

DECLARATION LIMINAIRE **CHS DU 01 AVRIL 2011**

Monsieur Le Président, Mesdames et Messieurs les membres de la parité administrative,

Ce CHS se tient dans un contexte de plus en plus tendu. En effet, jamais la situation générale des services n'a été aussi grave en Vendée. Jamais les suppressions successives d'emplois n'ont atteint de tels niveaux, ce qui déstabilise toutes vos équipes car de nombreux collègues partants ne sont plus remplacés.

Tous ces bouleversements ont des conséquences désastreuses sur la santé des agents. Ces perturbations internes vous contraignent à réorganiser en permanence et souvent dans la précipitation l'organisation et le fonctionnement des services. Ces mesures remettent en cause la qualité du service public, détériorent les conditions de travail et les agents subissent incertitude permanente, angoisse, manque de lisibilité.

Nous profitons donc de la présence de notre médecin de prévention pour l'alerter que de plus en plus de collègues sont en situation de détresse psychologique, ce qu'elle pourra certainement nous confirmer puisque lors des derniers CHSM, les rapports annuels des IHS et des médecins de prévention l'attestaient.

Nous regrettons la fermeture de 2 points de consultation en Vendée car certains collègues ne répondent plus aux convocations du Dr Bailly du fait de l'éloignement. Une médecine de prévention efficace exige des moyens suffisants permettant une certaine proximité entre le médecin et les agents. Conclusion : il faut donc plus de temps et plus de moyens pour la médecine de prévention départementale.

Vous n'êtes pas sans ignorer que la souffrance au travail dans notre Direction départementale augmente à tous les niveaux de la hiérarchie, nous avons tous des exemples bien précis en tête, inutile de les énumérer.

La prévention de la souffrance au travail doit désormais être votre priorité. En effet, 25 suicides ont été recensés en 2009 dans notre Ministère. La Vendée n'est pas à l'abri d'un tel drame car ce contexte de souffrance et de stress peut parfois conduire certains agents à mettre en péril leur existence...

Les causes essentielles de cette détresse humaine sont souvent liées à l'activité professionnelle, aux suppressions d'emplois, à l'organisation du travail, aux charges de travail, aux restructurations et réorganisations permanentes, aux méthodes d'évaluation (système de notation souvent injuste notamment du fait des quotas limités de bonification d'avancement), au caractère subjectif des listes d'aptitudes qui certes permettent à un certain nombre d'agents d'obtenir une promotion méritée, mais qui laissent de nombreux collègues sans réponses face à leurs légitimes interrogations lorsqu'ils en sont écartés (Mr Cérés, nous vous avons déjà donné notre point de vue sur ce point et nous reformulons notre requête aujourd'hui pour que tous les collègues non retenus puissent obtenir des explications claires, sinon vous devrez faire face à des risques psychosociaux en lien direct avec vos décisions).

La Direction Générale doit recruter des secrétaire-animateurs en nombre suffisant pour éviter que ceux-ci ne soient contraints de s'occuper d'un trop grand nombre de départements.

Les ACMO doivent pouvoir se consacrer entièrement à leur mission, considérablement alourdie par les restructurations de services et l'élaboration du document unique. D'autant plus que ce document est vivant et qu'il devra continuellement être mis à jour afin de sécuriser notre environnement professionnel.

Les ACMO doivent être en mesure d'être très réactifs lorsque de mauvaises conditions matérielles de travail leur sont signalées afin de limiter le plus rapidement possible le stress généré par de telle situation, ce stress qui est le premier risque psycho-social. Par exemple, les ambiances de travail bruyantes et les mauvais éclairages sont souvent de nature à créer fatigue et tension nerveuse. Il vous appartient donc, Mesdames et Messieurs les Directeurs, à veiller à ce que ces conditions soient mises en avant dans les nombreux groupes de travail ayant pour but de réorganiser nos missions, nous pensons notamment au dernier groupe de travail sur l'accueil du public au SIP de La Roche / Yon. Ne serait-il pas judicieux de faire participer l'ACMO à certains de ces groupes de travail ?

Le Plan Ministérielle « Santé Sécurité au Travail » adopté en juillet 2010 pour la période 2010/2014 vous impose des priorités, notamment sur les risques organisationnels et les risques psychosociaux. Nous attendons donc de voir quelles actions précises vous aller nous annoncer aujourd'hui pour prévenir ces risques dans les mois qui viennent, car la souffrance de vos équipes est bien réelle et vos réponses pour y remédier tardent à arriver...

Mais à ce jour, les représentants du personnels restent sur leur faim car la cause essentielle des souffrances endurées par tous nos collègues est connue de tous : il s'agit de l'organisation archaïque du travail due aux suppressions d'emplois mais malheureusement, vous refusez obstinément d'en débattre sereinement avec nous ! Belle preuve d'un dialogue social pratiquement censuré sur ce sujet primordial...

Nous verrons bien lors du prochain CTPD du 05/04/2011 ce que vous aurez à nous annoncer sur ce sujet : les fameux leviers et les priorités à définir !!!

Concernant le Document Unique, malgré des débats riches et constructifs dans notre Département, les cotations de certains risques nous semblent inadaptées... Pour preuve, il nous est déjà arrivé dans le passé de vous alerter que certaines situations se dégradait dans certains services mais il a souvent fallu attendre que ces situations se corsent davantage pour que vous interveniez rapidement. Nous en sommes souvent au principe du carrefour dangereux qui n'est reconnu comme tel qu'une fois l'accident tant redouté survenu !

A la lecture des nombreux documents concernant le DU et de tous les risques recensés, il nous semble que le programme de prévention départemental est une version très allégée : 1 simple feuille recto-verso écrit en gros caractère !!! Un très gros travail reste à faire sur ce point si vous souhaitez réellement donner à ce document unique ses lettres de noblesse car les agents et les cadres de Vendée attendent depuis fort longtemps non plus des paroles mais des actes !

Comme le préconise pour la DGFIP le Député Mr Carsenac, rapporteur spécial de l'Assemblée Nationale, votre devoir de Directeur est désormais de personnellement vous préoccuper des conditions de travail et du climat interne pour éviter de créer un syndrome France Télécom en Vendée. Sinon il vous appartiendra de rendre des comptes si la situation continuait à se dégrader dans notre département et que la santé de vos collaborateurs se dégradait davantage.... Le management par indicateurs continue de maintenir la pression sur vos équipes, contrairement au discours officiel, car seuls les bons élèves bénéficient d'un avancement accéléré ou d'une promotion. Les chefs de service reçoivent toujours autant de mails et de demandes des services de Direction. Par contre les indicateurs sociaux ne sont plus au vert depuis des mois dans les services et vous semblez ne pas mesurer l'ampleur des dégâts.

Les représentants Force Ouvrière abordent donc ce CHS avec une volonté constante de défendre l'intérêt de l'ensemble des agents qui exercent leurs missions, de plus en plus sous pression et avec beaucoup d'inquiétude concernant leur avenir. Ils refusent toutes suppressions d'emplois supplémentaires.