Avis des représentant(e)s du personnel du CHSCT de l'Aude sur le plan d'action départemental relatif aux conditions de vie au travail

Le projet de plan d'action départemental relatif aux conditions de vie au travail a été adressé aux membres du CHSCT de l'Aude par mail du 6 septembre 2021.
Élaboré par la seule Direction locale, sans intervention d'aucune sorte du CHSCT de l'Aude, il recense 4 grands axes d'action :

1- l'accompagnement du changement

2- Rendre visible le sens de l'action

3- Organiser la répartition de la charge de travail

4- Travailler sur l'environnement humain et matériel

Le détail des actions qui doivent être envisagées afin de prévenir les risques psycho-sociaux ne nous paraît pas à la mesure des enjeux, tels qu'exprimés par les agent(e)s du département de l'Aude, notamment lors de l'établissement du dernier Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) disponible.
Ainsi, les représentant(e)s du personnel du CHSCT de l'Aude souhaitent émettre le présent avis en vertu de l'article 77 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique, compte tenu de l'absence de prise en compte à un niveau suffisant par la Direction locale des risques psychosociaux dans le département de l'Aude.

En premier lieu, en vertu de l'article 61 du dit décret, le Président devra soumettre au CHSCT le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
Celui-ci permettra au CHSCT de définir les actions correctrices les plus appropriées.

Par ailleurs, l'examen approfondi du dernier DUERP disponible dans le département, concernant les risques psychosociaux recensés par les agent(e)s, permet de distinguer 3 principales menaces :

1- Le télétravail

2- Les suppressions d'effectifs qui occasionnent une surcharge de travail et une pression accrue des chef(fe)s de service sur les objectifs et les résultats.

3- Un stress permanent possiblement générateur de burn-out et une anxiété généralisée, non seulement du fait de ces effectifs insuffisants mais également des réformes successives qui se mettent en place sans que les agent(e)s soient associé(e)s au préalable.
Des craintes se font notamment jour sur l'avenir de nos missions et la suppression de structures liée entre autres à l'instauration sans concertation du soi-disant « Nouveau Réseau de Proximité ».
D'où des risques identifiés de mobilité forcée mais aussi de remise en cause de nos statuts, via la contractualisation et la régionalisation des missions.

Aussi, les membres du CHSCT représentant(e)s du personnel demandent qu'un plan d'action départemental de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail cohérent soit élaboré dans le cadre de cette instance, comme prévu par le point 2 de l'article 61 du décret du 28 mai 1982.