

ADRESSE DU SPAM CGT
suite à la réunion du 6 février 2025

Plan de prévention harcèlement « VIGIE »

Enseignement maritime

Le 6 février dernier, le bureau de l'Enseignement Maritime nous a présenté son projet de Protocole d'alerte et de traitement des situations factuelles ou évoquant des violences, du harcèlement, des atteintes aux valeurs de la République, à la sécurité ou au climat des lycées professionnels maritimes (LPM).

La réunion de présentation du plan « VIGIE » a permis de se rendre compte de l'étendue du travail à entreprendre. C'est par ailleurs un motif de satisfaction pour la section enseignement maritime du SNPAM-CGT de constater que les sujets sur lesquels nous alertons depuis des années sont pris au sérieux et qu'un réel travail est entrepris par l'administration centrale et ses partenaires.

Pour la CGT, ce travail de prévention des violences et du harcèlement nécessite des moyens humains importants.

PERSONNES RESSOURCES

L'appui des personnes ressources est indispensable et pour cela, les rapprochements avec l'Éducation Nationale et l'Enseignement Agricole sont tout à fait souhaitables.

Il s'agirait de disposer des contacts utiles et que ces interlocuteurs soient informés qu'ils ont un rôle à jouer auprès des LPM. Cette approche « scolaire » est positive mais doit être complétée par une dimension maritime. En ce qui concerne le harcèlement, les LGBT-phobies et les violences sexistes et sexuelles, il ne fait aucun doute pour nous que certaines spécificités maritimes sont à prendre en compte.

ACTEURS ET ACTRICES DU MONDE MARITIME

C'est donc aussi auprès d'acteurs et d'actrices du monde maritime qu'il faut se tourner. Le Service social maritime, qui se situe justement dans cet espace, à la fois maritime et social, est un acteur pertinent. Néanmoins, il ne s'agissait pas, jusqu'ici, d'un organisme dédié à la lutte contre le racisme, le sexisme ou l'homophobie, par exemple. Il faut donc organiser une montée en compétence de tous et toutes dans le secteur maritime. Pour cela, des moments d'échanges de pratiques et de formations, entre professionnels de la mer seraient très pertinents, avec l'appui de spécialistes extérieurs. Les médecins des gens de mer, les marins et anciens marins, les associations, les organisations syndicales doivent être mobilisés pour partager leurs expériences et témoignages, tout comme les chercheurs et chercheuses en sciences sociales.

Le besoin en formation est immense au sein des LPM pour les personnels. Nous nous sommes toutes et tous habitués

dans une certaines mesures au climat qui règne dans nos établissements, mais les regards extérieurs nous rappellent parfois qu'il pourrait en être autrement.

IMPLICATION DES AGENTS

La prévention du harcèlement, des violences et des discriminations nécessite un temps de travail important, souvent réalisé en plus des obligations de service des agents. S'il est tout à fait honorable que certain·es militant·es s'impliquent plus que ne le demande leurs missions, il faut aussi reconnaître que faire respecter les valeurs d'égalité et de respect fait partie intégrante de nos missions de services publics. **Il faut donc que ce travail soit reconnu et intégré dans le temps de service des agents.** Le bénévolat ne peut pas être la norme.

RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

De plus, cette responsabilité confiée par la société aux établissements comme les nôtres est lourde à porter pour les agents. La prévention du harcèlement, des violences et des discriminations fait peser des risques psycho-sociaux sur les agents. L'inadéquation entre les attentes (personnelles, hiérarchiques ou de la société) et les résultats de notre action est un facteur de risque.

Par ailleurs, la résolution de conflit et les actions de préventions exposent davantage aux risques d'agression pour les agents au contact du public (élèves, familles, stagiaire de la formation continue, etc.).

Il nous semble donc très judicieux de travailler à ce plan d'action avec ces différents éléments en tête.

Nous considérons que ces points sont à traiter en priorité :

HARCÈLEMENT SCOLAIRE

Quant à prioriser les actions, il nous semble que la lutte contre le harcèlement scolaire doit continuer, en s'appuyant sur l'existant (notamment dans l'Éducation Nationale). Les équipes de Vie Scolaire font en général un bon travail sur le sujet et doivent être reconnues pour cela. Dans le même temps, certains LPM n'ont toujours pas d'infirmier !

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES / RACISME / LGBT-PHOBIES

Un véritable manque apparaît en revanche dans notre réseau concernant les violences sexistes et sexuelles, le racisme et les LGBT-phobies. Les paroles voire les actes sont quotidiens et atteignent un niveau qui entre en contradiction totale avec les objectifs d'inclusion de nos établissements. Nous espérons que l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle pourra participer à une amélioration du climat. Aujourd'hui, nous sommes notamment confrontés à des discours qui relèvent de l'extrême-droite la plus radicale. Les agents ne sont pas outillés face à cela.

La formation de tous et toutes est donc indispensable, concernant les valeurs que nos établissements sont censés transmettre. Enfin, le climat lors des périodes de formation en milieu professionnel doit être érigé en priorité, même s'il s'agit probablement là d'un travail de long-terme.

PFMP (périodes de formation en milieu professionnel)

Nous demandons que soit mis en place rapidement un protocole d'alerte pour les PFMP.

Celui-ci ne doit pas s'appuyer sur les équipes locales des LPM, qui sont trop liées au bassin d'emploi qui accueille nos élèves. Un dispositif national serait plus pertinent.

Par ailleurs, les besoins en main d'œuvre et les enjeux autour du renouvellement des générations dans les secteurs du maritime peuvent constituer un appui pour ouvrir un dialogue avec les entreprises sur les conditions d'accueil. Nous pensons par exemple que l'accès au Wifi sur les navires ne compensera jamais les propos rabaissants, le bizutage ou les agressions sexuelles (même s'il peut faciliter l'alerte !).

Pour conclure, le chantier ouvert peut sembler impressionnant, mais pour nous, syndicalistes CGT, il fait partie intégrante de nos combats. Le racisme, le sexisme et l'homophobie n'ont pas leur place, ni dans nos établissements ni dans le reste de la société. Les injures, les propos rabaissants n'ont rien à faire dans l'école, ni sur les lieux de travail.

Nos revendications

- Mise en place d'heures obligatoires d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle, par des enseignants formés
- Recrutement d'infirmiers scolaires
- Renforcement des équipes de vie scolaire, avec un vrai statut et des formations pour les AED et les AESH et des CPE adjoints lorsque c'est nécessaire
- Mise en place de formations pour tous les agents, adaptés aux missions et aux contextes
- Décharges horaires pour les agents en charge de la prévention
- Un protocole d'alerte national simple et unique pour les élèves en PFMP
- Constitution d'un réseau VIGIE, incluant des professionnels de la prévention, du social et du maritime
- Actions de sensibilisation dans le milieu professionnel maritime

J'adhère au SNPAM CGT

Bulletin à télécharger sur le site du syndicat :

ADHÉSION, mode d'emploi



Syndicat National des Personnels de l'Administration de la Mer

Contact : snpam-cgt.syndicats@i-carre.net

SNPAM
la
cgt