

Compte rendu de la Formation Spécialisée¹ du 5 septembre 2023

Vous vous souvenez peut-être qu'en juillet dernier, l'ensemble des organisations syndicales a demandé une séance plénière dédiée spécifiquement aux fiches de signalement collectives. Elles alertaient sur les conditions de travail dégradées, faites par le SGC d'Erstein, le SIE de Haguenau, la trésorerie hospitalière de Bischwiller et le SDIF de Molsheim. C'était donc l'objet principal de cette réunion, complété par l'examen du rapport annuel du médecin du travail et de ses comptes-rendus de visites des sites visés.

* Rapport annuel du médecin du travail :

Il en ressort que seuls 4 % des effectifs de la DRFIP 67 bénéficient des visites réglementaires (annuelles ou quinquennales). Les échanges ont permis de souligner que le Dr NEAGOE ne dispose pas de tous les moyens pour assurer toutes ses missions.

Nous avons donc demandé plus de moyens humains (infirmière et/ou secrétaire) pour la décharger d'une partie des travaux administratifs. Elle pourrait ainsi se consacrer plus sur le cœur de son métier.

La direction s'est engagée à soutenir la demande du médecin si elle la formule auprès du Secrétariat général.

* Fiches de signalement collectives

Constatant que les toutes premières fiches collectives de 2018 et 2019 avaient disparu (oups!) des archives de la Direction, nous les lui avons remises. L'occasion pour nous de démontrer que le mal-être des agents date bien d'avant les restructurations du NRP. De plus, nous avons lu une partie de notre liminaire de 2019. Pourquoi donc ? Pour montrer que depuis les situations n'ont évolué que dans le mauvais sens !



Partout le manque d'effectifs est manifeste et cause moult difficultés auxquelles s'ajoutent « des maladroites managériales », des applications défectueuses, des organisations de travail inadaptées, etc.

Les constats du médecin rejoignent les témoignages recueillis auprès des agents lors de nos HMI et que nous relayons depuis des années à chaque instance. Combien de visites de la direction ou du médecin ou de fiche de signalement faudra-t-il encore pour qu'enfin des préconisations du docteur aboutissent à des actions concrètes ?

Les pistes données sont pourtant évidentes : alléger la charge de travail, préciser formellement les objectifs en tenant compte du réalisable, établir clairement les priorités, organiser les discussions, favoriser l'écoute des agents, etc.

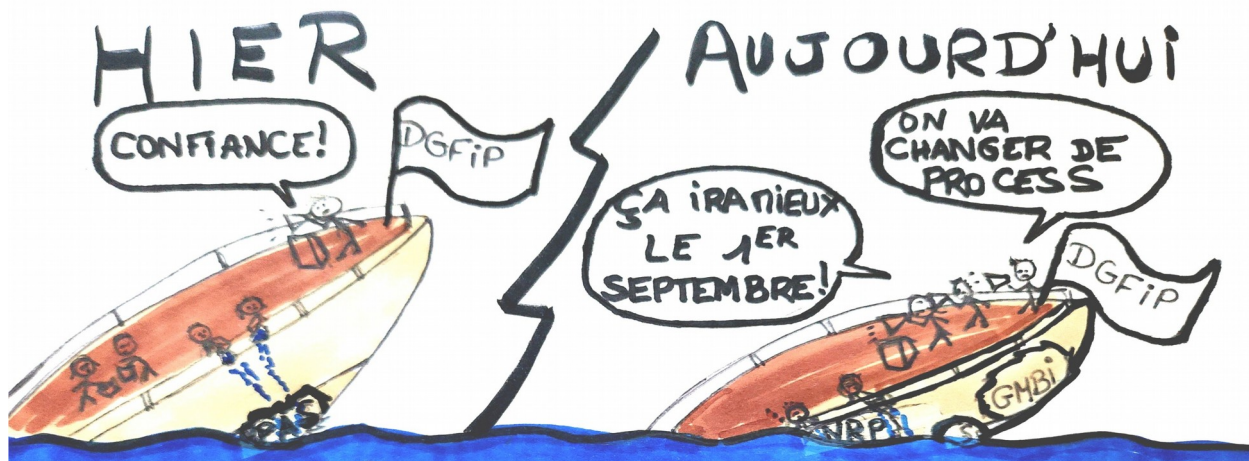
De son côté, la Direction reconnaît les vacances de postes sur les sites étudiés. Elle met en avant le recrutement en cours des contractuels (contrats de 3 ans !). Nous reprochons à cette solution qu'elle n'est pas immédiatement opérationnelle (délais d'embauche + formation), ni pérenne. Sachant qu'un agent en SIE est totalement autonome au bout de 3 ans, nous craignons que les collègues vont assurer la formation des nouveaux, à fonds perdus !

¹ La Formation spécialisée remplace le CHSCT

Dans les détails :

→ Erstein : l'Espace de Dialogue mené en janvier avec les agents du SGC n'a abordé que l'organisation du travail, sans évoquer les relations avec la hiérarchie. A partir de ses conclusions, la direction s'engage à proposer un plan d'actions d'ici fin septembre, qu'elle soumettra aux agents. Elle compte aussi sur l'arrivée d'un inspecteur. Pas sûr que ça suffise.

Quant à l'ISST (inspecteur sécurité et santé au travail), il a prévu de visiter le site et de rencontrer les agents volontaires dans un endroit neutre pour libérer la parole. Il en fera un PV global (sans citer de noms).



→ SIE Haguenau : compte tenu des nombreux mouvements de personnel passés et à venir, le service se retrouve avec beaucoup moins de sachants, alors même qu'il doit absorber la gestion de nouvelles taxes. Les contractuels prévus ne pourront pas remplacer efficacement dans un court délai, les agents expérimentés partis. La situation délicate actuelle risque de s'aggraver encore davantage.

Nous avons demandé un audit du service, privilégiant un œil extérieur, capable d'évaluer objectivement les charges de travail pour mieux respecter les limites des agents (conformément aux préconisations du médecin). Serons-nous écoutés ?

Pour lors, la direction cherche à rassurer les agents, tente de les déculpabiliser (*'les priorités relèvent de la responsabilité du manager'*), et souhaite qu'ils se protègent. Elle encourage à suivre la formation « Alléger la charge mentale » pour apprendre à ne pas emporter les soucis professionnels à la maison ! Enfin, elle insiste sur la rénovation des process !

→ Trésorerie hospitalière de Bischwiller : ont été signalés les difficultés relationnelles avec certains ordonnateurs, des locaux inadaptés (un service sur 3 étages, des espaces inaccessibles pour les collègues à mobilité réduite), d'importantes charges de travail ... La direction compte sur la nouvelle équipe d'encadrement au complet. Le Directeur s'est engagé à rencontrer personnellement la direction de l'hôpital de Haguenau ainsi que le maire de Bischwiller. Et les process ...

→ SDIF : Le foncier départemental subit une situation dite 'dégradée' bien avant GMBI : manque de bras, pénurie de sachants, applications informatiques sous-dimensionnées. Aujourd'hui on atteint des sommets : 17000 e-contacts en stock !! A notre avis, l'arrivée de contractuels en cours et d'une AFIPA ne résorbera pas les retards, d'autant moins qu'il faut déjà gérer la campagne taxe foncière et les nombreux contentieux.

En résumé, les agents ne se sentent pas réellement écoutés. Ils ont le sentiment d'être abandonnés et ont totalement perdu confiance après ces réformes successives et incessantes, sans aucune amélioration des conditions de travail. Ils ne croient plus aux promesses creuses.

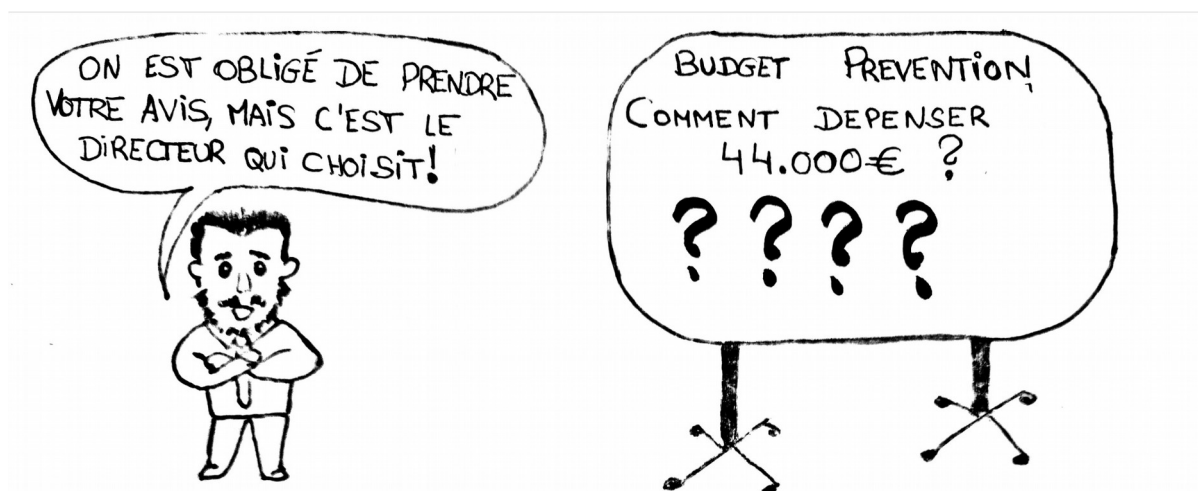
**Ça ira mieux demain
du moins je l'espère
parce que c'est déjà ce que je me suis dit hier**
(Triste Compagne par Benabar)

NON « ça n'ira pas mieux demain ».
Ni le recrutement annoncé de contractuels,
ni les réflexions
sur les process n'apporteront une réelle solution,
une vraie bouffée d'oxygène.

AUTRES POINTS ABORDÉS :

➤ Point budgétaire

Le 5 septembre, on se retrouve avec 44.188€ encore à dépenser. Compte tenu des délais de mise en œuvre (devis, commande, livraison...) il y a le feu au lac ! Un groupe de travail dédié est donc programmé d'urgence le 10 octobre pour trier les propositions. Si vous avez des idées ???



A Simonis, les agents souhaitent un garage à vélo sécurisé, protégeant contre les vols et les dégradations (Strasbourg Amendes étant sur le site), particulièrement utile pour les vélos à assistance électrique. Quant au directeur, il demande l'organisation de formations « alléger la charge mentale », délocalisées.

➤ Lettre de missions pour le nouvel Assistant de Prévention

Le Directeur a accueilli Olivier NICOLAS, remplaçant Julien LESTIENNE. Fort de sa lettre de mission, il pourra « mettre en œuvre la plénitude de ses missions »

Nous nous sommes interrogés : a-t-il pris la mesure complète de ce qu'on attend de lui ? Pour l'instant, sa formation n'est pas programmée, alors que les besoins des services sont très divers et urgents.

➤ Questions diverses

Parmi les quelques questions diverses, fut évoqué l'énorme souci de téléphone à la trésorerie du SDEA, en attendant la mise en place efficace de la TOIP. Mais ça ira mieux demain !!

Prochaine date : le jeudi 12 octobre.

Vos représentants Solidaires restent à votre disposition pour toute question au sujet de cette FS :
Fanny Sanchez, Elisabeth RAMEL, Denis KERN, et Gilles DIEBOLD en qualité d'expert

