

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

séance du 11 juin 2024

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Pour ce deuxième CSA ordinaire de l'année, les sujets proposés par l'administration sont finalement peu nombreux avec 2 sujets pour avis et un point d'étape sur "la raison d'être" pour information. On pourrait finalement se satisfaire d'un ordre du jour plus léger que ce à quoi nous avait habitué votre prédécesseur si les sujets demandés par les syndicats n'étaient pas aussi nombreux. Il y a en effet plus de 30 sujets que les organisations syndicales ont souhaité aborder aujourd'hui. Parmi ces points, de nombreuses questions déjà posées dans cette instance et qui sont toujours en attente d'une réponse. La situation dénote un certain décalage entre votre vision du dialogue social et l'attente des agents. Les personnels veulent avoir des réponses sur les conditions de travail, sur les moyens et outils mis à leur disposition, sur les rémunérations et sur les incohérences entre la politique ministérielle et votre politique d'établissement. Ils veulent être rassurés sur la gestion des carrières, sur la gestion du temps de travail, sur la charge de travail, sur la reconnaissance de leur engagement professionnel et souhaitent une gestion plus globale et moins immédiate de leur carrière.

En réponse, vous nous donnez "la raison d'être", d'abord présentée comme un outil de management et finalement outil d'acceptation de votre politique, auquel vous venez désormais ajouter un caractère obligatoire ! Le même caractère obligatoire que celui des séminaires régionaux que vous utilisez également à des fins d'acceptation.

Est-ce là votre vision du dialogue social ? Permettez-nous alors de vous répéter, monsieur le directeur, que vous êtes en décalage avec les attentes des personnels. Vous nous présentez désormais à chaque séance un suivi des avis mais que faites-vous du suivi des questions posées, que faites-vous du suivi de l'enquête psychosociale ? Depuis que vous êtes en poste, 1 h 49 de réunion a été consacrée à ce suivi. Il est vrai que contrairement à "la raison d'être", ce n'était pas votre projet. Pour nous, le dialogue social dysfonctionne car vous n'êtes pas à l'écoute du mal être des personnels. Les filtres successifs de la voie hiérarchique vous empêchent-ils de le voir ? Chaque échelon lisse un peu les problèmes pour ne faire ressurgir que les problèmes de ceux qui ont finalement votre écoute : les cadres qui, parfois, participent à la mauvaise ambiance qui peut régner dans certains services.

Cela fait deux ans que FO réclame un audit des fonctions supports . Cela devient urgent ! Nous savons tous que "la raison d'être" et le rapport de la cour des comptes ne permettront pas de constater l'ampleur du mal être qui règne et n'apporteront pas de solutions immédiates et adéquates.

Si l'on peut comprendre que vous avancez avec, vous le pensez, de la nouveauté, n'oubliez pas ce qui a fait la force de nos établissements : la passion. La passion qui malheureusement s'érousse aux grès de vos décisions et de votre politique d'établissement, en partie parce que la gestion des personnels ou le management sont en décalage avec l'engagement passé et que les compétences ne sont pas optimisées. L'humain doit revenir au centre de vos actions, sans détourner le dialogue social pour justifier vos propres décisions.

Merci de votre écoute et de faire en sorte que cette instance ne reste pas une simple chambre d'enregistrement.