
DECLARATION LIMINAIRE du CHS-DI du 27 juin 2011

Monsieur le Président du Comité Hygiène et Sécurité de l'Oise,
Mesdames et Messieurs les représentants de la parité administrative et de la parité syndicale,

Dès 2008, Force Ouvrière écrivait « la RGPP tue ».

Aujourd'hui Bercy compte ses suicidés : 10, 20, 30... encore 3 ces quinze derniers jours, c'est insoutenable.

Aujourd'hui Bercy compte ses suicidés dans le déni le plus total du lien - pourtant manifeste - avec nos conditions de travail dégradées.

Au premier rang des coupables, les baisses d'effectifs accumulées depuis des années, à raison de 2 départs sur 3 non remplacés dans les administrations financières.

Les plus hauts responsables et dirigeants des services de l'État eux-mêmes commencent à mettre en doute, voire à mettre en cause, les effets de la RGPP. Peu importe pour le gouvernement qui tend à accélérer cette politique de destruction du service public. Plus des deux tiers des hauts fonctionnaires estiment que le service rendu aux usagers se détériore du fait des réformes en cours ; ils sont également 75 % à juger que leurs propres conditions de travail en pâtissent. Alors que dire pour leurs collaborateurs, subordonnés dans la hiérarchie...

L'analyse de **FO** Finances se rapproche de celle du médiateur de la République qui constate, dans son dernier rapport, que ces réformes augmentent la complexité du système administratif, et que le manque de moyens et de personnel des services publics se traduit par un service « dégradé, plus complexe et moins accessible ». « Les réformes de notre pays se font trop vite sans que les dommages collatéraux qu'elles induisent en soient suffisamment mesurés », dit-il. Le rapport revient également sur la perte de sens et de compréhension des personnels du service public dans leurs actions : toujours plus de directives et de textes, toujours moins de moyens et d'effectifs.

La section **FO** de l'Oise refusera de donner un avis favorable au document unique, du fait de l'absence de solutions pertinentes face aux risques organisationnels et aux risques psychosociaux. Ces solutions pertinentes consistent à renflouer les effectifs, à stopper les réformes, à recruter un médecin de prévention à temps plein, à récompenser les efforts des agents par des revalorisations salariales et des promotions de carrière.

Sans oublier de garantir la qualité du dialogue social, car les réponses habituelles (application de décisions supérieures, précipitation, manque de temps et pas que ça à faire...) ont fait long feu.