



Interco SPP
Section RIF

ENQUÊTE TECHNOLOGIA

LA CFDT DEMANDE DES SUITES CONCRETES !

Lors du Comité Hygiène et Sécurité (CHS) du 30 septembre, ont été présentés les résultats de l'enquête Technologia pour le Siège de la Région Ile de France.

Cette enquête avait été décidée suite à la proposition de la **Cfdt** exprimée début 2012 auprès du Directeur Général des Services, concernant la réalisation d'un diagnostic sur les conditions de vie au travail des agents de la Région.

En proposant cette enquête en 2012, la **Cfdt** en avait ainsi défini les objectifs qui devaient être poursuivis selon notre organisation syndicale :

- 1. analyser et objectiver le sentiment de détérioration des conditions de travail, vécu par une partie croissante des agents de la Région au cours des dernières années,
- 2. en identifier les causes et les traiter,
- 3. et mettre en place un plan global santé-sécurité au travail, intégrant notamment un volet prévention des RPS (risques psycho-sociaux).

Nous ne pouvons que nous féliciter que cette étude ait été menée à bien et que 61% des agents du Siège (soit 1.085 sur 1.763) aient répondu au questionnaire, preuve que cela correspondait à un besoin et que les attentes sont fortes de la part des personnels en la matière.

La plupart des constats apportés par Technologia confortent ceux que la **Cfdt** a pu opérer au cours des dernières années, et qu'elle a relayé auprès de l'UPRH et de l'Exécutif.

Désormais, le souhait de notre syndicat est que, conformément à notre demande initiale concernant la réalisation de cette enquête, **celle-ci débouche sur un plan d'actions concret et opérationnel en matière de prévention santé et sécurité au travail.**

Des conclusions qui confirment certaines difficultés rencontrées par les agents du Siège...

La **Cfdt** retient particulièrement certaines conclusions de l'enquête qui font écho à certains problèmes que nos représentants avaient repérés et qui avaient donné lieu à des propositions formulées par notre organisation syndicale :



www.cfdtintercospp.fr

Twitter : [cfdtintercospp](https://twitter.com/cfdtintercospp)



- **manque de reconnaissance de certaines catégories de personnels**, en particulier les agents de catégorie C (qui se sentent bloqués dans leur déroulement de carrière, et parfois insuffisamment considérés) ou les contractuels (dont on exige souvent beaucoup sans contrepartie suffisante de la part de la Région en retour de leur investissement professionnel). Un certain malaise est également perceptible au sein de la filière technique.
- **insuffisant accompagnement des encadrants de proximité** et un manque de culture managériale commune et homogène à l'échelle de la Région (chefs de service en particulier) dans leur rôle d'encadrement et leur fonction RH de premier niveau (management des équipes, valorisation du déroulement de carrière de leurs agents, gestion des conflits interpersonnels,...), même si quelques efforts ont été récemment accomplis en ce sens.
- **complexification de l'organisation** des services et des procédures qui génère une perte du sens du travail réalisé, aggrave le sentiment de cloisonnement des services au détriment de la cohésion de l'action régionale à destination des administrés, et réduit souvent le rôle des encadrants de proximité.
- **sentiment de détérioration des conditions de travail** au cours des deux dernières années, qui est exprimé par près de 39% des agents, sentiment davantage marqué dans certaines unités ou services annexes (UFACG, UPMG, Lycées, CESER, collaborateurs d'élus), pour les agents de la filière technique (44,6%), et pour les agents de catégorie A (41,8%).
- des **situations problématiques localisées** (cas individuels ou problèmes spécifiques à certains services) ne sont pas traités ou avec des délais beaucoup trop longs, générant ponctuellement des cas préoccupants de souffrance au travail repérés par Technologia, mais que la **Cfdt** avait aussi pu relever. Ces cas peuvent se trouver dans toutes les unités. On note cependant que la situation davantage dégradée dans certaines unités (UAD, UFACG, UPMG et services annexes) fournit un terreau favorable à l'émergence de ces cas de souffrance au travail.
- **flou dans la répartition des rôles entre l'UPRH et la fonction RH dévolue aux encadrants de proximité**, qui crée une zone grise contribuant au pourrissement de situations difficiles, à la lenteur des prises de décision et qui génère parmi les agents et chez certains encadrants, un sentiment d'impuissance par rapport à la résolution des problèmes rencontrés.



Si la perception des conditions de travail à la Région reste globalement bonne (65% des agents se disant globalement satisfaits de leur situation professionnelle à la Région), cela ne doit pas occulter le fait que sur la période récente, on observe parmi les agents **un sentiment croissant de détérioration des conditions de travail**. Comme le cabinet Technologia le précise dans son rapport, les difficultés rencontrées par certains agents ne doivent pas être ignorées au motif que les conditions de travail au siège sont globalement satisfaisantes.

Les propositions de la Cfdt pour remédier à ces constats

Suite à ces différentes conclusions, la **Cfdt** souhaite qu'un plan d'actions soit élaboré en concertation avec les représentants du personnel, et débouchant sur un **accord santé-sécurité au travail**. Il faudra bien entendu intégrer les conclusions de l'enquête Technologia pour les lycées, quand elles seront connues.

Cet accord santé-sécurité au travail doit en particulier permettre :

- d'agir en amont sur les causes identifiées, génératrices de risques psycho-sociaux, dans un souci de prévention des RPS ;
- d'établir des procédures et de renforcer les outils pour traiter en urgence les cas d'agents en difficulté.

Par ailleurs, il est nécessaire d'apporter des réponses aux principaux problèmes que nous avons listés précédemment :

- mieux **valoriser les agents de catégorie C** (déroulement de carrière, mobilité interne, implication dans la vie des services, formation,...), et reconnaître l'apport des non titulaires à notre collectivité, notamment en les aidant davantage à intégrer la fonction publique s'ils le souhaitent.
- **développer et accompagner la dimension RH / gestion des équipes** dans les missions dévolues aux encadrants : cette dimension doit être déterminante au moment du recrutement des encadrants (et pas seulement leur expertise technique), avec notamment un accompagnement dans leur prise de poste. Ce qui relève de l'encadrement de proximité et de l'UPRH doit être clarifié, avec une meilleure articulation, des procédures, et des outils.
- développer la **fonction conseil en organisation** auprès des unités et services, et mieux impliquer les collectifs de travail dans les évolutions organisationnelles : éviter la multiplication des échelons hiérarchiques et le cloisonnement des services qui sont une tendance lourde à la Région depuis quelques années, et qui comme le démontrent l'enquête, sont souvent génératrices de dysfonctionnements des services et de mal être pour les agents.

- **ne pas laisser pourrir les situations problématiques** dans les services, qu'elles soient individuelles ou collectives : le rôle de médiation de l'UPRH doit être étoffé.
- **simplifier les procédures et outils de gestion** dont la complexité croissante au cours de la période récente a parfois été source de perte de sens du travail effectué, particulièrement mal vécue par les agents qui se trouvent au contact direct des administrés et des partenaires extérieurs.

Nous le savions déjà, mais l'étude Technologia confirme que **les agents de la Région sont globalement très impliqués dans leurs missions** et soucieux de mettre en œuvre un service public de qualité. Cette implication, qui les pousse souvent à faire des propositions d'amélioration, ne doit pas être ignorée, ce qui selon la **Cfdt** serait un immense gâchis.

Les mutations profondes connues par la Région au cours des dernières années, les agents ont eu trop souvent l'impression d'avoir eu à les subir sans avoir suffisamment pu faire valoir leurs propositions. Le fort investissement des agents de la Région dans leur missions est une chance pour cette collectivité : mais ne pas le prendre suffisamment en compte représenterait un risque important de démotivation, de perte de sens du travail, et donc de mal être au travail.

Plan de prévention santé-sécurité au travail, revalorisation des agents de catégorie C, accompagnement de la hiérarchie de proximité dans son rôle d'encadrement, organisation plus fluide et moins cloisonnée : telles sont les principales pistes de travail que la **Cfdt** estime nécessaire de mettre en œuvre dans les prochains mois pour améliorer à la fois les conditions de travail des agents, et l'efficacité du service rendu à la population francilienne.



...Rejoignez la Cfdt...

Cfdt Interco Spp section RIF 115 rue du BAC 75007 Paris
Tel: +33 (0)1 53 85 62 50 mail : CFDT-RIF@iledefrance.fr