



# CONDITIONS DE TRAVAIL ET RPS À BOBIGNY, OÙ EN EST-ON ?

Facebook : cgt territoriaux bobigny

Le 28 juin 2019,

Par l'intermédiaire d'un 4 pages, nous avons enfin les résultats de l'expertise sur les conditions de travail et les risques psychosociaux que la CGT exigeait depuis fort longtemps.

La CGT ne considère pas cette enquête représentative. Le taux moyen des réponses est de 28,55 %, soit moins d'un tiers du personnel. Pudiquement les enquêteurs parlent « de participation inégale, en fonction des directions ». La CGT et les élus CGT du CHST ont alerté sur le fait que beaucoup d'agents des services extérieurs ne disposent pas de mail professionnel et qu'il fallait donc prévoir une alternative papier, mais nous n'avons pas été écouté. Nous avons pu aussi remarquer qu'une partie des encadrants justement dans ces services extérieurs n'ont pas vraiment joué le jeu et n'ont guère incité les agents à répondre au questionnaire. Pour représenter les directions faiblement représentée lors de l'enquête, « six ateliers de travail ont eu lieu auprès des directions ciblées, telles que les personnels de service, les ATSEM, les métiers techniques, le service Petite Enfance. » Les enquêteurs se gardent bien de donner le nombre de collègues interrogés mais se vantent de la robustesse des résultats !

## Sous-effectif

Malgré toutes ces faiblesses, l'enquête permet de confirmer beaucoup de nos diagnostics. Ainsi, 63,9 % des répondants se retrouvent confronter à un sous-effectif dans leur service, ce qui les amène à une charge de travail supplémentaire. Nous dénonçons depuis fort longtemps le sous-effectif chronique voire quotidien de certains services et nous demandons des embauches équivalentes pour pouvoir assurer nos missions de services publics.



## Glissement de tâches

Le glissement des tâches est par ailleurs pointé puisque près de la moitié des agents disent consacrer du temps à des tâches qui ne sont pas sur leur fiche de poste. Ce qui pose un problème de charge mentale plus importante d'autant plus que beaucoup d'agents ne sont pas formés à ces tâches supplémentaires. De plus, « seulement la moitié des participants estime parvenir à réaliser son travail dans le temps alloué. D'autres n'y arrivent pas, comme les 26% de répondants qui font régulièrement plus d'heures ou ramènent du travail à la maison. »

## Relation aux usagers

C'est par la relation aux usagers que bien des métiers de notre collectivité prennent tout leur sens mais pour cela il faut que les collègues soient en capacité à répondre à une forte demande et de fortes exigences. Il y a de fortes interrogations sur la qualité du service qu'ils peuvent rendre à la population. C'est quand même inquiétant !

## Encadrants

38 % des agents interrogés se plaignent de l'inégale répartition des tâches entre eux. Ils regrettent aussi l'absence ou l'inefficacité des réunions de service. Là encore, nous avons alerté plusieurs fois la Direction Générale sur l'importance de ces réunions pour la cohésion et le bon fonctionnement des collectifs de travail.



**Les réunions de service, ce n'est pas quand on en a le temps, ce doit être un réflexe. Encore faut-il qu'il y ait des ordres du jour et des compte-rendus !**

### **Les relations entre collègues**

Elles pâtissent bien évidemment des situations de sous-effectifs et / ou de glissement de tâches. **Si les solidarités existent, il y a bien une dilution de celles-ci qui amènent à des comportements hostiles entre collègues. Là encore, une partie des services les plus exposés ne sont pas vraiment dans l'enquête puisque ce sont ceux qui n'ont pas accès aux mails professionnels...**

### **Les réorganisations**

Depuis l'arrivée de cette équipe municipale, il y a eu une avalanche de réorganisations, loin d'être toujours justifiées. **De plus, plus de la moitié des agents interrogés estiment ne pas avoir été associés à ces dernières.** Les élus CGT du Comité Technique et CHSCT ont rencontré dès qu'ils en ont eu la possibilité les agents concernés par les réorganisations et souvent cela a permis des modifications importantes en faveur des agents. **Quant aux bienfaits éventuels, beaucoup de collègues ne les voient pas ou même se plaignent d'une dégradation.**

### **Autonomie ou abandon et prise en charge des tensions ?**

**Oui pouvoir agir dans son travail de façon autonome est un atout...**

**mais cette autonomie se transforme bien souvent en une lourde charge due aux glissements de tâches et l'abandon entier de secteurs qui doivent se débrouiller tous seuls face à la population ou aux autres services.** Les tensions dans le travail sont le plus souvent prises en charge au sein de l'équipe et rarement au niveau des services dédiés comme les ressources humaines ou Santé au travail. **Un autre problème pointé par l'enquête est le manque de confiance et la question de la confidentialité des données.**

**L'enquête distingue trois profils distincts, en terme de RPS mais près de 40 % des agents interrogés ressentent « un sentiment d'épuisement physique et mental ».**

### **Des solutions ?**

Au regard de ce constat très inquiétant, quelles sont les solutions abordées par l'enquête et l'autorité territoriale ? **La montagne a accouché d'une souris, pour l'instant aucune réelle piste d'action proposée.** Certes cela a permis à la ville de se mettre en règle par rapport au Document Unique sur son volet RPS. **Nous apprenons qu'il y aura des temps de restitution des résultats dans chaque service par leurs encadrants.** **Pour les enquêteurs, les encadrants ont un rôle essentiel dans la prévention des risques psycho-sociaux.**

**Encore faut-il qu'il ne soient pas pour certains une partie des problèmes !**

### **Pour conclure,**

Pour la CGT, ce questionnaire, malgré ses nombreuses limites, permet de mettre le doigt sur des réalités que vivent au quotidien une majorité de collègues. **OUI, il y a de la souffrance au**

**travail ! OUI, il y a un sous-effectif ! Maintenant que fait-on ?**

Nous proposons un chemin qui peut paraître dur et coûteux mais qui a fait ses preuves. C'est celui de l'unité sur des revendications, celui du rapport de force et de la grève quand il le faut pour se faire entendre et gagner de nouveaux droits. C'est ce chemin qui nous a permis de gagner la titularisation de collègues dans les écoles.

**Pourquoi, cela ne serait pas possible dans dans ton secteur ? Il ne tient qu'à nous de montrer notre force, notre détermination !**

**Exiger le remplacement des collègues qui partent à la retraite !**

**Titularisation immédiate des contractuels sur postes vacants !**

**Pour ce qui est des glissements de tâches, il faut revenir à la fiche de poste !**

**Parler travail dans les équipes que ce soit avec hiérarchie ou sans !**

**Réunion de service régulière partout !**



**LA CGT VOUS**  
**SA FORCE C'EST VOUS**  
**SYNDIQUEZ-VOUS !**