



TRAITER LES CAUSES PLUTÔT QUE LES SYMPTÔMES

1. CIRCULAIRE N° DRH/DRH2D/2013/269 du 28 mai 2013 portant actualisation des orientations ministérielles en matière d'amélioration des conditions de travail (CREPS)
2. Note de service n°DRH/DRH3D - DAGEMO/SDRH/ 2013/283 du 12/07/2013 (Une cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales (CEMCAS), dont le fonctionnement a été confié à la fondation FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion), est opérationnelle depuis le 16 juillet 2013.)
3. Projet d'accord-cadre sur la prévention des risques psycho-sociaux.
4. CIRCULAIRE N° DRH/DRH2D/2013/201 du 6 mai 2013 portant actualisation des orientations ministérielles en matière d'amélioration des conditions de travail (DRJSCS)

Il semble difficile d'oublier la RGPP, d'autant que si le nom a changé -il s'agit maintenant de la MAP (Modernisation de l'action publique)- les objectifs restent les mêmes (toujours moins de service public, toujours moins de sens dans les missions, toujours plus de restrictions) et les moyens d'y parvenir sont identiques aussi : regroupement des services et déménagements contraints, suppressions de postes et accroissement de la charge de travail, isolement et mise en concurrence des personnes, modalités de gestion des personnels fondées sur le secteur privé, empilement des strates managériales, etc, pour in fine aboutir à la dilution même de la notion de service public.

Ces réformes passées ou en cours ont causé tant de dégâts que dès juin 2011 une enquête était lancée parmi les personnels (vous vous en souvenez aussi)... pour constater l'étendue du désastre. Rien n'a changé depuis, sinon peut-être que les dégâts sont maintenant avérés et constatés et que l'administration tente de se protéger, dans une circulaire du 28 mai dernier adressée notamment aux directeurs d'établissement, la DRH des ministères sociaux écrit :

"Les enseignements de l'enquête sur le vécu au travail confirment bien une situation parfois critique dans les directions ou établissements qui, faute de politique de prévention adaptée, pourrait entraîner des

conséquences très dommageables pour le bien-être au travail des agents et pour le bon fonctionnement du service public. Aussi le ministère doit-il poursuivre son action d'amélioration des conditions de travail pour installer une culture de prévention durable dans les services et établissements ».
C'est rien de le dire !

Il ne se passe pas de jours sans que des signaux de détresse, souvent désespérés parfois tragiques, soient lancés par nos collègues. Nous avons un devoir de solidarité et d'entraide, nous avons le devoir de mettre nos administrations en face de leurs responsabilités.

Des recommandations, une cellule d'écoute et d'alerte sont

TRAITER LES CAUSES PLUTÔT QUE LES SYMPTOMES

des petits pas. En quoi et comment cette cellule permettrait de mettre fin aux discriminations alors que lorsque nous, organisation syndicale, signalons directement à l'administration des situations de discrimination n'obtenons aucune réponse?

Cette cellule consacre également la rupture DDI/DR. En effet, celle-ci n'est à la disposition que des agents d'administration centrale et des services territoriaux (ARS, DRJSCS et DIRECCTE). Cette rupture nous ne cessons de le dire est l'une des causes majeures des difficultés d'exercice dans le réseau JS.

EPA rappelle qu'il existe déjà des outils d'analyse et de prévention : les CHSCT et les Assistant(e)s de prévention afférents, la médecine de prévention, les services sociaux. Ces moyens sont sous-employés, il faut exiger leur plein fonctionnement et le respect de leurs prérogatives !

EPA rappelle que les membres des CHSCT et les Assistant(e)s de prévention (ex-ACMO) doivent obligatoirement suivre une formation spécifique et

disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs missions, que les CHSCT doivent avoir accès aux moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions, aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections, avoir accès à toutes les informations indispensables à

l'exercice de leurs missions. Ils peuvent, aux frais de l'administration, se faire aider par un expert extérieur à l'établissement ou service.

EPA rappelle que les CHSCT doivent être consultés, entre autres, lors de toute modification des conditions de travail, qu'il s'agisse d'horaires, de restructuration de service ou d'introduction de nouveaux outils.

**EPA revendique
le droit de travailler
en toute sécurité !**

**EPA revendique aussi
le droit de travailler
en toute sérénité !**

L'administration est responsable des conditions de travail des personnels, elle a une obligation de résultat en terme de santé de ses agents. Il ne s'agit pas pour nous d'accompagner la souffrance au

travail mais d'en éradiquer les causes !

Parmi ces causes il y a la politique d'austérité que pilote la MAP, il y a la séparation DR/DDI, l'individualisation des situations.