

La météo de la FS3CT

Janvier 2026

Etat d'avancement des réflexions sur les suites données aux préconisations du rapport d'audit du dispositif de traitement des situations de violences internes



L'administration nous a présenté son projet de dispositif d'alerte STOP VIOLENCE. Il s'agit pour nous d'un recul par rapport aux dispositifs précédents (qui n'étaient déjà pas complètement satisfaisants) : avec la mise à l'écart des organisations syndicales, des médecins du travail et des assistantes sociales, l'administration choisit de contrôler le dispositif et de lui retirer son caractère pluridisciplinaire. Les arguments avancés, notamment la prétendue « protection » des organisations syndicales, relèvent d'un paternalisme dont nous n'avons que faire. Une gestion du dispositif purement RH limite fortement la confiance que nous aurions pu accorder à ce dispositif. Nous attendons de participer aux groupes de travail, évoqués par l'administration pour définir les compétences du comité de pilotage et son rôle dans le dispositif.

Dans ce contexte, nous revendiquerons pour ce comité un rôle central : transparence, information complète, moyens et suivi réels.

Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et des Conditions de Travail 2026



L'avancement global du PAPRI Pact 2025 affiche 67 % d'avancement global. On remercie donc la DPSE (Direction Prévention Sécurité Environnement) pour la présentation de l'état d'avancement qui se fait en deux temps pendant l'année et qui va, pour nous, dans le bon sens.

De nouveaux fronts s'annoncent à l'horizon 2026 :

mise à jour de l'organisation de crise, DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) enrichi de situations types et risque genré, formations PSSM (Premiers Secours en Santé Mentale) pour une année Santé Mentale saison 2, et PCA "fortes chaleurs" – sujet brûlant depuis les dernières alertes météo France.

Rapports de visites



Lors de ce point un des rapports concernant une visite conjointe avec le CNRS a donné lieu à un débat primordial sur ce qu'est la représentation de notre mandat.

Désaccord sur les méthodes de travail, sur la manière d'objectiver certains constats dans les rapports, et surtout, sur la place et le rôle des représentant·es du personnel dans les préconisations.

Pour nous, ce n'est pas un détail : être élue F3SCT, ce n'est pas faire de la figuration ou valider des constats à moitié. Notre vision peut paraître orthodoxe, mais selon nous un·e représentant·e du personnel n'est pas là pour accompagner les décisions déjà prises, mais pour défendre les collègues, pointer ce qui ne va pas, et exiger des réponses.

