



« L'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible » (Saint Exupéry)

Syndicat National **Force Ouvrière** des Finances Publiques

Section de la Sarthe

Déclaration liminaire CHS CT du 24 janvier 2019

Monsieur le Président,

Les dernières élections professionnelles, les premières réalisées par vote électronique, révèlent un taux de suffrages exprimés en Sarthe de 74% contre plus de 96% en 2014.

Faut-il y voir un désintérêt pour les représentants du personnel ou simplement une exaspération portant sur les conditions de vie au travail et son lot d'incertitudes quant à la pérennité des missions.

Flexibilité et polyvalence sont devenues les maîtres mots de la « gestion en flux tendus », (cf Mamers). L'agent est devenu « l'acteur assigné » qui développe « un lien étroit entre le développement personnel et celui de l'organisation du travail », sur la base de l'alignement des valeurs personnelles à la mission qui lui est allouée.

S'il est vrai que l'administration offre aux agents quelques contreparties et flexibilités en termes de rémunération différenciée (Prime PAS), d'horaires et de localisation flexible (CDC, télétravail) pour concilier la relation travail-vie privée, on sait que cela peut se traduire par une sujétion renforcée (extension des compétences, changement de travail, présence fortement demandée) et de nouvelles formes de contrôle très intrusives, dominées notamment par « l'autorité froide » des *data control* qui mesurent les performances « la satisfaction de l'utilisateur, la mesure des coûts, le rendement, la qualité du service, les relations avec les collègues, l'évaluation des agents » : des pratiques de mobilisation subjective au travail qui ont pour effet de détourner chacun « des visées d'action collective des syndicats ».

Le « *new management* » est alors l'outil nécessaire pour que les agents s'investissent positivement dans leur travail quitte à réaliser leurs tâches d'une façon contraire à leurs valeurs personnelles, d'une part en subissant des conflits de valeurs professionnelles (moins de service public) et d'autre part en se heurtant à des exigences émotionnelles (temps restreint de réception, impression de travail bâclé (CFE ponctuel), surcharge d'accueil les jours d'ouverture). Ces deux formes de risques psychosociaux (RPS) impactent les agents et s'ajoutent à d'autres tel que les nuisances liées à l'environnement physique (le bruit) parfois accentuées par certains mouvements de colère rencontrés aujourd'hui (cf fiches de signalement).

Aussi, au moment où nous entamons notre mandature, nous insistons sur la pérennité du CHSCT. En effet, la disparition de cette instance dans le secteur privé a été un mauvais coup porté aux salariés, avec une baisse drastique des moyens. L'instance unique conduit à exiger des élus une multitude de compétences techniques dans des domaines divers, avec le risque que la santé au travail ne soit reléguée au second rang : le CHSCT, au contraire a la capacité de construire des démarches de prévention concrètes en lien avec l'activité des agents.

En décembre 1972, 10 ans avant la création du CHSCT, monsieur Georges POMPIDOU, président de la république et inspirateur « d'Astérix chez les Helvètes » selon UDERZO, déclarait dans un discours portant sur le programme commun de l'Europe que « *la potion magique qui décuple les forces d'Astérix n'existe pas* ». A l'heure où s'ouvre le salon de la bande dessinée d'Angoulême, le CHSCT pourrait inspirer un dernier ouvrage « *Mal-être chez les gaulois réfractaires* ».