

Madame la Secrétaire Générale,

Nous nous retrouvons aujourd'hui pour ce qui sera probablement la dernière réunion d'un CHSCT à la Direction Académique.

Cela donne au Sgen-CFDT l'occasion de dresser un rapide bilan de cette instance qui aura vécu à peine plus de 10 ans...

Côté positif :

Nous notons que, grâce aux échanges avec les représentants des personnels, le CHSCT aura parfois permis à l'administration de prendre réellement conscience de la détresse de nos collègues. Les réunions régulières de l'instance auront également initié une petite culture du risque.

Le climat apaisé que nous connaissons depuis 2 ans montre qu'un dialogue est possible quand l'administration sait se montrer à l'écoute. Le Sgen-CFDT souhaite que la future instance de la gestion des problématiques de santé au travail saura conserver cet esprit.

Côté négatif :

Si la culture du risque commence à infuser les mentalités, malheureusement, la culture de prévention, elle, fait encore défaut. De plus, entendre les difficultés parfois très importantes rencontrées par les personnels ne débouche pas systématiquement sur des solutions durables. L'espoir de voir sa situation prise en compte tourne court face aux réalités et à la capacité d'action limitée de l'administration. Les agents peuvent alors en arriver à des conséquences encore alourdies sur leur santé psychique.

Malgré des alertes maintes fois répétées, le service médical académique n'est toujours pas renforcé. Les IEN ont désormais le réflexe de proposer aux agents qui vont mal de rencontrer le médecin des personnels. C'est évidemment une bonne chose, mais cela engendre des délais d'attente compliqués à supporter pour les personnels en souffrance au travail. Il est aisé d'imaginer également la pression qui s'exerce sur le SMA, ce qui n'est pas facilitateur pour trouver des médecins acceptant de candidater sur ce type de poste.

En conclusion, plus que jamais, les personnels ont besoin de voir leurs difficultés au travail prises en compte. La période de crise sanitaire a révélé un profond mal-être, bien au-delà que ce que l'on imaginait. Les doutes, la perte de sens du travail, les remises en cause augmentent. Avec leur corollaire de désengagement, d'arrêts maladie, de demandes de disponibilité voire de démissions.

Notre responsabilité à prévenir ces situations est d'autant plus grande dans ce contexte. D'autant que les incertitudes liées aux différents changements annoncés n'y aident pas. Que ce soit sur la rémunération, la reconnaissance d'une manière générale, l'organisation des services, les missions qui s'empilent, les priorités qui s'accumulent avant d'être remplacées par d'autres, au gré des modes. On voudrait déstabiliser les personnels qu'on ne s'y prendrait pas autrement... Et comment continuer d'être bienveillant quand l'institution ne semble pas faire cas de vous, voire quand elle vous maltraite ?

Merci de votre attention.