

Madame la directrice générale,
Mesdames et Messieurs les membres de la formation spécialisée,

L'année 2024 débute dans un contexte socio-économique difficile et géopolitique plein d'incertitudes et de conflits. Dans ces conditions, plus que jamais, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et des travailleuses. En ce sens, le **dialogue social** et **l'écoute régulière** des managers semblent constituer un préalable indispensable. En effet, les agent-es veulent que leur parole soit mieux prise en compte et se sentir acteur et actrice de leur travail. De fait, si l'enquête RPS menée dans les services centraux permet d'identifier les attentes légitimes de nos collègues, il reste maintenant la tâche ardue de construire un plan d'action à la hauteur des enjeux. C'est à cette condition que certains agent-es pourront trouver ou retrouver du sens à leur travail, se projeter dans leur emploi en termes de rétributions et de perspectives d'évolution et se sentir reconnu-es en tant que personnes. C'est le seul paradigme collectif respectueux de la santé des personnels. Aussi, Madame la directrice générale, le Sgen-CFDT sait pouvoir compter sur l'engagement de l'Agence en ce domaine.

De même, l'absence de volontaire à la fonction d'assistant-e de prévention à Paris est plus que préoccupante. Les conséquences sont graves pour les agent-es car les assistant-es de prévention sont leurs premier-es interlocuteur-rices pour toutes les questions liées à leur santé au travail, leur sécurité ou leurs conditions de travail. De plus, ils-elles sont chargé-es de mettre en œuvre la politique de prévention dans les services centraux. Pour ce faire, ils-elles ont besoin de temps, de moyens, du soutien et de l'écoute de toutes les parties prenantes de la santé pour l'Agence.

Enfin, pour le Sgen-CFDT, cette enquête menée dans les services centraux devra aussi nourrir l'action à mener en ce domaine pour les personnels en poste à l'étranger.

Par ailleurs, dans le réseau, les personnels souffrent du fait de l'inflation, plus ou moins importante dans certains pays. Celle-ci impacte leur santé car l'accès aux soins peut s'avérer parfois hors de prix. De plus, elle est susceptible d'entraîner de la fatigue car les collègues peuvent être contraints d'habiter loin de leur lieu de travail par nécessité. Quelquefois, certain-es décident de rompre leur contrat de travail, contraint-es de réintégrer la France, même en cours d'année scolaire. De fait, ils-elles ne disposent plus d'un pouvoir d'achat suffisant pour faire vivre leur famille. Quelquefois, un sentiment de déclasserment peut survenir et contribuer à un mal-être professionnel. Or, sur place, l'accompagnement des personnels n'est pas toujours à la hauteur. Qui plus est, le dialogue social local ne fait, bien souvent, qu'entériner un appauvrissement des personnels recrutés locaux avec des hausses de salaire largement inférieures aux taux d'inflation et trop souvent obtenues aux forceps.

En outre, les conditions de travail peuvent engendrer par moment de la souffrance. L'intensification du travail reste toujours d'actualité. La pression sur les personnels est bien présente, qu'elle émane des parents, de la direction ou des impératifs du calendrier. Les annonces gouvernementales inquiètent car les moyens semblent souvent non explicités. Par exemple, la réforme du collège, les groupes de besoin paraissent anxiogènes pour les équipes. L'école inclusive, avec un nombre d'AESH parfois insuffisant, peut plonger les personnels dans le désarroi malgré toute leur bonne volonté. Là encore, les personnels attendent un soutien sans faille et des réponses adaptées à leurs besoins.