

Motivation de vote SNU – Bilan HSCT 2017 Occitanie Ouest

Hasard du calendrier, l'instance CHSCT doit se prononcer vendredi 25 mai 2018 sur le bilan HSCT de l'année précédente, au lendemain d'un mouvement social défendant les Services Publics, qui trouve sources notamment avec

- L'activité des conseillers GDD croulant sous les demandes en dépit d'indicateurs déconnectés de la réalité,

- Les tailles de portefeuilles des conseillers continuant d'exploser, y compris sur l'accompagnement renforcé et global.

- Les effectifs des équipes entreprises non à la hauteur des offres d'emploi et des besoins en recrutement actuels et à venir.

- Les fonctions support en souffrance, soumises elles aussi à des réorganisations permanentes et successives

- Les managers et les encadrants acculés sous le pilotage, entre urgences et quotidien à traiter

Les membres SNU reprennent ces éléments d'analyses pour motiver leur expression sur le bilan 2017 concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des agent.es d'Occitanie Ouest. Ces faits sont marquants depuis désormais plusieurs années.

En effet, nous sommes 6 ans après le premier plan stratégique, la refonte du contrat social, et avant la conclusion d'un nouveau plan qui devrait aboutir à l'automne, avec des changements à nouveau majeurs dans un contexte de restrictions budgétaires.

Le SNU-FSU rappelle le constat posé par l'ISAST2009, qui reste actuel dans l'attente d'une nouvelle enquête nationale réalisée par un cabinet d'experts, qui préconisait un travail pour notamment,

- Prévenir les demandes psychologiques fortes (intensité, quantité et densité du travail, travail interrompu ou bousculé)

- Trouver des marges de progrès en ce qui concerne l'autonomie et la possibilité d'agir sur son travail

En 2013, le SNU motivait son avis négatif, avec

- la normalisation des activités au quotidien,

- la non reconnaissance complète des expériences, des métiers, mémoires des personnels

- la culture du chiffre exacerbée, avec une augmentation des indicateurs et objectifs y compris dans la mise en oeuvre d'un changement d'importance,

- l'individualisation des relations de travail,

- la pression individuelle quant aux objectifs réalisés,

- le maintien d'une charge mentale et psychologique, une densité et un rythme de travail, importants

- la dégradation de la délivrance des services à rendre aux usager-es

- l'accroissement de la charge de travail sur l'ensemble des agent-es, notamment sur les équipes d'encadrant-es de proximité

En 2018, le SNU motive son expression, avec

- les observations des relations de services, contribuant selon la direction à harmoniser les pratiques professionnelles

- le nomadisme des métiers, maintenant des changements perpétuels de logiciels, d'informations, de procédures,

- la quantophrénie du résultats, avec ICT à atteindre, AEM à prescrire,

la surspécialisation avec des dominantes emploi individualisant les parcours professionnels, les relations interpersonnelles,
des rythmes de travail soutenus, des charges de travail lourdes avec une pression des mail.net, des prescriptions, des sollicitations de rendez vous, des chantiers à suivre, etc
activités et pilotages, les deux piliers des encadrant.es de proximité,
réorganisation, rationalisation des fonctions supports,

En 2012, suite à l'expertise « risque grave », le précédent Directeur Régional annonçait pouvoir lever l'ensemble des facteurs soulignés grâce au premier plan stratégique 2012/2015

Nous sommes en 2018, et malheureusement, les facteurs identifiés en 2012 au cours de l'expertise menée par un cabinet externe, restent encore et toujours d'actualité malgré des plans stratégiques, une refonte du contrat social, et un accord QVT:

La charge de travail importante et sous-estimée, avec l'adaptation permanente à l'organisation, avec le rattrapage des erreurs, avec des objectifs irréalistes, avec le travail masqué,

L'information pléthorique, avec la multiplication des sources et modes d'informations, avec un manque d'appropriation

La perte d'identité professionnelle, avec la perte de compétences par manque de pratiques, et par manque de temps d'actualisation des connaissances, avec des compétences indispensables mais peu reconnues

La culture surresponsabilisante

Les conditions matérielles déstabilisantes, avec le nomadisme, avec le manque de postes informatiques, avec les bureaux non ergonomiques et confidentiels

Une charge de travail envahie par les activités de contrôle et de reporting pour les ELD

Avec le futur plan stratégique, et la convention tripartite à venir, le SNU tient d'ores et déjà à alerter sur Pole emploi, Service Public, ses missions d'égalité, de continuité de services, de confidentialité, et ses personnels.

Au regard du contexte actuel, avec une non baisse des maladies voire du surinvestissement par conscience professionnelle, solidarité entre les un.es et les autres face une charge de travail toujours importante, différente de celle de 2012,

Le SNU émet un avis défavorable sur le bilan HSCT 2017