accomplir leurs missions.





FICHE N°2 :

Les outils légaux de protection de la santé au travail : les registres et les instances

Le décret 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret 95-680 du 9 mai 1995, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique s'impose à l'employeur en matière de prévention collective, de responsabilité des chefs de service, d'outils -Registre Santé Sécurité au Travail (RSST), Registre des Dangers Graves et Imminents (RDGI), procédure d'alerte, droit de retrait- et d'instances de traitement et de contrôle -Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail départemental (CHSCTd), CHSCT académique, médecine de prévention-. Le décret 2020-1427, du 20 novembre 2020 introduit le Comité Social d'Administration (CSA) qui est une fusion des Comités Techniques (CT) et des CHSCT.

La CGT Éduc'action exige l'application des textes existants qui sont sciemment ignorés et bafoués.

Les instances

Les CHSCT vont être remplacés à partir de 2023 par les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) qui émaneront des CSA.

La CGT Éduc'action revendique le maintien des CHSCT.

Les formations spécialisées sont les instances majeures dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Leurs compétences et leurs moyens en matière de santé, sécurité et conditions de travail doivent être optimisés et élargis au champ de l'environnement. **La CGT Éduc'action revendique que ces formations deviennent des formations Santé Sécurité, Conditions de Travail et Environnement (SSCTE).**

Attributions

La CGT Éduc'action revendique que chaque agent-e, quel que soit son statut, relève d'une formation SSCTE ministérielle, académique, départementale, de circonscription, d'école -pour les écoles de plus de 150 élèves- et d'établissement. À chaque échelon, la formation SSCTE doit avoir les mêmes droits et prérogatives.

Chaque organisation syndicale élue au CSA est, de fait, membre de la formation SSCTE de périmètre équivalent.

La CGT Éduc'action revendique une personnalité morale pour ces formations et le droit d'ordonner une expertise effectuée par un-e expert-e agréé-e financé-e par l'administration et de s'appuyer sur celle-ci dans leurs travaux.

La CGT Éduc'action revendique, pour cette instance, des prérogatives d'enquête en lien avec les services de santé -médecine de prévention- et de droit du travail -inspection du travail. Elle doit pouvoir disposer d'un droit de veto dans le cadre des réorganisations des services qui ont des incidences prévisibles sur la santé des personnels.

Élu-es et mandaté-es

L'article 74 du décret 82-453 prévoit que toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions. La formation est à la charge de l'employeur, selon les règles en vigueur dans la Fonction publique pour les déplacements, les repas et l'hébergement ainsi que pour les frais pédagogiques.

La CGT Educ'action revendique pour toute personne élue et mandatée -titulaire et suppléante- en formation SSCTE aux niveaux ministériel, académique et départemental, le droit à bénéficier d'un crédit d'heures suffisant corrélé aux besoins pour exercer cette fonction. Ces heures doivent être majorées de 100% pour les secrétaires de ces formations.

41. Les absences des personnels élus et mandatés doivent être systématiquement suppléées, de façon à permettre l'exercice du mandat -réunions, préparation des réunions, comptes-rendus de visites, enquêtes...- sans retenue ni pression. Cela suppose un contingent de remplaçant-es suffisant.

La CGT Educ'action revendique l'augmentation significative du nombre de journées de formation des élu-es et mandaté-es de ces instances aux niveaux ministériel, académique et départemental : 5 jours de formation dans les 3 premiers mois de mandat, puis 2 jours chaque année, au minimum, afin de leur permettre d'assurer efficacement leurs missions. Leur formation continue, tout au long du mandat, doit être assurée. Les mandaté-es doivent être associé-es aux choix du contenu de la formation ainsi qu'à celui de l'organisme de formation retenu, de manière à permettre une véritable traçabilité de la formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Fonctionnement

Le budget de fonctionnement consacré aux formations SSCTE doit représenter au minimum 1% de la masse salariale et être adapté en fonction des besoins.

Les membres de l'instance doivent avoir libre accès à tous les locaux, à tout moment, et disposer de tous les moyens indispensables pour exercer leurs missions. Pour cela, ils doivent disposer d'un ordre de mission à validité permanente pour toutes les installations dont ils dépendent et pouvoir être défrayés à 100 % pour leurs déplacements.

La CGT Educ'action revendique de faire coïncider la fréquence des réunions des formations SSCT avec les besoins.

La CGT Educ'action revendique l'obligation pour l'employeur de diligenter une enquête associant les membres de l'instance à chaque procédure d'alerte, à chaque exercice du droit de retrait, à chaque accident de service et à chaque déclaration de maladie professionnelle.

Des moyens doivent être prévus pour recourir à des expertises sur l'organisation et les conditions de travail, décidées par une formation SSCTE, sans entrave, ni contestation, ni droit de veto. Le coût est pris en charge par l'employeur.

La CGT Educ'action revendique des sanctions pour toute infraction à l'obligation de santé et de sécurité ainsi qu'au respect des règles et recommandations au bon fonctionnement de l'instance. Toute incitation à la non-déclaration des accidents du travail

et/ou des maladies professionnelles doit être fortement sanctionnée et donner lieu à des poursuites, notamment au pénal -faute inexcusable, délit d'entrave...

Les registres

Il est impératif que soient organisées des formations ou des informations fréquentes -au moins annuelles- relatives à l'usage des RSST, DUER et RDGI. Celles-ci devront s'adresser à tous les personnels sans exception, de manière à ce qu'ils puissent exercer pleinement et aisément leur devoir de prévention et d'alerte.

Le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)

La loi prévoit que le registre doit être présent sous forme matérialisée sur tous les sites, y compris les différents bâtiments dans un même établissement et disponible à tout moment.

Quand les signalements sont dématérialisés, **la CGT Educ'action revendique une conservation obligatoire de la mémoire des signalements, sous format papier, sur tous les lieux de travail, sans limite de temps. De plus, les fiches SST doivent être également disponibles sous forme dématérialisée systématiquement.**

Un suivi des fiches RSST et des actions mises en œuvre doit être organisé par les formations SSSCT.

La CGT Educ'action revendique, pour chaque personne qui a renseigné une fiche, une information systématique quant aux suites données.

Les organisations syndicales qui ont alerté par le dépôt d'une fiche RSST doivent être informées des suites et des actions mises en œuvre.

La CGT Educ'action revendique, pour tous les personnels, l'accès dans leur établissement, leur circonscription, leur service, aux fiches anonymisées, sauf celles contenant des éléments unanimement jugés sensibles par l'ensemble des parties, si besoin après consultation de la personne concernée.

Le Registre des Dangers Graves et Imminents (RDGI)

En cas de danger grave et imminent, **la CGT Educ'action revendique que l'administration mandate, pour une intervention immédiate, un-e interlocuteur-trice indépendant-e de la hiérarchie qui a un pouvoir de décision :** il écarte l'ensemble des personnels du danger, ouvre le dialogue avec les personnels et met en œuvre les actions nécessaires.

Une enquête, après signalement au RDGI, doit être systématiquement organisée. Les membres de la formation SSCTE doivent impérativement y être associés.

Les résultats de l'enquête et la mise en œuvre des réponses apportées doivent être publiés et portés, par écrit, à la connaissance des personnels et des organisations syndicales qui ont signalé le danger.

La CGT Educ'action revendique, pour l'employeur, en matière de santé et de sécurité au travail, une obligation de résultat sous peine de sanctions. Lorsque des salarié-es se mettent en retrait, c'est à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'existe aucun danger pour les salarié-es concerné-es.





Environnement et collectif de travail

L'accueil dans le métier des stagiaires, contractuel·les et néo-titulaires est insuffisant. Une réflexion approfondie sur les modalités d'accueil dans les administrations, établissements et les circonscriptions, en collaboration avec les personnels sur le terrain et un accompagnement à la prise de fonction permettraient de réduire les démissions toujours plus nombreuses et l'épuisement psychique en hausse chez les personnels en début de carrière.

La CGT Éduc'action revendique la titularisation immédiate des personnels contractuels sans condition de concours ni de nationalité, ainsi qu'un recrutement de personnels répondant aux besoins, y compris en remplacements.

Aujourd'hui, l'institution promeut la « démarche QVT » (Qualité de Vie au Travail) au détriment de l'amélioration concrète des conditions de travail. **La CGT Éduc'action revendique que la question des conditions de travail apparaisse dans les projets académiques, d'établissements et d'écoles, mais aussi de services.**

La qualité de l'environnement de travail est soumise à plusieurs facteurs :

En ce qui concerne les moyens humains, nous renvoyons aux repères dans les différents secteurs -1^{er} degré, collège, lycée, voie professionnelle, Accompagnant·e des Élèves en Situation de Handicap (AESH), vie scolaire, personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (ATSS)- pour le chiffrage précis.

Pour autant, la CGT Éduc'action rappelle que les effectifs d'élèves combinés au lieu d'exercice, au type de public scolarisé ou accompagné, à la proximité de la hiérarchie et au nombre d'agent·es, sont au cœur des problématiques de santé des agent·es.

La CGT Éduc'action revendique que les effectifs par classe et les dispositifs adaptés tiennent compte des spécificités : lieu géographique et caractéristiques sociales -milieu rural, Réseau d'Éducation Prioritaire (REP) et REP+, présence d'une Unité Pédagogique pour Élèves Allophones Arrivants (UPE2A), présence de personnes en situation de handicap...

La CGT Éduc'action revendique le recrutement de titulaires remplaçant·es dans tous les corps en nombre suffisant permettant de couvrir les besoins, y compris en cas de crise aiguë.

Les agent·es doivent pouvoir se recentrer sur leur métier, en conséquence, toutes les tâches périphériques administratives doivent être confiées aux personnels ex-qualité, recrutés sous statut de la Fonction publique.

La mise en œuvre de l'École inclusive dans les conditions et avec les moyens actuels entraîne des dysfonctionnements importants au niveau de l'organisation du travail et donc d'atteintes à la santé des personnels et des élèves.

La CGT Éduc'action revendique des moyens en termes de formation sur la question du handicap, à destination des enseignant·es et des AESH, mais également de mettre un terme aux Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisé (PIAL) et de stabiliser les AESH sur

un seul lieu avec un accompagnement de deux élèves, au maximum. **Elle revendique donc un recrutement en nombre suffisant d'AESH pour accompagner les élèves en situation de handicap.**

La question de l'environnement physique -bâti, mobilier, matériel- conditionne notre bien-être. **L'Éducation nationale doit abonder financièrement pour assurer une équité sur le territoire et rénover des bâtis respectueux de l'environnement, des personnels et des élèves** -bâtiments zéro carbone, isolation.

La CGT Educ'action revendique que toute la communauté scolaire soit associée à l'élaboration d'un cahier des charges en amont de toute rénovation ou construction de bâti scolaire ou administratif. L'avis de la communauté scolaire sur le bâti est le résultat d'un travail concerté qui intègre les dimensions pédagogiques et éducatives. Ce temps de concertation est intégré au temps de travail. De même, les personnels doivent être associés au suivi des travaux et à la livraison du chantier, de manière à prendre en compte toutes les suggestions et à relever toutes les incohérences.

La CGT Educ'action revendique la prise en compte impérative des critères suivants quant au bâti :

- **aménagement d'espaces dédiés et adaptés**, facilement accessibles à tou-tes -espaces de repos, espaces dédiés aux personnels et aux élèves en situation de handicap, espaces dédiés à de la remédiation, à des séquences spécifiques d'apprentissage... ;
- **salles respectant de bonnes conditions d'isolation phonique et thermique, pouvant être aérées, assurant une bonne qualité de l'air, à la consommation énergétique limitée et issue d'énergies renouvelables ;**
- **salles -classes, bureaux, salles d'étude...- dotées de superficies adaptées ;**
- **salles, de pause et de repas, adaptées et accessibles à tous les personnels.**

La CGT Educ'action revendique, pour les sections où des produits sensibles sont utilisés, comme les laboratoires, l'existence d'un local dédié aux produits dangereux et un lieu de stockage conforme à la législation.

Une procédure de gestion et de traitements des déchets toxiques, d'utilisation des produits toxiques, en particulier Cancérogènes, Mutagènes et toxiques pour la Reproduction -CMR- doit être obligatoire, efficiente et immédiate, sans considération financière.

La CGT Educ'action revendique une dotation, pour les agent-es de moyens matériels nécessaires adaptés à leur métier -ordinateur, téléphone, abonnements, espace de travail...- et adaptés pour les personnels ayant des préconisations au titre de leur santé.

La CGT Educ'action revendique la mise en place de formations, rendues nécessaires par le développement du numérique, à l'utilisation du matériel et aux risques afférents (type TMS).

Les personnels doivent être consultés avant tout achat conséquent de matériel, y compris du matériel à destination des élèves -tablettes, tableaux blancs interactifs...- afin d'éviter le gaspillage.

En ce qui concerne le temps de travail, la CGT revendique la baisse du temps de travail. Le temps de travail des agent-es doit intégrer des moments de concertation dédiés, hors de la présence de l'autorité hiérarchique et/ou de son injonction.

Les agent-es doivent être systématiquement consulté-es en cas de changement ou d'aménagements horaires.

La CGT Educ'action revendique un accord systématique de l'administration, pour toute demande de temps partiel, quel qu'en soit le motif.

Pour ce qui relève d'une dynamique collective, **la CGT Educ'action revendique qu'elle prenne toute sa place à travers la formation -continue et initiale- sur des temps dédiés sur le temps de travail et sans contrôle de la hiérarchie.**

La CGT Educ'action revendique la possibilité pour les personnels de contribuer à la définition du plan de formation qui sera le résultat de discussions autour des besoins.

La CGT Educ'action revendique la mise en place, facilitée par l'institution, d'espaces et de moments de partage des ressources, de mutualisation, de possibilité de faire appel à des intervenant-es choisi-es par les personnels. Ces derniers doivent pouvoir expérimenter et mettre en place des recherches-actions afin d'explorer des pratiques et des organisations du travail susceptibles de répondre aux besoins.

De même, les personnels doivent pouvoir bénéficier de temps et d'espaces dédiés pour rencontrer les élèves et leurs familles.





FICHE n°4 :

Le télétravail

En préambule, il est important de préciser que le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui ne doit pas concerner les enseignant·es face aux élèves mais principalement les personnels administratifs. Le télétravail ne saurait être confondu avec la veille pédagogique et l'organisation individuelle du travail hors présence des élèves. Au ministère de l'Éducation nationale, le télétravail était peu développé avant les périodes de confinement et les autorisations étaient données au compte-goutte, l'encadrement se montrant réticent.

Ce mode de travail a pris son essor, de façon expérimentale, pendant la pandémie. Après des débuts difficiles, notamment dus à une impréparation de la hiérarchie et à une absence d'équipement, le télétravail s'est largement développé.

Les personnels qui font le choix du télétravail, le font pour plusieurs raisons : réduction du temps de transport, meilleure concentration, organisation journalière plus libre... mais aussi ambiance anxigène ou pression sur le lieu de travail !

Le choix du télétravail ne doit pas être la conséquence des dégradations des conditions de travail sur site ou générer des dépassements d'activité au-delà du service sur site.

Le télétravail s'inscrit dans la législation, il ne peut être exigé et ne doit donc jamais être proposé en cas de congé maladie, de congé maternité ou paternité ou lors des congés annuels, ni en cas d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant malade.

La CGT Éduc'action reste attachée aux lieux de travail, indépendamment desquels le collectif ne peut pas vivre.

Le travail à distance peut distendre les liens et le collectif de travail doit être particulièrement maintenu pour prévenir toute situation de souffrance qui pourrait survenir.

La CGT Éduc'action s'appuie sur des principes fondamentaux du recours au télétravail :

Égalité d'accès : tous les personnels dont les activités sont télétravaillables doivent pouvoir avoir accès au télétravail, quel que soit leur statut -titulaire ou contractuel- et leur catégorie -personnels de catégories A, B et C sans distinction-, leur filière d'exercice -administratifs et Ingénieurs et personnels Techniques, de Recherche et de Formation (ITRF)- et leur quotité de travail.

Le droit au télétravail doit être renforcé pour les personnels en situation de handicap ou dans les situations médicales qui le nécessitent ;

Volontariat : le télétravail doit correspondre à une demande de l'agent·e et ne peut jamais lui être imposé ;

Réversibilité : l'agent·e doit pouvoir modifier à tout moment l'organisation de son travail et demander son retour sur site ;

Exercice partiel de l'activité en télétravail : sauf situation particulière, le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui ne peut être intégrale -la durée ne doit pas excéder 2 à 3 jours par semaine ;

Autonomie d'organisation : le télétravail ne doit donner lieu à aucun nouveau contrôle du travail de l'agent-e et les hiérarchies doivent apprendre à considérer le télétravail comme une modalité d'organisation du travail à part entière.

Le télétravail doit être mis en place en respectant des conditions temporelles :

Le temps de travail doit être conforme à celui qui est en place en présentiel -respect des horaires- et les heures supplémentaires comptabilisées de la même manière que sur site ;

En cas de retour sur site pendant le télétravail, à la demande de l'employeur ou à la suite d'une panne technique, **le temps de déplacement est alors décompté comme du temps de travail** ;

Le temps de pause méridienne de 45 minutes doit être incompressible ;

Le télétravail doit pouvoir être exercé en jours fixes ou flottants conformément aux souhaits de l'agent-e.

La CGT Educ'action revendique la mise en place concrète du droit à la déconnexion : c'est à l'administration de s'assurer du respect de ce droit, interdiction des sollicitations hiérarchiques en dehors des plages horaires.

L'environnement matériel est une condition à l'intégrité physique de l'agent-e :

Les moyens matériels sont fournis par l'employeur -ordinateur, téléphone, abonnements, espace de travail- et adaptés pour les personnels ayant des préconisations au titre de leur santé ;

Les superficies des locaux sur site doivent être maintenues pour permettre l'accueil des personnels qui souhaitent la réversibilité du travail.

La CGT Educ'action revendique une formation spécifique au télétravail, obligatoire, pour les agent-es comme pour les encadrant-es. Ce mode d'organisation du travail nécessite des formations de type connaissance de l'ergonomie pour prévenir les TMS.

Un bilan annuel genré doit être présenté aux organisations syndicales, avec le nombre de jours télétravaillés par agent-e ainsi qu'une étude d'impact sur la santé. Chaque organisation syndicale doit pouvoir étoffer ce bilan annuel si besoin.





Fiche n°5 :

Le contrôle médical des agent-es : médecine de prévention, conseil médical

La médecine de prévention : enjeu pour la santé des personnels

L'organisation de la médecine de prévention de l'Éducation nationale, exercée par des médecins du travail, est catastrophique et très éloignée de ce que prévoit la loi. L'Éducation nationale souffre d'une pénurie de personnels soignants (médecins, infirmier-ères, psychologues du travail, ergonomes...).

Force est de constater aussi que les personnels n'ont jamais de visite médicale périodique et ne bénéficient donc d'aucune médecine de prévention digne de ce nom.

La CGT Éduc'action revendique des moyens pour la médecine de prévention, à la hauteur des besoins, pour que la médecine de prévention puisse à la fois suivre les personnels individuellement mais aussi donner des avis sur les conditions de travail sur site. Les médecins du travail doivent être recrutés en nombre suffisant. **De même, les infirmier-ères et autres personnels soignants doivent être recrutés en nombre suffisant et en particulier dans les établissements où leur présence est une obligation légale du fait des risques encourus en ateliers professionnels.**

Les médecins doivent être formés à cette spécialité, cette dernière doit être valorisée en faculté de médecine.

La CGT Éduc'action revendique le droit pour les médecins d'exercer et de prendre des décisions en totale indépendance par rapport aux autorités administratives. Les médecins doivent *a minima* respecter le protocole d'accompagnement des personnels existant (par exemple : rapport écrit obligatoire pour le Comité Médical, préconisations obligatoires sur affectation sur poste à risque...)

La CGT Éduc'action revendique la mise en place, dans les services ministériels et les rectorats, d'équipes pluridisciplinaires : médecins spécialistes, infirmier-ères, psychologues du travail et généralistes, ergonomes... en quantité suffisante et rémunéré-es à la hauteur de leurs qualifications. Ces équipes doivent disposer du temps et des moyens nécessaires pour visiter et analyser les environnements de travail. **Les personnels du service de médecine de prévention ainsi que les référent-es handicap doivent être immédiatement identifiables et joignables. Les personnels doivent être informés de leurs droits et accompagnés par les services médico-sociaux en temps utile.**

En ce qui concerne le suivi des personnels, les visites médicales doivent se faire sur site ou sur des lieux décentralisés dédiés.

La CGT Éduc'action revendique, pour chaque agent-e, un suivi tout au long de la carrière -à raison d'une visite annuelle- ainsi qu'à la retraite. Un suivi renforcé -une fois tous les 6 mois- est toutefois nécessaire pour les personnels à risque ainsi que ceux qui se trouvent en début et en fin de carrière.

Après les visites d'aptitude à l'emploi, faites par les médecins agréés, il convient d'organiser une visite de début d'activité, à la prise de poste, réalisée par le médecin du travail. Cette visite doit inclure une expertise de l'adéquation entre la santé de l'agent-e,

ses missions et son environnement de travail. De même, en fin de carrière, l'agent-e doit pouvoir bénéficier d'un bilan de santé complet avant son départ à la retraite.

Un-e agent-e exposé-e à des risques environnementaux identifiés doit bénéficier d'un suivi spécifique tout au long de sa carrière et en retraite. À ce titre, les attestations d'exposition doivent être obligatoirement et systématiquement transmises par l'employeur.

Chaque agent-e doit pouvoir avoir accès à un centre de bilan de santé au plus près de son lieu d'exercice ou de son domicile.

La CGT Éduc'action revendique la publication de données statistiques anonymisées issues des observations sur site, concernant l'état de santé des personnels. Les atteintes à la santé identifiées doivent être centralisées : inscrites au PAP, elles permettront de mettre en place des politiques de prévention. Ces données constituent une réelle mémoire des conditions matérielles et humaines ainsi que des atmosphères et des ambiances de travail. Elles donnent des mesures précises sur les types de risques, leurs conditions d'apparition, les personnels touchés et elles doivent être communiquées aux instances.

2. Le Conseil médical

Le Conseil médical émet un avis qui ne lie pas l'administration, cette organisation opaque ne permet pas l'organisation d'un rapport de force. Les décisions se prennent en dehors de la présence de l'agent-e et/ou de son·sa représentant·e. Ces procédures servent de plus en plus le licenciement pour inaptitude ou la mise à la retraite anticipée.

La CGT Éduc'action revendique, pour les agent-es, une information sur les procédures, leurs droits et les voies de recours possibles, notamment en amont des situations où les personnels atteignent le seuil de six mois de congé maladie consécutifs.

L'administration doit transmettre les noms et coordonnées des représentant·es des personnels dans cette instance à tou·tes les agent-es. Pour mieux organiser la défense des personnels, il est nécessaire que soient présent·es, dans cette instance, systématiquement, l'agent-e ainsi qu'au minimum deux représentant·es du personnel, après accord de l'agent-e. Tou·tes doivent disposer de l'ensemble des pièces au moins 1 mois avant la tenue de la réunion du conseil médical.

La présence du médecin du travail doit être obligatoire.

La CGT Éduc'action revendique des réunions très régulières du conseil médical et, obligatoirement dans le mois suivant la déclaration de l'arrêt maladie, pour éviter des conséquences graves pour l'agent-e. Le conseil médical doit être informé en amont des dossiers en cours et des décisions d'imputabilité au service prises par l'administration.

Les décisions de cette instance doivent engager l'administration.





Fiche n°6 :

La maladie

Le bilan social annuel des personnels fait part d'une proportion importante d'agent-es en arrêt maladie révélant ainsi un état sanitaire des personnels catastrophique. Le jour de carence imposé dans la Fonction publique est toujours en vigueur.

La CGT Éduc'action revendique l'abrogation du jour de carence et l'indemnisation à 100% du congé maladie tout au long de la maladie, sans condition.

En attendant la titularisation et l'embauche de tous les personnels sous statut de la Fonction publique, la CGT Éduc'action revendique les mêmes droits que les titulaires pour les personnels contractuels en matière d'arrêt maladie.

Pour l'instant tous les personnels contractuels doivent pouvoir bénéficier de la subrogation par le versement direct de leur salaire par l'employeur, ce dernier percevant les indemnités journalières directement depuis la caisse d'assurance maladie. Ils doivent pouvoir bénéficier également des droits afférents au Congé Longue Maladie (CLM) et au Congé Longue Durée (CLD).

Un personnel placé en Affection Longue Durée (ALD) doit pouvoir l'être pour une durée indéterminée et être accompagné par des agent-es dédié-es et formé-es, y compris pendant la période d'arrêt, s'il le souhaite.

Au retour d'un congé maladie supérieur à 6 mois, l'agent-e doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement de transition, par le service médical de prévention mais aussi par des conseiller-ères techniques appartenant au corps concerné. **L'accès au mi-temps thérapeutique et son renouvellement doivent être facilités.**

Quand l'avis médical recommande un temps partiel thérapeutique, quelle qu'en soit la durée, la CGT Éduc'action revendique un accord de l'administration de droit pour l'agent-e.

La liste des maladies longue durée doit être revue et étendue au-delà de la tuberculose, la maladie mentale, l'affection cancéreuse, la poliomyélite ou le déficit immunitaire grave et acquis.

La CGT Éduc'action revendique le 100 % sécurité sociale, comme le prévoient les statuts de la CGT, ainsi que le droit, pour les agent-es, de gérer leur sécurité sociale.





Fiche n° 7 :

Accident de Trajet (AT) /Accident de Service (AS) et Maladie Professionnelle (MP)

Les maladies d'origine professionnelle reconnues au tableau éponyme ne cessent de se développer dans l'Éducation nationale. On assiste notamment à une explosion du nombre d'agent-es affecté-es par des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), des troubles dépressifs **mais aussi d'épuisement professionnel ou post-traumatique consécutif à une situation de harcèlement ou de violence professionnelle.**

Les avis d'inaptitude et les licenciements ou mises en retraite anticipée se multiplient. Notre employeur minimise l'imputabilité au service des accidents et maladies, ce qui a pour effet, entre autres, de faire supporter le coût du mal-travail à la sécurité sociale.

Contrairement au secteur privé où la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) enquête et émet une décision quant à l'imputabilité au service, ou non, de l'accident ou de la maladie, dans l'Éducation nationale, c'est notre employeur qui en décide. Il est juge et partie.

La CGT Éduc'action revendique l'imputabilité reconnue de fait au service des accidents de service et le caractère professionnel des maladies dans l'Éducation nationale. Charge alors à l'employeur d'apporter la preuve du contraire, comme dans le secteur privé. Cette imputabilité doit s'entendre également dans le contexte du télétravail qui n'est pas une situation dérogatoire au cadre légal.

À ce titre, ce sont les organismes de sécurité sociale dont dépend l'agent-e qui enquêtent sur l'imputabilité. Il est donc nécessaire d'inscrire dans nos statuts une définition des accidents de service, de travail et de trajet, identique à celle du Code de la sécurité sociale.

La CGT Éduc'action revendique des contrôles rigoureux pour que les accidents ne soient pas sous-déclarés et que les conséquences financières des AT/MP soient à la charge exclusive de l'employeur.

La CGT Éduc'action revendique, pour toute victime d'AT-AS / MP, le reclassement obligatoire et effectif dans un emploi équivalent. Son salaire doit être maintenu avec les droits afférents -prime, déroulement de carrière. La réparation financière doit être totale et prendre en compte tous les préjudices subis avec l'extension aux éléments patri-matrimoniaux afin que la réparation soit juste. Les droits à réparation doivent courir tout au long de la vie de l'agent-e, y compris si la maladie apparaît au-delà de la date du départ à la retraite.

À la reprise, l'agent-e doit bénéficier d'un accompagnement médical et professionnel renforcé.

L'administration doit s'assurer que le risque professionnel ayant entraîné son arrêt a disparu.

La CGT Éduc'action revendique la mise en place d'un observatoire indépendant disposant d'un pouvoir d'enquête en matière d'AT-AS/MP, ce qui permettra de faire cesser les sous-déclarations, de contraindre l'employeur à évacuer le risque en lien avec le CSSCT et de faire évoluer le tableau des maladies professionnelles, en incluant notamment le syndrome d'épuisement professionnel -burn out.



Fiche n°8 : Handicap, invalidité, inaptitude

Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et d'inaptitude 2020-2022 montre, qu'une fois encore, les droits des personnels en la matière ne sont pas respectés. **Conformément à la loi, nous demandons la publication d'un livret « d'indicateurs de résultats » annuel ainsi que les préconisations qui en découlent. Il s'agit notamment de mettre fin à l'opacité qui recouvre le pourcentage d'emplois des personnels en situation de handicap (6% obligatoire sinon versement de fonds compensatoires). Par ailleurs, nous exigeons une transparence totale sur les fonds compensatoires versés par l'Éducation nationale à la FIPHFP et leur emploi, en cas de non-respect du taux d'emploi de personnels handicapés.**

Le ministère a engagé depuis 2017 un processus de labellisation AFNOR visant à lutter contre les discriminations -Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et diversité. Or, la réalité du terrain montre que derrière cet « engagement » se cache un processus qui va exactement à l'encontre de ce qui est prescrit.

Par définition, un handicap est « une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques ». Toutefois il est important d'avoir conscience que 80% des handicaps sont dits invisibles et peuvent le rester longtemps, voire n'être jamais diagnostiqués. **Or, les dispositifs existants tels que les allègements de service, l'adaptation du poste de travail ou les postes adaptés, doivent être systématiquement proposés et expliqués aux personnels.**

Les solutions proposées doivent donc être envisagées sur le long terme. Or, les allègements de service ou les postes adaptés ne sont jamais envisagés comme une solution pérenne par l'administration.

Le reclassement proposé dans le cadre du dispositif Poste Adapté de Courte Durée (PACD) / Poste Adapté de Longue Durée (PALD), ainsi que les allègements de service, sont soumis à la contrainte d'une enveloppe budgétaire décidée en amont. Si le nombre de demandes dépasse l'enveloppe dédiée, ce qui est toujours le cas, les agent-es se voient refuser l'accès au dispositif. **La CGT Educ'action revendique que l'enveloppe prévue puisse être revue à la hausse en fonction des besoins et non contingentée.**

Contrairement à ce qu'annonce l'intitulé, il ne s'agit en aucun cas de postes « adaptés », mais de postes pour personnes valides : l'adaptation consiste parfois à travailler en tutorat durant une période maximale de 3 ans à l'issue de laquelle l'agent-e, soit passe le concours correspondant au nouveau poste pour pouvoir obtenir une affectation, soit est reclassé-e sur une affectation qui ne correspond pas toujours à son besoin.

Dans le cadre d'une réelle insertion professionnelle, **la CGT Educ'action revendique la mise en place d'un service dédié aux personnels en situation de handicap** qui doit assurer un accompagnement, y compris pendant la période d'arrêt, avec des moyens à la hauteur des demandes. L'agent-e doit pouvoir se faire accompagner d'un-e représentant-e du personnel formé-e dans ses démarches.

La CGT Educ'action revendique l'étude et la mise en œuvre de tous les moyens pour maintenir le-la salarié-e sur son poste et ce tout au long de la carrière, sans que cela entraîne une baisse de revenus, y compris pour le calcul de la pension de retraite.

En particulier, les allègements de service doivent être accordés systématiquement, à la hauteur des préconisations médicales et de manière définitive.

Dans le cas où le maintien sur le poste n'est pas possible, l'agent·e, qu'il·elle soit contractuel·le ou fonctionnaire, doit bénéficier d'une étude systématique de reclassement au sein de l'Éducation nationale, des autres ministères de la Fonction publique d'État ou des autres Fonctions publiques. L'Éducation nationale doit appliquer le droit à la Période de Préparation au Reclassement (PPR) inscrit dans la loi, qui permet à un·e agent·e inapte à ses fonctions de décider et préparer son projet de reclassement professionnel.

L'ensemble du parcours de l'agent·e doit être facilité -temps, coût financier, nombre d'interlocuteur·trices- quand ce·tte dernier·ère est soumis·e à une expertise. Il·Elle doit pouvoir, systématiquement, et dès le début de la procédure, recourir à une contre-expertise, de manière à trouver une solution professionnelle adaptée. Les délais de notification à l'agent·e dont l'engagement est susceptible d'être reconduit, ou non, doivent être doublés dans le cas d'un personnel ayant une reconnaissance de travailleur·euse handicapé·e.

La retraite anticipée et la reconnaissance d'inaptitude ne doivent pas être des menaces ou des voies privilégiées, comme c'est actuellement le cas. Elles ne doivent être utilisées qu'en derniers recours et uniquement dans le cas où la compensation du dispositif handicap - majoration de la retraite de 15%- permet d'avoir *a minima* le taux que l'on aurait dû avoir en cas de carrière classique.

Nous revendiquons que les personnels dédiés à l'accompagnement des personnels en situation de maladie et/ou de handicap tels que les médecins de prévention et les référent·es handicap -y compris les personnels des services sociaux- remplissent de façon indépendante le rôle de conseil et de protection qui leur est imparti par la loi. La CGT Educ'action revendique, pour l'employeur, une obligation de résultat, et pas seulement de moyens. La CGT revendique que l'absence de résultat sur l'adaptation des postes de travail soit sanctionnée d'une amende fixée par un organisme paritaire.





Congés menstruels et maternité

Le plan d'action du ministère pour l'égalité professionnelle (2021-2023) mentionne la volonté de mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

La France connaît un retard important, parmi les pays de l'OCDE, sur la question de la maternité et du congé menstruel.

La CGT Éduc'action revendique 10 jours d'ASA dans l'année, sans certificat médical, pour des raisons de santé qui bénéficieraient à tous les personnels (pour des règles douloureuses et invalidantes dans le cadre d'un congé menstruel, mais aussi pour des besoins de repos, quelle qu'en soit la raison).

La CGT Éduc'action revendique des droits aux ASA pour des séances de préparation à l'accouchement ainsi que pendant la période d'allaitement.

L'administration doit rechercher toute facilité de service, notamment en termes d'aménagement des horaires, pour l'allaitement.

La CGT Éduc'action revendique un congé maternité qui doit pouvoir être porté à 26 semaines dès le premier enfant, si l'agente le souhaite, et un congé deuxième parent aligné sur le congé maternité post-accouchement, de 16 semaines minimum. En complément, un congé parentalité de 12 mois, à la libre répartition entre les deux parents, doit être possible. La rémunération, l'affectation et l'évolution de carrière doivent être maintenues.

Dans l'immédiat, le congé maternité doit être reporté intégralement s'il coïncide avec des périodes de vacances.





Prévention des violences sexistes et sexuelles

Le plan d'action du ministère pour l'égalité professionnelle qui se décline dans chaque académie prévoit de mettre en place des dispositifs pour prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence -dont les violences sexuelles et sexistes-, les situations de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

La mesure des Violences Sexistes et Sexuelles est balbutiante et insuffisante tant notre société reste conditionnée par la culture du viol et le patriarcat qui génèrent ces violences. La CGT Éduc'action condamne avec la plus grande fermeté toute forme de VSS.

La CGT Éduc'action revendique la mise en place d'une commission, indépendante par rapport à la hiérarchie, qui veille aux discriminations et aux situations de harcèlement.

Par ailleurs, la CGT Éduc'action revendique la mise en place d'une cellule d'écoute opérationnelle dans toutes les académies et tous les départements, dédiée aux violences sexistes et sexuelles et composée de personnels formés. Tous les personnels doivent avoir accès à cette cellule.

L'administration doit avant tout protéger la victime et, à ce titre, lui accorder systématiquement la protection fonctionnelle de l'agent-e et prendre des mesures conservatoires à l'encontre du-de la présumé-e auteur-trice. La victime doit avoir l'assurance qu'elle ne se sera pas déplacée, sauf avis contraire de sa part, et qu'elle ne sera plus en contact avec le-la présumé-e auteur-trice. De manière plus générale, la CGT Éduc'action réaffirme son attachement à la protection fonctionnelle du-de l'agent-e et à son application réelle envers les personnels. En effet, trop souvent, l'administration considère que les faits subis par l'agent-e ne relèvent pas de la procédure d'assistance.

La CGT Éduc'action revendique une sensibilisation et des formations de tous les personnels, et tout particulièrement des agent-es encadrant-es, sur ces questions.

Les signalements, genrés et par corps, doivent faire l'objet d'un bilan annuel, ils sont publiés en même temps que le Rapport de Situation Comparée (RSC).

