Plan académique 2022 – 2025 pour la QVT

Apports FSU en amont du CHSCTA du 9 juin 2022

Lors du GT du 19 mai dernier a été présenté aux représentants des personnels au CHSCTA le projet de plan pour la QVT 2022-2025.

Sur l'axe 3, « accompagner les personnels » il a été proposé par Mme la secrétaire générale que le CHSCTA propose un axe d'action 3.5 autour de « l'accompagnement des personnels en difficulté ».

Axe 3 : accompagner les personnels

N°	Intitulé	Année
3.1	Améliorer les conditions de travail des contractuels enseignants et ATSS et des AESH. Mettre en place des cadres de gestion rénovés	1
3.2	Élaborer des protocoles d'accueil dans l'emploi des agents contractuels. Aider à s'intégrer et se situer dans le collectif de son service ou EPLE et dans l'académie. Produire une maquette de livret d'accueil à disposition de l'ensemble des services et des EPLE	1
3.3	Promouvoir les formations dédiées aux compétences psycho-sociales	2
3.4	Mettre et inciter à mettre à disposition des agents des lieux dédiés au bien-être et au ressourcement	3

Pour la FSU un personnel peut être « mis en difficulté » dans le cadre de son travail de plusieurs manières, notamment :

Il peut être mis en difficulté par une évolution de son cadre de travail
- travail sur plusieurs sites, modification structurelle des services, évolution des « outils », etc...

Il peut être être mis en difficulté par les évolutions du contenu de son travail
- changement de tâches, augmentation charge de travail, sens du travail, évolution technique, etc...

Il peut être mis en difficulté pour des raisons de dégradations de santé
- charge de travail, fiche de poste inadaptée, adaptation au poste, etc...

Il peut être mis en difficulté par son environnement de travail.
- conditions relationnelles dégradées, pressions, « harcèlement », VSS, etc.

<u>Cette liste n'est pas exhaustive</u>

Ces différents facteurs peuvent par ailleurs se combiner augmentant de fait les difficultés auxquelles le personnel doit faire face.

Pour la FSU, la première chose qu'il est important de faire est la détection des situations difficiles. Le registre SST est un canal incontournable à partir du moment où la santé au travail est en jeu. La difficulté étant que le personnel s'en empare. Par ailleurs l'environnement de travail proche du personnel a vocation à jouer un rôle de détection et de signalement.

Une fois la détection effectuée, l'analyse de la situation et les actions menées doivent permettre, dans les meilleurs délais, au personnel de retrouver une situation de travail sereine.

Les deux premières causes sont en lien avec l'organisation du travail et les évolutions mises en œuvres lors de réformes ou de réorganisations de services. Au delà des dispositifs actuels qui ont pour objectif de permettre à des personnels d'évoluer professionnellement, la FSU souhaite dans ce cadre que les CHSCT puissent jouer leur rôle en amont de la mise en place des changements afin de prévenir au maximum les risques pour les personnels.

La troisième cause pose la question de la reconnaissance de la situation de santé des personnels et de sa prise en compte. Pour la FSU, il faut renforcer le pôle « Santé au travail » dans notre académie, mais aussi le pôle « Handicap ». Aujourd'hui, les préconisations émises ne sont pas toujours suivies d'effet. Pour la FSU, les préconisations émises par la médecine du travail doivent être mises en œuvre.

La dernière cause pose la question de la dégradation des relations dans le travail. Pour la FSU :

L'outil de signalement RSST doit être amélioré pour permettre tous les signalements. (préconisations GT RSST du 28 mars et du 5 mai 2022).

Des personnels compétents, organisé en cellule, doivent être identifiés afin d'appréhender rapidement les situations et les résoudre.

Un protocole d'urgence doit être élaboré et mis en œuvre pour éviter la dégradation de la situation et notamment les arrêts de travail.

Concernant l'axe 3.5 du plan QVT, la FSU propose la formulation suivante :

Permettre le signalement et la détection des situations de travail où les personnels sont « mis en difficulté » que ce soit du point de vue fonctionnel ou relationnel. Mettre en place un protocole permettant d'analyser les diverses dégradations et leur traitement.