



5,5 millions d'agents Et vous et toi et moi...

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

LES MILITANTS PARLENT AUX AGENTS :

Épisode 3



Bonjour à tous, c'est **Nathalie**.

Quand le personnel va au travail, pour pouvoir y donner le meilleur de soi-même, il faudrait avoir l'esprit libéré d'un certain nombre de contraintes : familiales, médicales, administratives et financières.

Comment avoir du cœur à l'ouvrage s'il s'inquiète car il ne sait pas qui gardera les enfants, notamment à cause d'horaires atypique, s'il recherche un logement et que ça lui prend toute son énergie, s'il se demande quel sera le montant de son découvert à la fin du mois, s'il hésite à se faire soigner parce que ça coûte trop cher, etc...

Et que dire des agents confrontés à une situation de handicap ! De ceux ou plutôt de celles (puisque c'est malheureusement souvent le cas) qui subissent les effets d'une politique inefficace sur l'égalité professionnelle !

Pourtant, il existe des instances qui répondent à ces questions ; Il s'agit des instances d'Action Sociale, elles ont été mises en place afin de permettre aux personnels en difficultés d'obtenir du soutien dans certains cas (accueil de jeunes enfants, aide au logement, vacances...). Nous y avons des représentants qui défendent vos intérêts et vos demandes.

Dès lors que vous avez écarté ces soucis du quotidien, il reste à faire en sorte que votre travail ne soit pas anxiogène ou délétère.



Dans ce cadre, l'administration a également proposé des pistes de réflexion en souhaitant mobiliser sur, par exemple, les risques psychosociaux (RPS), la qualité de vie au travail (QVT), les « référents Égalité », les labellisations... ma grand-mère aurait parlé de « pansement sur une jambe de bois ». Nous ne serons pas aussi sceptiques, voire cyniques, mais reconnaissons quand même qu'il est un peu paradoxal de mettre en place des groupes de réflexion en vue d'améliorer les conditions de vie au

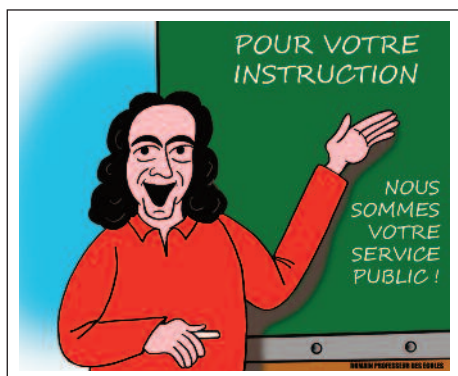
travail des agents tout en mettant grandement à mal les services et les administrations par des restructurations incessantes, des purges d'effectif, des moyens techniques déficients et des budgets toujours plus contraints, à tous les niveaux.

Le service à l'utilisateur est pris très au sérieux par les agents des trois versants de la Fonction Publique ; ils souhaitent avoir les moyens de mener leurs missions dans des conditions favorables, respectueuses pour tous. Se réunir une fois par mois pour dire ce qui ne va pas et repartir avec la promesse d'une machine à café ne remplacera pas le manque de personnel, du matériel performant, une action sociale efficace et proche des agents et une reconnaissance de la part des employeurs publics.

Non aux concepts nébuleux et superfétatoires ! Oui à un service public de qualité, où les agents et le public sont respectés et les missions effectuées dans les meilleures conditions possibles !

Bonjour c'est **Romain, l'instituteur.**

Comme promis dans le précédent épisode voici le volet conditions de vie et travail... Mes camarades vous ont parlé de "QVT", je vais vous parler ici



d'action sociale puisque notre employeur doit par ce biais contribuer à "l'amélioration des conditions de vie de ses agents et de leur famille"...

Qu'en est-il réellement ? L'existence même de l'action sociale ministérielle et interministérielle est largement méconnue des agents de l'éducation nationale... et pour cause, avec une moyenne de 30 € annuels par agent, mes collègues ont pris l'habitude de s'en passer !

Nos droits sont examinés dans des comités ministériels et interministériels. FO siège dans ces commissions et veille à faire respecter la réglementation pour que les prestations bénéficient bien aux agents. Il existe des commissions prêts et secours... celles-ci servent de plus en plus à venir en aide aux personnels employés hors statuts avec des contrats précaires et des temps partiels imposés. L'action sociale vient alors en aide à des personnels qui sont mis en difficulté par l'employeur lui-même !

L'action sociale d'initiative ministérielle est très faible et se résume à quelques actions dans les académies. Beaucoup de personnels de l'éducation nationale sont par exemple privés d'une solution de restauration collective avec prise en charge d'une partie du coût par l'employeur, faute de financements suffisants.

Cette prestation est pourtant un pilier de l'action sociale interministérielle. L'action sociale interministérielle est elle aussi de plus en plus remise en cause avec un budget ponctionné chaque année et des sections régionales mises en difficultés par la réforme territoriale.

L'éducation nationale n'hésite pas à confondre amélioration des conditions de vie et amélioration des conditions de travail en utilisant le budget d'action sociale pour sous-traiter une partie de ses obligations en matière de CHSCT à la mutuelle historique de ce ministère... il est urgent de réaffirmer que conditions de travail et conditions de vie ne relèvent pas des mêmes droits : les agents doivent pouvoir bénéficier de CHSCT efficaces et vigilants, et d'une action sociale généreuse et présente auprès des agents, de leur famille et de leurs besoin.

Bonjour les amis, c'est **Maryvonne.**

Aujourd'hui je dois vous parler de « QVT » Qualité de Vie au Travail.

J'ai longuement hésité avant de coucher ces mots sur le papier. Comment aborder un tel sujet, en ces temps dramatiques dans nos professions, dans un contexte de crise sanitaire sans précédent sur l'ensemble du territoire ? Comment parler de qualité de vie au travail quand tous les secteurs de soins sont frappés de plein fouet par la fermeture de lits et la diminution des effectifs ?

Comment parler de qualité de vie au travail quand 1,2 million de professionnels de la fonction publique hospitalière, médecins, soignants, techniques, administratifs, partout au travers du pays d'un même cri manifestent colère et l'indignation ?

Comment parler de qualité de vie au travail quand les soignants témoignent chaque jour de leur souffrance face à l'incapacité d'exercer leur métier par manque de moyens, de temps, de places ?

Comment, dans une instruction du 26 juin 2017, le ministère de la santé peut-il exposer les axes de développement des compétences dans la fonction publique hospitalière pour l'année 2018, avec formations prioritaires, pour développer la « QVT » chez les professionnels de santé ? Cette même « QVT » qui désigne l'ensemble des actions permettant de concilier l'amélioration des conditions de travail liées à la qualité des soins.



Comment peut-il proposer des « repères » aux acteurs tels que professionnels, cadres, représentants du personnel, comme :

- Développement des ressources humaines, de la QVT et des évolutions organisationnelles formations RPS (risques psycho-sociaux).
- Amélioration des équipes de soins pluridisciplinaires.
- Amélioration de la prise en charge et de la prévention.
- Développement de la santé environnementale.

Selon une étude, une politique en faveur de la « QVT » permet d'agir sur :

- L'état de santé physique et psychologique des collaborateurs.
- La santé économique des établissements.
- La santé individuelle et collective.

Combien de temps encore, mes chers collègues, amis, camarades, allons-nous accepter cette mascarade ? Face à une politique sourde, qui de par ces instructions, cherche à masquer la réalité.

Il ne peut pas y avoir de qualité de vie au travail dans la fonction publique hospitalière tant que ce processus de destruction de la santé publique et de l'accès aux soins pour tous ne sera pas enrayeré.

C'est pourquoi, chers lecteurs, le 6 décembre 2018, lors des élections professionnelles, votez FO, syndicat libre et indépendant, qui dans toutes les structures se bat VRAIMENT pour faire entendre vos revendications.

Bonjour à tous, c'est **Mélanie**, de **Police-Secours** !

Les conditions de vie au travail

Cela ne peut pas vous avoir échappé ! Ces derniers temps, dans les médias télévisés, la presse écrite, sur les réseaux sociaux, les policiers descendent dans la rue pour crier leur colère, dénoncer leurs conditions de travail et revendiquer légitimement le droit de vivre en famille.

Il m'était dès lors impossible de parler des conditions de vie au travail des gardiens de la paix sans évoquer en préambule leur besoin indispensable de resocialisation.

Horaires atypiques, rappels, report de repos font qu'aujourd'hui les policiers sont devenus des fantômes pour leur famille. La paix, les policiers l'apportent principalement à leur domicile par leurs absences répétées dictées par l'opérationnalité. Des solutions existent à moindre coût, mais pour nos responsables elles sont toujours trop coûteuses : la sécurité n'a pas de prix, qu'on se le dise !

Passé ce propos, la vie au travail du policier pourrait s'apparenter à une pression hiérarchique dictée par une politique du chiffre toujours prégnante, opposition des unités sur le principe du fameux « diviser pour mieux régner », désintéressement du bien-être au travail qui



ne constitue aucunement un objectif pour la hiérarchie... alors à quoi bon favoriser le vivre ensemble ?

Même si aujourd'hui des cellules de risques psycho-sociaux (RPS) ont été mises en place, aucune solution pérenne n'a été trouvée

J'ai cherché du positif dans la vie au travail dans la Police.

Le social au sein du Ministère de l'intérieur n'a pas réussi à retenir mon attention car du social il ne semble n'avoir que le nom, même si l'on évoque « l'action sociale ». La politique définie dans ce domaine par notre ministère de tutelle n'est pas à la hauteur des attentes et des sacrifices des policiers : sans l'implication réelle de collègues à travers des fondations et associations, le social serait presque réduit à néant.

Pour conclure, comment évoquer les conditions de vie au travail des policiers sans décrire des locaux trop souvent insalubres, marqués par des odeurs nauséabondes, sans tristement rappeler le lourd tribut payé par la Police, notre profession restant l'une des plus marquée par les suicides.

Quelques lignes pour faire ce bilan ne suffisent pas, alors demain ne soyez pas surpris si en allumant votre téléviseur ou en lisant la une de votre presse quotidienne, vous découvrez que les gardiens de la paix sont encore dans les rues à manifester.

Bonjour à tous, c'est **Thierry**, de la **DIRIF**.

Après avoir abordé mes conditions de travail, j'aimerais vous parler d'un autre sujet abordé au sein de notre centre par l'équipe dirigeante, la qualité de vie au travail.

J'ai eu, dans un premier temps, un peu de mal à comprendre où voulait en venir le chef d'unité.

Alors, il nous a expliqué que la qualité de vie au travail, c'était, d'une manière générale, revoir le confort de vie au sein du centre d'exploitation et d'intervention.

J'ai tout de suite pensé qu'il souhaitait refaire les vestiaires, la salle de détente et de réfectoire, voire nous changer la télévision !

Il nous a dit que la qualité de vie au travail allait bien au-delà, et

qu'il souhaitait une véritable réflexion sur le sujet pour savoir ce que nous pouvions améliorer en termes de confort dans notre quotidien.

Cela m'a paru un peu déplacé, car avec les suppressions d'effectifs, nous avons des conditions de travail très dégradées et ce n'était pas notre confort de vie qui allait faire en sorte que nous supportions mieux notre quotidien.

Je l'ai d'ailleurs interpellé en ce sens, il m'a répondu que la qualité de vie au travail pourrait en effet venir atténuer cette dégradation de nos conditions de travail, mais en restant assez flou sur les solutions.

Je ne voyais pas comment mes deux semaines d'astreintes d'affilée pouvaient être compensées par un confort, et lequel d'ailleurs ?

En quoi celui-ci allait-il combler ma fatigue accumulée sur deux semaines et rattraper le temps non passé en famille avec les miens ?

Certains camarades ont joué le jeu en demandant un lit pour pouvoir se reposer avec si possible des séances de massage, d'autres un babyfoot et d'autres encore, des séances de relaxation.

Je n'ai pas participé à ce jeu de dupes, car pour moi rien ne pourra compenser la dégradation de mes conditions de travail, due à une politique de baisse des effectifs.

Tout ceci n'était, à mon sens, qu'une manipulation de l'administration pour nous faire oublier notre quotidien, les restructurations qui s'enchaînent à un rythme effréné depuis la RGPP et la politique de suppression des effectifs.



Bonjour à tous, c'est **Étiennette**, du **CEREMA**.



Dans ce troisième épisode, nous allons aborder les conditions de vie au travail. Depuis une quinzaine d'année celles-ci se sont particulièrement dégradées. En effet, les réorganisations incessantes des services du ministère empêchent les agents d'avoir une vision à moyen ou long terme. Il faut savoir qu'aujourd'hui les services déconcentrés les plus anciens du ministère de

l'écologie sont les DIR (Directions Interdépartementales des Routes) qui n'ont que 11 ans !

De plus, au sein de chaque service ou établissement, les restructurations sont incessantes. Dans mon établissement actuel, le Cerema, créé en 2014, la direction nous annonce des baisses d'effectifs et donc de la mutualisation, des abandons de missions, depuis quasiment le début (malgré l'engagement de l'État de ne pas toucher aux effectifs et au budget de l'établissement pendant 3 ans). Comment dans ces conditions avoir de bonnes conditions de vie au travail ?

Eh bien, pour l'administration, la solution c'est la QVT. La QVT, quésaco ? C'est la qualité de vie au travail, mais qu'est-ce qui se cache derrière ces mots ? L'administration nous a expliqué qu'il fallait une réflexion pour savoir ce qui pourrait être mis en place pour améliorer notre quotidien au travail. Une boîte à idées a été installée pour que tous les agents puissent s'exprimer et sur certains sites nous avons vu arriver une boîte à livres, un potager participatif, des ruches, ...

Je ne suis pas certaine que ces aménagements améliorent le quotidien des agents qui « croulent » sous les dossiers du fait de la suppression de postes dans le service !

La QVT cherche en quelque sorte à minimiser l'importance des RPS (risques psycho-sociaux) qui sont de plus en plus nombreux.

Tout ça n'est pas très réjouissant, je vous l'accorde, aussi je voudrais vous parler de l'action sociale mise en place au ministère. Chaque service a un CLAS (Comité Local d'Action Sociale) dont le président et le secrétaire sont désignés par les OS représentantes du service (d'après le scrutin du comité technique local). Le CLAS a deux commissions, la première étant une commission aide matérielle qui peut décider, en collaboration avec l'assistante sociale du service, d'accorder une aide financière ou un prêt à un agent qui se retrouve en grande difficulté. Cette commission n'est pas toujours très connue, mais elle peut permettre à des agents de se sortir de situations parfois très difficiles, un accident de la vie pouvant faire beaucoup de mal.

La deuxième commission est la commission animation, elle permet via une petite enveloppe budgétaire d'organiser des sorties culturelles ou de cohésion pour les agents du service, des conférences sur des sujets touchant à la famille ou au bien-être, ...

Le CLAS n'est pas une solution miracle, mais il permet de préserver le lien entre les agents et du coup d'éviter l'isolement.

Personnellement je n'ai jamais été Présidente ou Secrétaire du CLAS mais j'ai participé à des actions organisées pour cette instance, et je profite de cette tribune pour remercier ces acteurs de l'amélioration du quotidien des agents !

.....
Bonjour à tous, c'est **Sébastien**, agent territorial.

Les conditions de vie au travail en lien avec la vie professionnelle. CHSCT

Le CHSCT doit rappeler les lois concernant l'utilisation des nacelles pour le travail en hauteur, notamment lors de l'installation des guirlandes de Noël dans la ville. En effet, par souci d'économie, la collectivité demande à un agent de conduire le camion nacelle, d'installer les guirlandes alors que la législation impose un agent dans la nacelle et un second agent à proximité des commandes pour sécuriser l'espace et intervenir en cas d'urgence en cas de problème de son collègue dans la nacelle.

La pression morale pour les agents augmente et le CHSCT a mis en place une cellule RPS (risques psychosociaux) pour venir en aide aux agents de notre collectivité. Cette cellule a permis à nos élus et direction générale de se rendre compte des problématiques réelles dans notre collectivité. Cette écoute des agents permet d'identifier les services qui génèrent du stress pour les agents et cette démarche a permis de modifier les pratiques managériales ou des organisations de travail pour améliorer le bien-être de nos collègues.

Il est à noter que les agents n'ont aucune facilité concernant la garde des jeunes enfants, aucune place en crèche n'est réservée pour les agents de la ville et ils paient le même tarif que les habitants de la commune alors qu'ils effectuent leurs missions de service public dans cette collectivité au quotidien.

Concernant les prestations sociales, nous bénéficions d'une caisse d'entraide qui apporte quelques services concernant les loisirs : tickets de cinéma, spectacle, sorties à tarif réduit pour les adhérents. Au bout de 20, 30 et 35 ans de bons et loyaux services, nous pouvons prétendre à la médaille du travail.







...moi le Service public j'y tiens !!!

Le 6 décembre, je vote



46, rue des Petites-Écuries - 75010 PARIS
 Territoriale - État - Hospitalière - 153, rue de Rome - 75017 PARIS
 contact@fo-fonctionnaires.fr - 01 44 83 65 55
 fo.sante-social@fsps.com - 01 44 01 06 00 / fo.territoriaux@fsps.com - 01 44 04 06 00

FONCTION PUBLIQUE