

<https://dijon.snes.edu/spip/spip.php?article1742>



La santé des personnels

- SNES académique de Dijon - S3 - Dossiers académiques - Instances académiques - Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail Académique (F3SCTA) -



Date de mise en ligne : mardi 24 octobre 2006

Copyright © SNES Dijon - Tous droits réservés

Chaque fois qu'il est question de la santé des personnels, nous arrivons à la conclusion qu'aucune politique réelle de santé ni une véritable politique de prévention ont été mises en œuvre.

En effet, que le ministère affiche la nécessité d'une politique globale concernant la santé et les conséquences que celle-ci entraîne professionnellement nous semble positif, mais il ne faut justement pas que l'on en reste à l'affichage et il est indispensable que la réflexion se poursuive. Il s'agit d'abord de faire beaucoup mieux en terme de prévention, afin de prévenir les difficultés, mais aussi faire en sorte que celles-ci puissent être maîtrisées, évitant des problèmes plus lourds pour les personnes et des dispositifs plus coûteux pour l'institution.

Une véritable politique de prévention suppose des médecins en plus grand nombre, ainsi qu'un suivi administratif dans le cadre du service académique d'appui. Les cellules d'écoute ou de ressources humaines (appelées aussi « cellules d'aide aux personnels en difficulté » à Dijon par exemple) ne peuvent en tout état de cause être efficaces que si les possibilités offertes aux collègues sont suffisantes et adéquates, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Chaque année, le même dispositif de postes de réadaptation est reconduit et ne permet pas de résoudre tous les problèmes, ne serait-ce que par leur nombre insuffisant et par les critères d'attribution. Les emplois du temps adaptés, les conditions d'exercice facilitées ou un équipement particulier pour pouvoir enseigner malgré un handicap ont été par le passé, et continuent d'être, très longs à mettre en place.

Et puis, il y a des collègues qui se retrouvent un jour dans une situation inextricable. Par exemple, les soucis de santé ayant donné lieu à l'octroi d'un poste de réadaptation trois années de suite, une reconversion est envisagée et n'est pas validée par l'inspection. Que pensez-vous que l'institution propose à la personne concernée ? La retraite anticipée pour invalidité à 57ans, quel que soit le parcours de l'individu concerné....Le sentiment de mise au rebut est total après une longue carrière de bons et loyaux services (le dossier des collègues en attestant la qualité). Telle autre fait face à une phobie totale et subite (bien que précédée de signes avant-coureurs dix ans auparavant) de l'enseignement présentiel à 56 ans.

Cette personne ne peut pas obtenir de poste de réadaptation car elle n'a pas été en congé de longue maladie et puis, à cet âge là...ça ne sert plus à rien...Que va-t-elle faire ? Il faut bien avouer qu'un entretien avec la cellule d'écoute n'a pas été productif et que les offres de reclassement tardent à être envisagées. Un TZR la remplace en attendant et notre collègue trouve inadmissible qu'aucune possibilité d'exploiter ses compétences ne lui soit proposée. Force est de constater qu'en attendant aussi l'administration de l'établissement se comporte comme si elle ne faisait plus partie des personnels. Mise au rebut anticipée...

Une autre personne, souffrant de malvoyance, a obtenu des postes de réadaptation puis a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, et se retrouve en congé d'office (pour raisons de santé, percevant des indemnités de la sécurité sociale pendant ce congé, à peine la moitié du salaire, il faut avoir de sacrées économies quand on n'a pas la santé à l'Education Nationale !!!!). Que pensez-vous qu'on lui proposât comme reclassement ? Un poste de secrétariat avec le téléphone comme outil de travail totalement inadapté en l'occurrence...

La liste ne s'arrête malheureusement pas ici, mais nous concluons en proposant quelques pistes : des aménagements de fin de carrière qui sont difficiles en revenant à l'ancien système de cessation progressive d'activité, envisager une modulation horaire pour les plus de 50ans, une diminution du temps de service en présence des élèves, identifier d'autres activités qui permettraient en fin de carrière de mieux vivre le métier, des congés de mobilité permettant une réorientation professionnelle, une application effective des textes sur le reclassement : à savoir : adaptation du poste de travail, affectation sur un autre emploi du grade ou détachement dans un autre emploi inférieur ou supérieur avec maintien du traitement acquis dans le corps d'origine, un dispositif « secondes

carrières » enfin mis en œuvre et avec une offre suffisante.



Syndicat national des enseignants de Second degré
