Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes
50 avenue Daumesnil 75012 Paris / tel 01 44 68 13 75 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr
LA FSU TERRITORIALE PARIS

Déclaration liminaire SUPAP-FSU à la FS-SSCT DSP du 18 mars 2025

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,
Nous vous remercions pour votre présence aujourd'hui.
Nous allons faire une déclaration à deux voix et en deux temps, sur le programme triple P en PMI pour commencer puis sur le thème des RPS ensuite.

TRIPLE P

Une intersyndicale (CFDT, SUPAP FSU, et une professionnelle de PMI membre de SDSUD) a récemment été reçue par la direction du service PMI à propos du programme TRIPLE P, un programme de soutien à la parentalité, développé depuis quelques décennies par une entreprise australienne et que la direction a voulu décliner dans le 20ème arrondissement sous la forme d'une recherche action, en collaboration avec la CMP Tourelle (Robert Debré). Ce rendez-vous a donné des conclusions satisfaisantes.
Nous avions pointé plusieurs problèmes lors de ce RDV concernant la mise en place de ce programme :
En premier lieu, l'adhésion à ce programme était imposée aux professionnelles des consultation PMI alors qu'il était facultatif pour les puéricultrices de secteurs. Or, L'entreprise TRIPLE P elle-même fait apparaitre un prérequis indispensable à la mise en œuvre de ce programme qui est l'adhésion sur la base du volontariat. Nous demandions donc qu'il ne soit fait aucune obligation aux professionnelles d'adhérer à cette recherche action au risque d'en fausser les résultats. La direction a immédiatement validé car c'est bien sur la base du volontariat qu'elle comptait développer ce programme conformément aux prescriptions de triple p. Nous ne savons pour quelles raisons les encadrants sur le terrain en ont fait une obligation.
Toujours est-il que les professionnelles qui, initialement, émettaient des critiques sur la méthode ont été sommées de se taire par leur encadrement et même menacées de voir leur notation dégradée au titre qu'elles refusaient d'atteindre leurs objectifs individuels ou collectifs. L'intersyndicale a demandé que le programme triple P soit retiré des objectifs de la notation annuelle, ce que la direction a également validé.
Le fait le plus surprenant est que ce programme a été mis en œuvre, à marche forcée, vu le peu de latitude qui était laissé aux agents, mais sans qu'aucun protocole de recherche ne soit préalablement communiqué au service PMI par l'entreprise Triple P par l'intermédiaire du CMP Tourelle. La direction de la PMI a convenu qu'une recherche digne de ce nom ne pouvait pas être menée sans protocole.
Nos organisations syndicales ont donc depuis communiqué à ce sujet par voie de tract et la direction nous a assuré qu'elle communiquerait les mêmes conclusions par voie hiérarchique.
Nous sommes surpris aujourd'hui de constater que sur le terrain, aucun changement n'est survenu :
Il n'y a toujours pas de protocole connu, pourtant les professionnelles continuent de consacrer du temps à enregistrer auprès des familles des données dont on ignore le devenir. Nous avons pu constater que l'entreprise Triple P réalisait un grand nombre d'enquête de satisfaction au bénéfice de sa publicité et les professionnelles craignent que les données qu'elle recueillent en ce moment ne servent à cela et elles questionnent le sérieux de la démarche.
Aucune information n'est parvenue aux professionnelles de terrain concernant la question de l'obligation d'adhérer, du volontariat ou de l'inscription dans les objectifs de l'agent, lors de sa notation, du programme

triple P. ce qui entraine une discordance complète entre l'information syndicale et l'information hiérarchique. De plus la direction prévoyait une réunion avec les professionnelles concernée du 20ème arr, pour faire le point sur ce programme. Réunion programmée le 10 avril par la direction et devant les membres de l'intersyndicale. Là encore, les professionnelles de PMI n'ont reçu aucune information à ce sujet. Ce statut quo est source aujourd'hui d'une grande perplexité. Nous ignorons à quel niveau l'information est restée bloquée, toutefois il faudra veiller à la faire redescendre aux intéressées pour mettre un terme à la crise de confiance qui s'est installée. Le SUPAP-FSU et l'intersyndicale vous remercient pour votre écoute

RPS

Le SUPAP FSU tient à manifester sa satisfaction de voir le thème du « questionnaire RPS » à l'ordre du jour.
Nous remercions le BPRP pour ce travail et son investissement sur cette question.
Notre organisation syndicale aborde régulièrement ce sujet, et notamment plus précisément, celui du management qu'on voit abordé dans les diverses questions concernant « le soutien professionnel », « les relations sociales au travail » et « le harcèlement ».
La variété des questions permettra surement d'obtenir une cartographie détaillée des RPS. Toutefois, il nous paraitrait important, afin d'être exhaustifs sur le sujet, de faire figurer une partie concernant les risques liés à l'aménagement des espaces de travail.
Par ailleurs, nous avons souvent remarqué que la méconnaissance des circulaires et notes de service concernant l'organisation du travail était source de prise de positions parfois arbitraire de la part de certains encadrants et donc de conflits. Des questions à ce propos seraient nécessaires afin de préciser les besoins en communication et information autour de ces circulaires qui sont indispensables à l'harmonisation des pratiques managériales et à la réduction des inégalités de traitement.
Après le déploiement de cette enquête, il sera important que les organisations syndicales soient associées au dépouillement des ces questions en commission 2. Les OS ayant participé à la mise au point de ce questionnaire, il parait cohérent qu'ils participent à l'analyse de ses résultats.
Nous émettons quelques réserves sur les dates de publication de ce document (du 7 avril au 16 mai) qui inclus 2 semaines de vacances et quelques ponts. Une mise en ligne sur une durée plus longue nous parait souhaitable.
Nous parlerons aussi aujourd'hui du « questionnaire encadrants » *destiné à recueillir les besoins managériaux des encadrants de la DSP* comme le précise le document. Cette démarche volontariste devrait pouvoir s'appliquer utilement à l'avenir à tous les agents de la DSP et pas seulement aux encadrants.
En tout état de cause, ce travail sur les RPS semble prometteur. Nous serons attentifs aux retours que formuleront les agents et aussi surtout aux réponses qu'il conviendra d'apporter afin que l'énergie déployée par toutes et tous sur cette question n'aboutisse pas à des mesures superficielles ou des déclarations d'intention. Si les agents s'investissent dans ce questionnaire ils attendront des réponses concrètes et il serait dommage de les décevoir.
Par ailleurs, comme la CGT l'a annoncé en amont de cette instance, il parait indispensable de reparler du climat délétère qui règne au sein de la Direction de la Santé Publique de la Ville de Paris.
Les conditions de travail harcelantes auxquelles sont exposés les agents les agents du SAS principalement mais aussi des autres sous directions, s'inscrivent dans une logique managériale délétère, où la dégradation organisée des conditions de travail semble être un levier de gestion. il est aujourd'hui juridiquement reconnu que des choix stratégiques ou organisationnels, lorsqu'ils entraînent une détérioration systémique des conditions de travail, peuvent constituer un **harcèlement moral institutionnel**.
Or, nous constatons des pratiques qui ne peuvent plus être ignorées : restructurations de service improvisées, surcharge de travail chronique, pression permanente sur les agents, restrictions de moyens empêchant un exercice serein des missions, injonctions contradictoires et absence de reconnaissance du travail accompli. Plus récemment, ce sont des baisses de rémunérations injustifiées concernant des attributions de CIA et d'IFSE
Ces méthodes, loin d'être anodines, portent atteinte à la santé physique et mentale des personnels et compromettent leur avenir professionnel.

Nous n'avons **pas à interférer dans les choix stratégiques de gestion, mais à évaluer leurs conséquences sur la santé et la dignité des travailleurs**. En ce sens, il appartient à notre instance d'alerter sur ces dérives et d'exiger des mesures de prévention à la hauteur des enjeux. Les politiques de gestion du personnel ne peuvent se faire au prix d'une souffrance organisée. Les agissements précités engagent la responsabilité de la direction tout comme celle de ses relais managériaux, qui, il est vrai, ont tenté des mesures correctrices mais dont l'effet semble déjà avoir disparu.
C'est pourquoi le SUPAP FSU souscrit à la proposition de la CGT de réaliser une enquête.
Nous demandons donc :

- **Une délibération pour un audit indépendant** sur les conditions de travail au SAS, en intégrant une évaluation des risques psychosociaux et du climat social.
- **La reconnaissance officielle des alertes des représentants du personnel**, avec mise en place d'un plan de prévention immédiat,
- **Un engagement ferme de la Direction** à respecter les principes de prévention primaire et à revoir en profondeur les pratiques managériales des encadrants.

Nous ne pouvons accepter que les agents de la Santé Publique, dont la mission est de protéger les populations, soient eux-mêmes victimes d'une politique de gestion les mettant en danger. Notre organisation syndicale restera vigilante et mobilisée pour défendre les droits et la dignité des agents. Nous attendons des actes concrets de la part de la Direction.

Merci.