



Déclaration Liminaire

CSA SPIP Formation spécialisée

16 avril 2024

Monsieur le Président,

S'ouvre aujourd'hui la première formation spécialisée de l'année 2024. Notre règlement intérieur en prévoit au moins 3 par an.

Nous saluons l'administration pour son accueil des demandes portées par les élus de la formation spécialisée et la transmission, pour cette fois, en temps utile des pièces. Par contre son manque d'initiative est criant pour établir un ODJ co-construit. C'est ainsi que l'ordre du jour portera uniquement sur le rapport du médecin du travail, le DUERP, le bilan des accidents du travail et des données démographiques sur les personnels en SPIP.

Pour le **SNEPAP-FSU**, l'**accessibilité de ces informations**, avec un focus relatif aux personnels en SPIP, est nécessaire et appréciable. Cela doit être **pérennisé** par l'administration, pour permettre une évaluation fine, à l'avenir.

Pour le **SNEPAP-FSU** ces éléments factuels permettent d'affiner les données utiles à la mise en œuvre de **démarches concrètes de prévention des risques**, dans et pour nos services.

Toutefois, pour que cette instance puisse être effective, quel que soit son niveau (national ou local), l'administration doit accorder les moyens prévus par l'arrêté du 15 juin 2022, dédiés aux représentants des personnels pour exercer leurs missions (visiter les services, identifier les risques, ...).

Quand le contingent annuel de ces autorisations d'absence pour les membres des formations spécialisées sera-t-il mis en œuvre ?

Pour que cette instance puisse véritablement avoir un impact sur les conditions de travail des professionnels, encore faut-il que l'administration établisse également, en lien avec les OS, un **calendrier de visites d'établissements et le programme annuel des thèmes à investiguer**. Que prévoyez-vous dans ce cadre ?

Le **SNEPAP-FSU** rejoint les conclusions du rapport du médecin du travail, qui met en exergue la présence de **risques psychosociaux touchant tous les personnels**, et liés, notamment, à l'intensité de la charge de travail, au rythme de travail, à l'existence d'injonctions contradictoires.

Les atteintes aux droits des personnels liées à des postures éloignées des réalités des services (déploiement erratique des astreintes, taux de présence de 50% des personnels imposé de manière arbitraire) contribuent tout autant à l'épuisement des professionnels.

Il est de nos responsabilités, organisations syndicales et administration, d'œuvrer pour prévenir ces risques.