



## Déclaration préalable au CTMJS du 18 octobre 2021

Tout d'abord toutes ces déclarations que deviennent-elles ? Depuis un an nous n'avons reçu aucun compte-rendu. Parlerait-on dans le vide ou organise-t-on l'oubli ?

### **Tant va la cruche à l'eau qu'à la fin elle se brise**

#### **Epuisement**

Pour partir de cette réunion j'ai réservé le dernier train en partance de Paris pour Nancy, soit 20h25. C'est celui que j'ai dû prendre lors du dernier CTM. J'ai considéré que cette réunion allait, elle aussi, ne pas être terminée au moment de mon départ.

Rien de très grave, mais cela m'amène à faire plusieurs observations :

D'abord en terme de gestion du temps de travail

- j'aurais pu rester chez moi et me connecter à distance, ... mais certains sujets nécessitent d'analyser des interactions, de participer à celles-ci, ce qui n'est pas possible à distance.

- je serai chez moi à 23h00. Sachant que j'ai dû prendre le train de 8h15, cela fait une très longue journée. Même connectée à distance, 5h00, minimum, de réunion c'est à l'opposé de ce que l'on préconise en matière de gestion du temps de travail et de conditions de travail.

(Il y a pire, je pense à ces femmes que le film de François Ruffin met en lumière.)

- d'une manière générale les thématiques et le calendrier de travail dans le cadre du dialogue social sont particulièrement intenses. Au point où il devient difficile de concilier les temps de démocratie interne avec l'agenda social. L'augmentation des cadences si nous la subissons j'imagine que l'ensemble des collègues de l'administration centrale la subissent également.

Il est possible de tenir, mais à quel prix ? Sacrifier les discussions internes aux organisations syndicales, sacrifier les lectures, les réflexions, les contextualisations, rendre impossible les concertations entre les organisations, spécialiser les syndicalistes dans leurs tâches de syndicalistes qui les éloignent de l'exercice concret des métiers dans des équipes, s'arrêter parce que cela craque. Il y a des arrêts de travail, même chez les syndicalistes, qui tiennent à bien faire leur travail de syndicaliste et de fonctionnaire.

Tout le monde est soumis à de tels rythmes qu'ils vont conduire à des drames. Il faut reconsidérer nos rythmes de travail.

**Le rythme serait acceptable si nous pouvions constater que les discussions aboutissent à des résultats positifs pour les collègues.**

Or, force est de constater que le compte n'y est pas. Tout a déjà été dit dans les précédents CTM. Il suffirait de relire les compte-rendus, si nous les avions.

Le rythme serait acceptable si nous recevions réponse à nos courriers. Je pense tout particulièrement à celui sur la formation statutaire. Car une nouvelle formation est engagée, un nouveau concours est ouvert et la DJEPVA affiche ses rencontres avec les institutions de formation statutaire de l'Education Nationale.

## **Aménagement du territoire**

Revenons à mon billet de train. Parce que c'est le dernier, pas le choix, il s'arrête à Lorraine TGV, l'une de ces gares perdues au milieu de nulle part. Là, je dois prendre un bus pour rejoindre la gare de Nancy. C'est 45 mn de plus. Mon empreinte carbone est de 4,9 Kg. Pour le trajet aller mon empreinte est de 0,7 Kg. Pourquoi une telle différence ? LA NAVETTE en BUS !

Quel rapport avec ce CTMJS ?

Il nous est soumis un arrêté destiné à maintenir en poste au moins 3 ans les collègues qui mutent ou qui arrivent dans un poste. L'un des arguments donné est de lutter contre les déserts administratifs. Pourquoi ces déserts et ces postes vacants ? Parce que là où l'on oblige des collègues à demeurer 3 ans, dans une ville comme Chaumont, Epinal ou Vesoul, on organise la désertification. Que fait-on dans le même temps pour obliger à penser l'aménagement du territoire pour que les collègues qui travaillent à Vesoul soient à proximité d'une gare, d'une poste, d'un CHU, d'une université, d'un théâtre, d'un ophtalmologue ou d'une neurologue ?

Les politiques d'aménagement du territoire doivent se déployer en cohérence avec les implantations de services publics et de fonctionnaires, pas contre eux. Pour la vie de tous nos concitoyens c'est une question d'égalité, et c'est mieux pour la planète.

## **Conflits de valeurs dans le travail**

Selon une étude de la DARES de mai 2021, six actifs occupés sur dix signalent être exposés à des conflits de valeurs dans leur travail.

Cinq situations d'exposition peuvent être identifiées.

- La plus fréquente concerne deux actifs occupés sur dix, qui vivent des conflits éthiques car ils doivent faire des choses qu'ils désapprouvent, même si par ailleurs ils ont les moyens de bien faire leur travail.

Les autres situations touchent chacune un actif occupé sur dix :

- faire un travail qu'ils jugent en grande partie inutile,
- l'absence de fierté du travail bien fait.
- manquer de moyens pour bien faire leur travail mais se sentent malgré tout fiers du résultat.
- le dernier cas concerne les personnes qui cumulent la plupart des conflits de valeur.

Les salariés les plus exposés aux conflits de valeurs et à leur cumul déclarent plus fréquemment une santé physique et mentale dégradée.

Le SG a diligenté une enquête et promet que les difficultés seront résolues fin octobre. C'est ambitieux, mais nous doutons que cela puisse être tenu.

Les conflits de valeurs surgissent dans l'écart entre le travail prescrit et le travail vivant. Pour prévenir les conflits de valeurs, il y a un moyen simple : prendre le temps d'associer, de discuter. Cela impose de desserrer les calendriers pour bien faire.

Les collègues seront invités à décliner les orientations des documents stratégiques régionaux. Combien ont pu participer à leur élaboration ? Combien en connaissent la teneur, s'ils y ont contribué ? Les collègues sport disposeront de fiches qui préciseront leur positionnement dans le cadre de la nouvelle gouvernance. Je traduis : calendrier contraint et fiches descendantes.

L'inspection générale avec l'aide d'un cabinet conseil (encore un!) va engager un travail approfondi sur les métiers et les missions. « *Ces analyses permettront d'identifier les compétences nécessaires à la mise en œuvre des activités et d'ébaucher une carte de référence des compétences indispensables pour chaque service déconcentré selon ses caractéristiques.* » Ah ... enfin ! La carte des postes que nous demandions. Hélas, les seules évolutions citées concernent le déploiement du SNU et la nouvelle gouvernance du sport que nous contestons.

L'étude de la DARES précise que les salariés les plus exposés, qui cumulent les conflits de valeurs, sont davantage des femmes, sont âgés entre 31 et 50 ans, de professions intermédiaires de l'enseignement et de la santé, d'employés de la Fonction Publique, ainsi que des salariés en CDI ayant des craintes pour leur emploi.

Comptons-nous !

Ceux qui sont le moins exposés aux conflits de valeurs sont le plus souvent des hommes, les plus de 50 ans, des indépendants, mais aussi des des personnes en contrat précaire, dont la précarité les amènerait à accorder moins d'importance aux conditions de travail que d'autres salariés.

Alors compte tenu de ce dernier élément, bravo à M. Blanquer ou à M. Fournier. Je ne sais s'ils ont lu cette étude. Mais quelle habileté, ils vont éviter tout conflit de valeurs, car ils vont procéder à un recrutement de 80 contractuels chefs de projet SNU. Ils savent que les organisations syndicales et des collègues ont écrit que ce dispositif les plaçait dans un conflit de valeurs. Le recrutement de contractuels évite ce désagrément. S'ils recrutent en outre des hommes de plus de 50 ans, ils sont certains de n'en avoir aucun. Et comme l'étude de l'INJEP nous en dit un peu plus sur le ressenti des jeunes de la dernière campagne, ils peuvent préciser le profil attendu -à publier hors campagne annuelle, bien entendu- celui qui ne provoquera aucune contestation chez les jeunes volontaires du SNU : être issu ou en sympathie avec des corps de militaires, policiers, gendarmes, pompiers ; sportif ; ne pas travailler les questions de citoyenneté et d'environnement.

Loi de transformation de la fonction publique, recours aux contractuels dans la haute fonction publique, missions non débattues, moyens réduits, tant va la cruche à l'eau qu'à la fin elle se brise. Là, c'est un bout de notre République qui se brise.