



Engagé·es
au quotidien

F.S.U.

F3SCT AEFÉ du 7 mai 2026

Déclaration liminaire FSU

Madame la Directrice Générale,
Madame la Secrétaire Générale,
Mesdames et Messieurs les membres de l'instance,

Trois boycotts d'instances centrales unanimes et intersyndicaux en trois ans. Ce chiffre, à lui seul, dit tout. Il est sans précédent dans l'histoire des instances de l'opérateur public, c'est le signe d'un dysfonctionnement structurel, que la direction refuse obstinément de reconnaître. La F3SCT n'est pas une instance comme les autres, et le travail collectif et le dialogue y sont encore plus qu'ailleurs de mise.

Nous tenons à le redire avec clarté : les organisations syndicales ne sont pas vos adversaires. Leur rôle est institué et encadré par la loi pour contribuer à la protection des agents et au bon fonctionnement du service public. Or depuis le boycott du 16 avril, qu'avons-nous reçu comme signe d'ouverture ? Aucun échange, aucune réponse complémentaire. Pas davantage de discussion au sujet des délibérations que nous allons soumettre à l'avis de l'instance d'aujourd'hui. Le silence de la direction face à ce nouveau boycott intersyndical est en lui-même un aveu.

Ce que nous déplorons aujourd'hui, ce n'est pas seulement une méthode, c'est une posture. L'AEFE semble avoir fait le **choix du déni : nier les problèmes pour ne pas avoir à les résoudre, gagner du temps pour ne pas avoir à agir.** Les sujets qui figurent à l'ordre du jour de cette séance en sont la démonstration. Sur des questions d'une importance capitale pour la santé et la sécurité des personnels nous n'avons reçu aucune réponse écrite formalisée : *santé mentale des personnels du réseau, fonctionnement du dialogue social, protocole de sécurité en EPS, risque amiante dans les établissements du réseau, prévention des dérives managériales etc.* Autant de **dossiers qui engagent la responsabilité juridique de l'employeur et qui sont traités par le silence.**

Nous déplorons également l'absence persistante de réponse formalisée aux avis et délibérations adoptés, notamment en décembre 2025. Les textes réglementaires sont pourtant clairs : l'administration est tenue de répondre, et dans des délais précis. Cette obligation n'est pas optionnelle. Lorsqu'il y a désaccord — et il peut évidemment y en avoir — le dialogue doit être maintenu, voire accentué. Il ne saurait y avoir de démocratie sociale sans que les positions des représentants et représentantes du personnel soient au moins prises en compte et, le cas échéant, contestées avec des motivations. **L'absence de réponse n'est pas une position neutre : c'est un manquement.**

Nous signalons enfin l'absence toujours inexpliquée du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels pour le siège de Saint Ouen. **Le DUERP n'est pas un document facultatif** : c'est une obligation légale fondamentale de tout employeur. Son absence au siège même de l'opérateur public est emblématique du rapport que la Direction entretient avec ses propres obligations réglementaires.

Nous siégeons aujourd'hui, parce que **nous croyons encore à l'utilité de cette instance.** Mais nous attendons de cette séance des réponses concrètes et sérieuses. Le dialogue social ne se décrète pas : il se construit, séance après séance, dans le respect des textes et des personnes. Il nous appartient collectivement, direction comme représentants et représentantes du personnel, de décider si nous voulons enfin en prendre le chemin.

Les représentant·es FSU à la F3SCT