

PRÉSERVER NOTRE SANTÉ AU TRAVAIL

SUPAP
FSU

RECONSTRUIRE DU COLLECTIF

Dans tout le monde du travail, une révolution managériale a accompagné les transformations d'une économie dont le but est devenu celui de la rentabilité maximum quelles que soient les conséquences sociales ou environnementales. L'humain est devenu une ressource à « optimiser ». À la Ville de Paris aussi, la gestion du personnel se fonde sur l'augmentation des missions sans personnel supplémentaire.

Ça suffit! La santé des agent-es n'est pas un jeu!



LA FSU TERRITORIALE

PARIS

FONCTION PUBLIQUE
PARISIENNE :
GUIDE DES DROITS
ET DES CARRIÈRES
2022
2025

U
FSU.

ensemble & engagé-es
AU QUOTIDIEN

SUPAP-FSU 6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / syndicat.supap-fsu@paris.fr / 01 44 70 12 80

Faire PLUS avec MOINS!

Outre l'augmentation du temps et de la charge de travail (sous-effectifs, personnels non remplacés), se développent **des méthodes qui fragilisent et parfois détruisent les collectifs de travail:**

→ Des **glissements de tâches et une polyvalence imposée** qui remet en cause des cœurs de métier, des savoir-faire et des valeurs professionnelles (la Ville veut des agent.es interchangeables), le recours accru aux précaires et parfois à du personnel moins qualifié...

→ Le **changement permanent**: réorganisations de services et des horaires, redéploiements, « mutualisation » des moyens, mobilité imposée aux cadres et aux directions, nouvelles technologies et méthodes de travail qui modifient la nature des missions et ne tiennent pas compte des savoir-faire et des besoins de service public...

→ Des évaluations de moins en moins fondées sur la qualité du travail réel mais de plus en plus sur le « **jamais assez** » à partir d'objectifs individualisés (avoir de nouveaux projets) parfois impossibles à remplir faute de moyens suffisants...

→ Une tendance grandissante à la **mise en concurrence des agent.es** avec des évaluations qui s'articulent de plus en plus avec des primes individualisée et un avancement au mérite...

→ De l'autonomie au travail accordée aux agent.es dans un **système de plus en plus contraint** (manque de moyens, de temps), et des cadres à qui on demande d'assurer que les missions soient remplies (souvent en mode dégradé) dans des équipes amputées...

→ Des **labels « qualités »** et des actions évaluées à partir d'indicateurs (à reporter dans des tableaux) parfois éloignés du cœur des missions (gestion par le résultat, politique du chiffre)...

Pour beaucoup de métiers, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle disparaît (avec le paradoxe d'« être libre de travailler tout le temps »).

Le temps et l'intensité du travail augmentent. Voulant bien faire leur travail, des collègues se mettent la pression, sacrifiant même leur vie personnelle.

Avec la mise à mal du collectif de travail et des solidarités entre collègues, la pression mise sur l'encadrement, ce sont les conflits internes, la stigmatisation ou le harcèlement de collègues plus fragiles qui peuvent se développer.

Stress, anxiété, sentiment d'être seul.e et débordé.e, perte de sens, démotivation, épuisement... la souffrance psychique

augmente. Cette maltraitance institutionnelle affecte la santé des agent.es qui essaient de tenir individuellement. Cette souffrance au travail peut avoir des conséquences graves: troubles musculo-squelettiques, affections cardiovasculaires, burn out, dépressions, tentatives de suicide et suicides.

La « prévention des Risques Psycho Sociaux » de la Ville n'est alors qu'une vitrine. Et dans ce contexte demander à l'encadrement d'assurer le bien-être des équipes c'est demander l'impossible et instrumentaliser cette prévention !



Pour externaliser la synergie transversale, il est porteur de décloisonner les démarches projet.

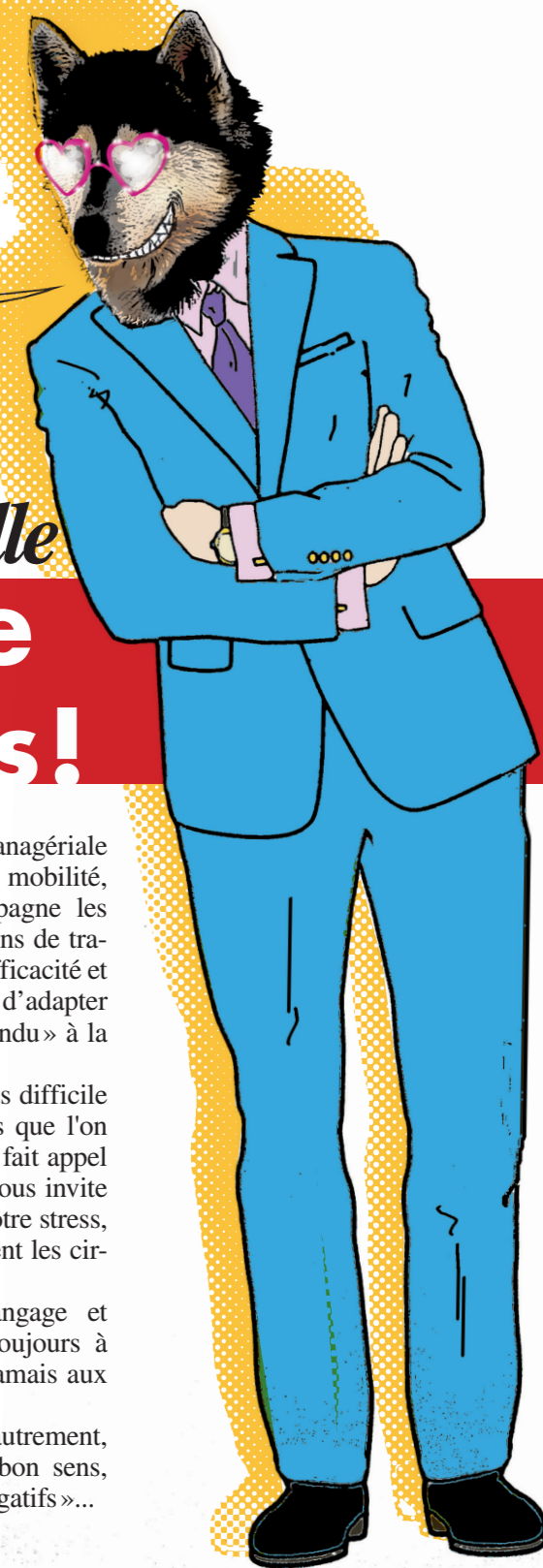
Une nouvelle langue de bois!

Une nouvelle langue managériale (projet, mutualisation, mobilité, label qualité...) accompagne les transformations de nos conditions de travail qui se font sous couvert d'efficacité et de « bon sens », de la nécessité d'adapter et de moderniser le « service rendu » à la population.

Une langue qui rend parfois plus difficile de penser et de dire les choses que l'on vit: en cas de sous-effectifs, on fait appel à notre « esprit d'équipe », on nous invite à se former pour mieux gérer notre stress, à rester positifs quelles que soient les circonstances.

L'administration utilise un langage et des dispositifs qui renvoient toujours à la responsabilité individuelle, jamais aux conditions de travail

Et si vous décidez de penser autrement, vous ne faites pas preuve de bon sens, d'esprit d'équipe, vous êtes « négatifs »...



DES OUTILS POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

La Formation Spécialisée en Santé Sécurité au Travail

(FSSST) va bientôt remplacer le CHSCT. Constituée de représentant.es élu.es par le personnel et/ou désigné.es par les syndicats, cette instance consultative devrait rester un lieu important pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail alors que l'employeur a l'obligation légale de préserver la santé de ses personnels, d'évaluer les risques professionnels et

d'y apporter des moyens de les prévenir. Le SUPAP-FSU et ses représentant.es font reposer leur action sur le travail réel à partir du vécu et de l'expertise des agent.es. À partir de leurs témoignages et/ou de leur présence dans les instances. Car c'est la prise de parole des agent.es et leur intervention qui est déterminante.

Chaque site de travail doit disposer d'un **registre de santé sécurité au travail**. Celui-ci doit être situé dans un endroit

accessible et connu de tous. Il sert à signaler un problème de SST (Santé, Sécurité au Travail), à interroger ou même à demander une intervention pour améliorer les conditions de travail. Il permet de tracer les problèmes. À plusieurs moments dans l'année, les représentant.es du personnel sont informé.es des signalements.

L'exercice du **droit de retrait** consiste pour un.e agent.e ou un groupe de collègues à se retirer d'une situation de danger grave et

imminent pour sa vie ou sa santé. Il faut informer (et motiver) ce droit de retrait le/la supérieure hiérarchique (le mieux est de le faire par écrit (mail) pour conserver une trace) qui doit le transmettre à l'administration qui doit reconnaître (ou non) la réalité du danger et dans ce cas d'apporter des réponses. La FSSST est informée et peut contester les conclusions de l'administration. Elle dispose d'un droit d'alerte, donnant lieu à une enquête (un droit d'alerte qu'elle

peut aussi exercer hors contexte de droit de retrait, sur simple interpellation des agent.es).

La **médecine de prévention** va elle aussi connaître des évolutions. Les visites médicales régulières vont se transformer en entretiens avec des infirmier.res qui pourront (ou pas) orienter les collègues vers une visite avec le médecin de prévention. Seul élément positif, le nombre de visites à la demande ne sera plus limité. Le médecin

de prévention peut préconiser des aménagements de poste que la hiérarchie doit mettre en œuvre. Seule l'administration (la Direction concernée) peut refuser cet aménagement et doit alors informer et motiver sa décision auprès des représentant.es des personnels de la FSSST/ Le médecin de prévention doit aussi consacrer un tiers de son temps à des interventions sur les sites de travail (analyse, préconisations pour améliorer les conditions de travail).

Le Service d'Accompagnement et de Médiation (SAM)

est notamment constitué de psychologues du travail. Il est un lieu d'écoute et d'accompagnement individuel pour des collègues en souffrance au travail. Il peut aussi permettre d'analyser des situations de travail toxiques et légitimer la parole d'un.e agent.e. Il peut parfois (beaucoup trop rarement) donner lieu à des interventions sur les collectifs de travail

Ces pratiques malmènent les agent.es et le service public !

Ces transformations relèvent pourtant de choix politiques de la Ville et des « contraintes budgétaires » qu'ils induisent (400 millions d'euros pour les JO estimation de la Cour régionale des comptes).

Pour le SUPAP-FSU, le travail doit rimer avec bien-être et épanouissement: par des effectifs suffisants et les moyens pour réaliser les missions, le respect des agent.es, de leurs fiches de poste et de leurs droits, une formation adaptée aux missions des agent.es, et le pouvoir donné aux équipes d'intervenir collectivement sur l'organisation et les conditions de travail.

Fini de jouer !

En cas de difficultés, seul.e ou en équipe, ne restez pas isolé.e !

CONTACTEZ-NOUS:

SUPAP-FSU
6 rue Pierre Ginier
75018 Paris syndicat.
supap-fsu@paris.fr
01 44 70 12 80

! Pour renforcer notre action, **VOTEZ SUPAP-FSU** au CST de votre direction **ET** au **CST CENTRAL** dont dépendent les moyens de notre syndicat



www.supap-fsu.org

ELECTIONS PRO 1^{er} → 8 décembre 2022

C'EST TOUT VU!

ON VOTE
SUPAP FSU

→ Commission ADMINISTRATIVE Paritaire
→ Commission CONSULTATIVE Paritaire
→ Comité Social Territorial DE DIRECTION
→ Comité Social Territorial CENTRAL/Ville de Paris

LA FSU TERRITORIALE
PARIS