



Suite de « À l'ordre du jour du CHSCT central du mardi 12 juin et ce que l'US CGT y défendu »

CONTRATS AIDÉS ET EXPERTISE

LA VILLE PIÉTINE LA LOI ET LE CHSCT !

A l'automne dernier, les syndicats s'inquiètent des conséquences graves du licenciement (décidé par le gouvernement) de nombreux contrats aidés. En janvier dernier, en dépit des freins mis par la Ville, le CHSCT décide de désigner un expert indépendant pour analyser la prise en charge des contrats aidés, le respect de ses obligations légales par la Ville, les conséquences de ce plan social et les mesures de prévention à prendre.

Six mois après, les syndicats dénoncent le choix de la Ville d'entraver puis de dévoyer la décision du CHSCT. Sous prétexte de la maîtrise des dépenses, la Ville a lancé un appel d'offres pour un...audit. La Ville piétine les droits du CHSCT et le travail des représentants des personnels.

La santé des agents n'a pas de prix. Ce sont les choix de la Ville qui coûtent cher aux parisiens comme aux agents (Velib, JO). La justice va être saisie par le CHSCT.

DÉCONNEXION, RIEN QUE DES MOTS ?

Une charte du droit à se déconnecter ne répond pas à la nécessité de protéger les agents.

Avec l'augmentation des missions, une évaluation de plus en plus fondée sur des objectifs individuels et les nouvelles technologies, la frontière entre temps personnel et temps professionnel s'estompe pour de nombreux agents.

Les seuls indicateurs retenus par la Ville risquent de rendre peu visibles cette situation (nombre moyen de mails envoyés par jour, ceux envoyés après 20h et le week-end / jours fériés). Ces indicateurs ne disent rien sur la consultation des mails en dehors des horaires de travail. Dans la réalité, face au nombre importante d'information, de nombreux agents consultent leur messagerie pro hors temps de travail...

Pourquoi ne pas réfléchir à des outils bridés hors temps de travail, combinés à des temps "de reconnexion" (retour de congés, avoir le temps de prendre connaissance de ses mails...).

TÉLÉTRAVAIL, NO LIMITS ?

Pour l'administration le bilan est très positif. D'autant qu'en moins de deux ans ce sont près de 1500 agents qui sont devenus télétravailleurs. 3/4 sont des femmes.

Les motivations des agents : réduire les temps de transport, mais aussi quitter en partie des situations de travail dégradées (le bruit et les tensions dans les open-space) et probablement mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Pour la CGT, le télétravail ne doit pas être un moyen pour ignorer et ne rien changer aux situations de souffrance au travail, en se débarrassant des agents.

La CGT s'inquiète aussi des effets possibles du télétravail à plus long terme: un dispositif qui, de fait, inciterait majoritairement les femmes à se retirer en partie du collectif de travail, de la vie sociale professionnelle, et un management qui ne se baserait plus que sur les résultats, et qui, appliqué à des agents plus isolés, pourrait rendre toujours plus floue la frontière entre leur vie privée et leur vie professionnelle (prendre toujours plus de son temps personnel pour atteindre les résultats).

N'hésitez pas à nous faire part de vos expériences, de vos interrogations.

CHAUFFAGE À DISTANCE ?

Confié en partie à un prestataire privé (pour un coût de 15 millions), l'intervention sur le chauffage va peu à peu s'appuyer sur des capteurs placés dans les sites et être piloté à distance.

Avec des interventions de terrain limitées, la CGT s'inquiète d'une possible difficulté accrue pour les agents pour faire changer les températures. L'objectif de réduction des dépenses énergétiques ne doit pas se faire en culpabilisant les agents ("vous consommez trop"), au détriment de leur bien-être au travail, ni à des interventions structurelles sur des bâtiments quand c'est nécessaire.

Rappel : canicule ou grand froid, n'hésitez pas à signifier les problèmes de température de vos lieux de travail dans les cahiers Santé Sécurité au Travail.

CONGÉS MATERNITÉ NON REMPLACÉS, UNE INÉGALITÉ DE PLUS !

Pour la Ville, la nécessité de mieux anticiper les congés maternité se résume à des "adaptations" de l'organisation du travail, c'est à dire à la répartition sur les autres agents de la charge de travail et à un fonctionnement en mode dégradé (sacrifier des éléments de nos missions).

Les secteurs qui pâtissent le plus du non-remplacement : les secteurs les plus féminisés. Une inégalité de plus.

Pour la CGT, il faut à la fois des effectifs suffisants et des équipes de remplacement composées d'agents titulaires volontaires.

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE MÉDIATION (SAM), LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL EN HAUSSE !

En 2017, en moyenne entre 2 à 3 agents sur 100 ont appelés la Cellule d'écoute (1406 appels), dont la moitié pour souffrance au travail et 15% harcèlement moral.

Chiffre inquiétant lorsque l'on sait que nombre d'agents en souffrance ne consultent pas.

Le nombres d'agents reçus en consultation souffrance au travail ne cesse d'augmenter (780 en 2017). Les directions les plus concernées restent la DFPE, la DASCO (les deux en hausse) la DASES et la DPE.

Des agents dénoncent la violence verbale (propos humiliants, dégradants) et parfois physique dont ils sont victimes, une parole parfois censurée. Les aménagements de poste préconisés ne sont pas toujours mis en œuvre / respectés, des encadrants évoquent la souffrance dans leurs échanges avec leur direction, l'accompagnement des stagiaires, agents en reclassement n'est pas toujours bienveillant.... Les troubles psychosomatiques se développent, de l'insomnie aux...pensées suicidaires.

Alors que les exigences gestionnaires imposent des méthodes de travail contradictoires avec les valeurs professionnelles et personnelles, la souffrance éthique peut devenir insupportable en particulier pour des métiers d'accompagnement et de soin (aide-soignante, assistante sociale, cadre de santé...) : sentiment de travail mal fait, d'inutilité, et même d'inhumanité...

Les rythmes sont toujours plus soutenus, toujours plus de tâches sont à traiter dans l'urgence ou interrompues, le travail est morcelé. Les agents témoignent de leur stress et/ou d'un sentiment de déshumanisation, d'être réduit à n'être qu'un exécutant.

Les évolutions dans les métiers à l'occasion de réorganisations incessantes, de l'arrivée de nouveaux outils, sont souvent vécues comme des injonctions et génèrent des conflits entre agents et/ou l'encadrant qui se sent lui-même mis sous pression par sa hiérarchie.

Pour la CGT, il faut rompre avec le bouleversement managérial en cours : il faut des effectifs suffisants, des collectifs de travail vivants qui ont le temps de se réunir, de construire des repères communs (fin des réorganisations permanentes) et le pouvoir d'intervenir sur le travail, sa quantité et son organisation. N'hésitez pas à contacter la CGT et/ou des membres du CHSCT de votre direction.

**Union Syndicale CGT des Services Publics Parisiens - Bourse du Travail –
2e étage 3, rue du château d'eau - Paris 10e Métro : République
Tel : 01 44 52 77 05 - Fax 01.44.52.77.29
Mail : cgt@us-cgt-spp.org Site : <http://us-cgt-spp.org/>**