

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

Comme la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, portée par l'Organisation International du Travail, nous le rappelle, un environnement de travail sûr et sain constitue un principe fondamental et un droit au travail.

Ainsi, l'inclusion des élèves est une préoccupation centrale lorsque l'on évoque les conditions de travail des personnels. De même, l'insuffisance de moyens pour l'école inclusive génère sur le terrain une dégradation des conditions d'accueil et d'étude des élèves, une maltraitance ainsi subie pour certain-es d'entre eux-elles et une tension sur les conditions de travail en établissement. De fait, les signalements qui remontent du terrain témoignent de difficultés récurrentes.

Beaucoup d'équipes expérimentées, à l'école, au collège et au lycée, rencontrent des difficultés. L'hétérogénéité des élèves et la démultiplication des suivis individualisés fragilisent la scolarité de toutes et tous, exposent les personnels à des risques psychosociaux et à de la souffrance au travail. Ces derniers se retrouvent trop souvent seuls et démunis face à des situations complexes, sans apport de compétences professionnelles complémentaires.

Aussi, le Sgen-CFDT réclame tout particulièrement la mise en œuvre effective, rapide, et pluriannuelle, de l'aide au financement des AESH.

De même, l'accord relatif à la protection sociale complémentaire et la prévoyance constituent une avancée sociale que le Sgen-CFDT salue avec une prise en charge partielle et significative à venir par l'employeur. Nous restons à ce stade dans l'interrogation sur le choix de la prévoyance pour les personnels détachés : continuité avec le MEN ou rupture et adhésion le temps de l'expatriation à la prévoyance MAE/AEFE ?

De plus, dans le réseau, un dialogue social de qualité, notamment avec les personnels de droit local paraît plus que jamais indispensable. En effet, ces personnels semblent fragilisés par la perte de pouvoir d'achat subie depuis plusieurs années. La protection sociale, le montant de leur future pension, leur revenu disponible sont autant de sources d'inquiétudes majeures qui minent leur quotidien et accaparent leur mental. Aussi, malgré un contexte budgétaire contraint, le Sgen-CFDT demande à l'Agence d'inciter, autant que possible, les établissements à protéger leurs personnels et à concilier significativement les enjeux sociaux et économiques.

Par ailleurs, dans les services centraux, la construction du plan d'action RPS est en voie de finalisation. Cette démarche a permis d'interroger le vécu des situations de travail des agent-es et d'apporter des régulations collectives et organisationnelles. L'Agence a montré sa volonté d'associer l'ensemble des acteurs et actrices à l'amélioration de son fonctionnement et nous l'en remercions. Il faut, toutefois, mener jusqu'à son terme cette consultation, voire participation, collective jusqu'à la réflexion sur l'organigramme afin de permettre l'expression et remporter l'adhésion. C'est la clé de l'engagement fort de toutes et tous. En outre, le suivi de la mise en œuvre du plan d'action et l'inscription des RPS dans le DUERP, paraissent essentiels. En effet, la souffrance au travail dans les services centraux peut continuer d'exister. Des faisceaux d'indices montrent que des situations individuelles difficiles perdurent. Tout ce qui peut être vu comme un signal d'alerte : arrêt-maladie, démission ou volonté de démission, départ rapide, signalement, etc., doit faire l'objet d'un traitement sans tabou, sans qu'un mouchoir soit posé sur la situation.

En outre, si ce plan d'action doit permettre une juste répartition de la charge de travail, il faudra néanmoins rester vigilant à ce que chaque agent et agente sans exception soient bien pris-es en compte individuellement. Il est indispensable que la parole des personnels puisse être entendue, régulièrement, dans la bienveillance réciproque, pour une pérennité soutenable de l'Agence.