

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

Le dialogue social constitue un pilier indispensable au bon fonctionnement de notre institution. Ainsi, il ne saurait rester cantonné à une simple formalité : il doit être vivant, nourri, respectueux et orienté vers des avancées concrètes. Or, certaines demandes des personnels, parfois initiées depuis plusieurs années, peinent à aboutir. Ainsi la mise à jour du DUERP, le groupe de travail sur les CHSCT locales, les derniers éléments du plan d'action RPS et les certificats d'exposition sont toujours en attente.

La reprise d'un dialogue social de meilleure qualité à l'Agence est toutefois très positive et nous la saluons. Nous resterons cependant attentifs à la finalisation complète des sujets en cours et à ce que des réponses tangibles et des solutions partagées et durables soient apportées dans le cadre d'une charge de travail optimale des agent-es dans les services centraux. De plus, dans le réseau, notamment au sein de certains établissements partenaires, les personnels sont parfois confrontés à un manque d'écoute et à des méthodes autoritaires qui rendent impossible l'expression de leur mal être. Aussi, cela met parfois à rude épreuve le fragile équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle qui nuit tant à la QVCT des personnels. Par exemple, les formations en dehors du temps de travail sont de plus en plus courantes ce qui entraîne une surcharge de travail, du stress et des difficultés supplémentaires pour gérer sa vie quotidienne.

Par ailleurs, la nouvelle campagne de renouvellement de détachement en vue de la rentrée 2026 génère, plus particulièrement cette année avec le changement de calendrier, des incertitudes et de l'anxiété liée à un sentiment d'insécurité et d'incompréhension sur les choix à faire. La date tardive de réponse du MEN (ou son absence), le manque de visibilité et l'incertitude quant à la reconduction du détachement créent un climat de tensions chez les personnels concernés. La CFDT demande donc une optimisation du processus avec plus de transparence.

En outre, dans le réseau, nous constatons quelquefois, que les établissements ne réunissent pas les CHSCT deux fois par an comme l'exigent les textes, et parfois même, ils en nient l'utilité. Or la tenue régulière des CHSCT locales représente une exigence incontournable. Ces instances de proximité doivent pouvoir jouer pleinement leur rôle en matière de prévention des risques, d'amélioration des conditions de travail et de prise en compte des réalités de terrain. Aussi, nous demandons à l'Agence d'insister sur ce point jusqu'au respect total de la circulaire-instances par tous les établissements.

Enfin, le déménagement qui approche suscite toujours des interrogations très concrètes. Les visites du site So Pop ont permis une meilleure anticipation de la part des personnels mais des incertitudes demeurent et elles génèrent des besoins réguliers d'informations. Par conséquent, nous comptons sur l'Agence, pour que tout soit mise en œuvre afin que toutes et tous puissent vivre cette transition dans les meilleures conditions possibles. Ainsi, une certaine souplesse paraît s'imposer pour permettre une acclimatation progressive aux nouveaux locaux, en veillant à la qualité des conditions de travail, dans un environnement exempt de risques psycho-sociaux.