



Mesdames, Messieurs les membres de la formation spécialisée académique en matière de santé, sécurité et de conditions de travail.

Cette instance de la Formation spécialisée en santé, sécurité, conditions de travail se tient dans un contexte politique et social particulier que nous ne pouvons pas ignorer avec un gouvernement qui fait des choix budgétaires toujours au détriment des plus faibles et/ou de ses agent-es. Depuis le 1^{er} mars, les agent-es de la Fonction Publique sont désormais puni-es financièrement d'être malades puisqu'ils et elles se voient imputé-es de 10% de leur rémunération lorsqu'ils et elles sont en arrêt maladie. Par cette mesure on voit bien que les choix politiques sont de faire des fonctionnaires les boucs-émissaires d'une dette dont ils et elles ne sont pas la cause. Les choix économiques des gouvernements Macron ont creusé le déficit. Dans un contexte de dégradation continue des conditions de travail, cette mesure relève toujours et encore du mépris du fonctionnaire dont les missions sont indispensables dans une société de plus en plus en difficultés.

Nous allons débiter la FS par le point sur l'activité de la cellule VDHA-VSST. Les échanges, dans le cadre du GT, se font entre les membres, dans un dialogue social serein, ouvert et à l'écoute. Cependant, même si lors du dernier GT, les membres de l'administration nous ont présenté les axes d'amélioration, nous ne pouvons que déplorer la lenteur de la gestion des situations individuelles rajoutant de la souffrance à la souffrance devant le manque de communication régulier de l'institution.

Nous allons aborder en point 3 le protocole suicide. La souffrance au travail est bien réelle et elle se manifeste au quotidien dans les dizaines de fiches sur le RSST, par la multiplication de situations médicales. Nos collègues nous relatent au quotidien leur perte de sens du métier, leurs difficultés à faire face à l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, l'absence d'écoute de leur hiérarchie qui face à leurs difficultés renvoie un discours souvent éloigné de la feuille de route qui a été présenté sur le bien-être au travail. L'accompagnement des personnels en difficulté doit se faire dans une écoute partagée et une volonté d'améliorer la situation professionnelle de l'agent-e et de l'accompagner, non pas de le sanctionner ou de lui suggérer de partir. En cela, les représentant-es des personnels doivent être entendu-es avec a minima une réponse à leurs courriers. Les alertes des représentant-es syndicaux sur un personnel qui pourrait se suicider doivent être prises en compte par les services RH.

Dans le cadre de la prévention, nous tenons à signaler qu'il n'y a pas, dans les établissements scolaires et les services, de culture du risque à part pour les alertes incendies ou les PPMS. Les personnels connaissent rarement l'agent-e de prévention quand il y en a et ignorent son rôle. Les assistant-es de prévention n'ont pas de décharge pour effectuer leur mission, on leur demande de dégager du temps mais c'est du travail supplémentaire. En cela, le bilan des activités des assistant-es de prévention devraient nous fournir des axes d'amélioration. Les affichages sur les

RPS sont inexistantes ou déficientes (l'information numérique n'est pas efficiente), les commissions hygiène et sécurité ne sont pas réunies régulièrement et ne rendent pas toujours compte de leurs actions au conseil d'administration. Les DUER sont souvent indigents parce que non-élaborés en concertation avec les personnels de chaque unité de travail et non-remis à jour annuellement. Certains risques sont totalement ignorés comme la qualité de l'air. Si les personnels de direction sont formés à la prévention des risques, ce n'est manifestement pas leur priorité et cela ne le sera que lorsque le rectorat impulsera une véritable politique de prévention, avec des instruments de contrôle et de prévention.

Un point sera fait sur les fiches RSST qui sont désormais dématérialisées pour l'ensemble des départements et des personnels. Les RPS sont de loin les plus mentionnés dans le signalement des agent-es. Pour la CGT, les RPS sont des risques liés à l'organisation du travail et ne sont pas uniquement liés à la personne qui les vit et les signale. Les diverses réformes isolent et divisent les personnels, détruisent les solidarités qui existaient préalablement et sont des facteurs qui les aggravent. Une dynamique académique pourrait être mise en place en intégrant les personnels à la gestion des risques : par une formation et des moments banalisés sur le temps de travail par exemple pour remplir le DUER. Cela pourrait être un moyen de créer du lien dans un collectif, un temps pour que les agent-es réfléchissent collectivement sur l'impact du travail sur leur santé.

La CGT Éduc'action a des ambitions pour l'École. Là où les personnels sont heureux de travailler, les élèves sont épanouis aussi. C'est pour le bien de toute la communauté éducative qu'il faut améliorer les conditions de travail des personnels en redonnant du sens à nos métiers et favoriser des espaces de travail sereins, solidaires et apaisés.