



# PROFESSEUR-ES DOCUMENTALISTES

LA CGT ÉDUC'ACTION, LE SYNDICAT DE TOUS LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Pour être professeur-e documentaliste, il faut faire preuve de souplesse : être à la fois très fortement incité-e (forcé-e ?) à prendre en charge des groupes, quand cela arrange, mais sans la reconnaissance salariale inhérente. Assumer la mission de RUPN ou la mise à jour du site de l'établissement, être Gestionnaire d'Accès aux Ressources aussi...mais sans la prime informatique.

Localement, les collègues s'organisent pour mettre leur métier et leurs conditions de travail au centre de leur activité.

LES RÉFLEXIONS ET CONSTATS POST PANDÉMIE OU POST RÉFORMES (COLLÈGE ET LYCÉE) AMÈNENT À 4 AXES REVENDICATIFS.

# jevotecgteduc2022

## INÉGALITÉS DE TRAITEMENT

Elles ne font que renforcer le **manque de considération ressenti**. Si la rémunération de base est la même, la différence se fait sentir lorsque les collègues s'impliquent dans Devoirs faits ou dans la mission de professeur-e principal-e. Les indemnités sont moindres, de même que l'ISP. Nous ne pouvons prétendre à l'agrégation sauf à la passer dans une autre discipline, nous n'avons pas non plus une inspection spécifique.

## INÉGALITÉS TERRITORIALES

Là aussi, d'une région à l'autre, d'un département à l'autre, l'équipement du CDI est soumis à la volonté politique. Le manque de matériel informatique, par exemple, pénalise l'apprentissage d'un usage raisonné d'internet et des outils numériques. La mise en place d'outils sans consultation de celles et ceux censé-es apporter leur expertise, selon les termes de la lettre de mission de 2017, ne va pas dans le sens de la mise en place d'une politique documentaire réfléchie au niveau de l'établissement.

## MARCHANDAGE DU BUDGET CDI

Trop souvent il se trouve être une **variable d'ajustement**, et fluctue d'une année sur l'autre. D'un établissement à l'autre le fléchage du budget diffère, laissé à l'appréciation de l'administration sans tenir compte des projets, des besoins.

## DÉVALORISATION DES PROF-ES DOCS

A **dénomination pourtant équivalente, traitement différent** : il faut toujours se battre pour faire reconnaître les heures d'enseignement et faire appliquer la lettre de mission (1h d'enseignement équivaut à 2h de service). Ajoutez à cela une formation continue indigente, la pénibilité du port de charges, le non-respect des normes d'hygiène et de sécurité s'agissant de poussière, de luminosité, d'amplitude thermique...

- Chaque heure d'enseignement décomptée pour 2 heures de service ;
- l'alignement de l'ISP sur l'ISOE ;
- à minima deux postes de titulaires dans les établissements à partir de 600 élèves ;
- une règle budgétaire nationale pour déterminer le budget du CDI ;
- une inspection spécifique à la discipline ;
- du matériel informatique en nombre suffisant pour la formation des élèves (demi-classe).

# PROFESSEUR-ES DOCUMENTALISTES ET SANTÉ AU TRAVAIL

Les mots capsulite, tendinite ou épicondylite vous sont-ils familiers ? Savez-vous ce que sont les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) ? Des professeurs documentalistes des Hautes-Pyrénées témoignent.

« Tout a commencé par des douleurs persistantes à l'épaule, au coude ou au poignet, des crises inflammatoires, ayant entraîné un arrêt maladie accompagné de kinésithérapie, médicaments et infiltrations ».

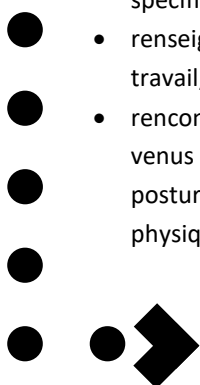
De retour au travail, les enseignantes suivent les conseils donnés et se préservent. Dans l'un des cas, la collègue a suppléé, avec à la clé... des symptômes similaires.

La causalité entre les tâches accomplies et ces douleurs semble, de fait, fort probable.



## QUELLES DÉMARCHES ONT ÉTÉ ENTREPRISES ?

- Rendez-vous avec un médecin de prévention du rectorat qui s'est étonnée de l'absence de formation « gestes et postures », a donné des conseils (adaptation du poste de travail, postures...), a préconisé l'achat de matériels spécifiques (escabeau sécurisé, souris verticale...),
- renseignement du RSST sur les douleurs liées au travail,
- rencontre avec les agents de prévention de l'I.A., venus sur site pour analyser conditions de travail et postures professionnelles, évaluer charges physiques et hauteur du mobilier.



## QUELS ONT ÉTÉ LES EFFETS ?

Ces démarches et préconisations ont permis l'achat de matériels ergonomiques, l'exemption de certaines tâches (manutention des manuels scolaires par ex.), l'argumentation possible pour le maintien d'une réserve attenante au CDI. Cependant, les troubles persistent dans certains cas.



- La formation de tous les personnels à la prévention des risques, en formation initiale et continue ;
- la CGT Educ'action revendique le maintien des CHSCT ;
- la CGT Educ'action revendique des moyens pour la médecine de prévention, à la hauteur des besoins ;
- la CGT Educ'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.



avec la **CGT** UN AUTRE CHOIX de SOCIÉTÉ !