

RÉSOLUTION DE LA F3SCT PORTANT SUR LE POINT 4 POUR INFORMATION : CARTOGRAPHIE DE L'ABSENTEISME A LA REGION OCCITANIE DE LA F3SCT DU 26 SEPTEMBRE 2024

LES CONSTATS DE LA F3SCT

Les membres de la F3SCT prennent acte du contenu de la cartographie de l'absentéisme réalisée par HAVASU sur commande de la collectivité régionale, et le focus particulier sur la situation des agents du service entretien général des établissements scolaires (lingerie, accueil et entretien) et les agents polyvalents de restauration.

Les membres de la F3SCT prennent acte du contenu de la lettre de commande initiale de la collectivité et de la volonté affichée par la Région de renforcer la prévention en ciblant par catégories de personnels, métiers, sites... Via la mise en place d'un logiciel de pilotage.

Les membres de la F3SCT constatent toutefois l'absence d'association des membres du collège des représentants des personnels dans la définition du cahier des charges, et s'interrogent sur les étapes à suivre et sur l'intégration de la F3SCT dans la démarche, dans la continuité de nos propositions d'accompagnement de la collectivité par l'ANACT et dans le prolongement de nos propositions d'intégrer la prévention dans les conventions tripartites Région-EPLE-Rectorat.

En effet, les données statistiques objectivent les alertes et les constats que nos représentants font remonter depuis des années en instance, lors d'alertes, d'analyses, de résolutions et bien évidemment dans les rapports de délégations :

- Baisse des effectifs globaux alors que la charge de travail augmente (départs à la retraite non compensés y compris par les embauches de contractuels et les stagiairisations)
- Âge moyen des agents titulaires élevé, avec un vieillissement qui accélère d'année en année
- Âge moyen des contractuels et âge moyen de stagiairisation élevé (48 ans), ne permettant pas de faire baisser sensiblement l'âge moyen général
- Usure professionnelle des métiers féminisés liés à l'entretien, avec des accidents graves qui entraînent des arrêts longs
- Des écarts d'absences en fonction des sites, liés potentiellement au collectif de travail, au bâtimentaire, à la vétusté des matériels, équipements, plonges etc ...
- Des coûts qui explosent et restent sous-estimés car les coûts indirects ne sont pas évalués (baisse de qualité de productivité en report de charge causant de la fatigue), avec un lien évident avec la politique de remplacement en vigueur
- Une saisonnalité de l'absentéisme qui correspond aux périodes de permanences (fin de contrat des contractuels)
- Les conséquences du covid et la forte sollicitation des personnels d'entretien considérée comme "essentiels" et très sollicités, mais qui sont très vite retombés dans l'oubli
- Le présentéisme des agents non titulaires, stagiaires ou contractuels qui ne prennent pas d'arrêt de travail ou ne déclarent pas d'accidents, au risque d'aggraver les impacts sur leur santé et de contaminer les collègues et usagers...
- Des arrêts pour accident de travail dont la durée augmente en lien avec une gravité plus importante

Ces éléments préoccupants sur l'état de santé de nos collègues de travail qui se traduit par des arrêts maladie, des maladies professionnelles, des accidents de service, des CLD et des ADL, sont la conséquence directe de l'absence de prévention primaire et de prise en compte de nos alertes, de nos préconisations... Depuis des années et nécessitent des réponses fortes.

Demandes de la F3SCT concernant les conditions de travail des agent.e.s

- à définir un mode d'accès réservé aux membres de la F3SCT en lien avec ses compétences sur l'analyse des données relatives à la maladie ordinaire, maladie professionnelle, accidents de service via un profil dédié permettant un travail plus simple que la transmission sous forme de tableurs Excel
- à être associés à l'analyse des accidents de services en instance
- à être destinataires des comptes-rendus des rapports des préventeurs, des conseillers techniques de la DEJOS, des CHS des établissements et des remontées RSST et e-registre
- à enfin analyser finement les impacts sur la santé des agents des critères de dotations en lien avec les effectifs et les effets du passage d'une dotation en agents à une dotation en ETP (intensification et surcharge, polyvalence accrue, et flux tendu ce qui entraîne un travail dégradé de plus en plus fréquent), entraînant une explosion des RPS et des TMS
- à revoir les dotations en tenant compte de l'âge, des pathologies, des prescriptions, de l'état des bâtiments, et de la réalité du travail demandé, du nombre de temps partiels thérapeutiques)
- à revoir la politique de remplacement et la mise en place de titulaires remplaçants sur l'entretien
- à renforcer la prévention primaire liée aux métiers féminisés : pénibilité, prévention adaptée (exposition aux produits Cancérigènes Mutagènes et Reprotoxiques), prise en compte des spécificités (ménopause, endométriose, règles douloureuses...) et reconnaissance de la technicité
- à respecter les préconisations et restrictions, à faciliter l'accès à la formation des agents, à tout mettre en œuvre pour permettre un meilleur maintien dans l'emploi des agents des établissements scolaires et mieux anticiper les reclassements dans une logique réelle de progression de carrière
- à négocier la prise en charge du jour de carence par la mutuelle régionale
- à augmenter l'enveloppe budgétaire pour l'amélioration des équipements et machines (auto-laveuse etc..) au regard des augmentations importantes de TMS et restrictions médicales...

D'un commun accord, les membres demandent :

- **Que les demandes ci-dessus de la F3SCT soient prises en compte par la collectivité**
- **Que la présente résolution soit annexée au procès-verbal de la F3SCT du 26 septembre 2024 et publiée sur l'Intranet**
- **Qu'une réponse écrite de la collectivité à cette résolution soit également annexée au procès-verbal**