

Compte rendu de la F3SCTA du 25 juin 2024



La FSU- CGT éduc'action a profité de cette troisième et dernière F3SCT-A de l'année scolaire pour tirer un bilan du fonctionnement de l'instance. Si des dynamiques ont été perceptibles comme tout travail sur le protocole de prise en charge des violences dans le premier degré, il y a à améliorer la régularité de tenue de l'instance. Nous avons proposé et obtenu quatre dates pour l'année prochaine. Nous avons également demandé des temps d'échanges entre le réseau de prévention et les secrétaires des 6 F3SCT de l'académie pour favoriser la diffusion des bonnes pratiques de chacun. Enfin, un programme de visite sur les conditions de travail des AESH qui aura pour objectif de produire un livret d'accompagnement spécifique pour ces collègues qui sont confrontés à des difficultés bien particulières, a fait consensus auprès de l'ensemble des acteurs de l'instance et sera un des axes de travail de la F3SCT-A de l'année prochaine.

La F3SCT-A a été mise en au courant des actions de prises en charge des violences sexistes et sexuelles dans l'académie. Un sticker renvoyant par un QR code à la cellule d'écoute StopDiscr, sera installé dans les toilettes des établissements à la rentrée. Les FSU-CGT éduc'action se montre vigilante sur la mise en œuvre du plan égalité femmes-hommes et a souligné le besoin en recrutement et formation pour cette cellule d'écoute, la nécessité de formation spécifique des représentants de l'employeur qui mèneront des enquête administrative sur les VSS. L'administration annonce l'entrée de l'académie dans un processus de labellisation AFNOR à la demande du ministère.

Déclaration FSU-CGT éduc'action du 25 juin 2024

Dans le contexte politique actuel, la FSU et la CGT éduc'action entendent réaffirmer leur attachement à la démocratie et à un service public de qualité, présent de façon égale sur l'ensemble du territoire.

La réunion d'instance d'aujourd'hui est ainsi, pour nous, plus que jamais l'occasion de rappeler les enjeux politiques qui s'attachent à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail ainsi que la responsabilité de l'employeur en la matière.

Les citoyens et les citoyennes passent, en effet, une grande partie de leur vie au travail, et l'on peut prendre la mesure des dangers pour la démocratie que constitue le fait de ne pas prendre suffisamment en considération les attentes démocratiques des citoyen.nes telles qu'elles s'expriment dans les milieux de travail, qu'ils s'agissent des attentes d'une plus grande reconnaissance du travail fait, de sa valeur et de l'engagement de chacun et chacune dans son travail; ou des attentes en terme de sécurité au travail ou de conditions de travail qui ne portent pas atteintes à la santé et, qui au contraire y contribue. Le sort de la démocratie ne se joue pas seulement au moment du vote mais à chaque instant dans le quotidien de nos activités.

La défense de la démocratie passe ainsi par le perfectionnement de cette dernière sur le terrain du travail. Il en va de même de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail, qui sont d'autant plus efficaces qu'elles s'appuient sur l'expertise des agent.es et se construisent avec eux.

De ce point de vue, si on veut faire un bilan du travail effectué ensemble dans le cadre de cette instance cette année, on constate que l'instance s'est certes réunie 3 fois mais un problème de calendrier a annulé sa quatrième réunion ce qui a interrompu d'octobre à avril la dynamique de travail, ce qui est vraiment regrettable. Les échanges y ont été porteurs. Des situations ont pu être évoquées et parfois débloquées, des outils créés (comme le protocole de visite, des affiches d'information) ou développés comme l'espace collaboratif et l'intranet. Les journées de formations ont eu lieu et ont permis d'asseoir sur les textes le périmètre d'action de chacun. La référente VDHA a bénéficié d'une formation en visio de 2 jours du groupe EGAE.

Il reste néanmoins de nombreuses pistes de travail à exploiter. En termes de calendrier tout d'abord, car la F3SCT paraît avoir été trop souvent la variable d'ajustement en cas de conflit d'emploi du temps avec d'autres instances à différentes échelles. Il faut assurer la régularité de la tenue de l'instance, c'est pourquoi nous proposons pour l'année prochaine de la réunir en octobre, décembre,

mars et juin. C'est en instance que se prévoit le programme de visite et se valide le PAP ou les outils de prévention. Il faut articuler le travail d'échanges en GT et celui plus solennel de la F3SCT. Il nous faut absolument tirer les leçons de cette année.

Le mardi doit être le jour dédié à la tenue de l'instance ou des GT qui préparent ses travaux car il est dans l'intérêt du service d'avoir cette visibilité. En effet dans le premier degré, c'est le seul moyen d'assurer le remplacement des membres professeurs des écoles.

Nous avons pour l'année prochaine à définir le Plan de Prévention. Pour cela il nous faut faire le bilan du plan précédent grâce à différents indicateurs, voire grâce aux rapports de visite, au bilan annuel de l'ISST et du cabinet de médecine du travail mais aussi par l'analyse des RSST ou des saisines les besoins des personnels de l'académie pour définir une politique académique de prévention.

Il faudra également poursuivre le travail de mise en relation des différents acteurs. Des pratiques très différentes qui conduisent parfois à des blocages dans les 4 F3SCT-D existent. Une mise en commun des bonnes pratiques en appui sur le réseau de prévention doit être menée dans l'intérêt des personnels. Il faut également continuer d'interroger le périmètre de chaque instance afin d'assurer la meilleure prise en charge possible des dossiers qui leur incombent.

Enfin les statistiques RSST font apparaître une prédominance des RPS. Il faut se saisir de cette problématique et croiser le regard des différents membres de l'instance pour construire les outils qui permettront de prévenir et évaluer ces risques.

Il faut poursuivre le développement de la mission de référente VDHA et notamment en garantissant les moyens en temps qui lui sont nécessaires comme dans un certain nombre d'académies.

L'amélioration de la santé au travail de l'ensemble des collègues ne peut passer que par le dialogue social. Vous, comme nous, avons à en assurer le développement et la qualité.