



La Défense, le 22 décembre 2023

Formation Spécialisée du CSAM

Du 22 décembre 2023

Déclaration liminaire de la FSU

Monsieur le Président,

La formation spécialisée constitue à nos yeux, un lieu privilégié et indispensable pour dialoguer et décider ensemble des enjeux et des stratégies à mettre en place dans les domaines de l'hygiène, de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail de nos collègues du pôle ministériel et de ses établissements publics.

En un an de fonctionnement de cette nouvelle Formation Spécialisée ministérielle, de nombreux groupes de travail ont eu lieu en complément des formations spécialisées officielles. Mais beaucoup de nos questions restent souvent sans réponse...

Le Sne-FSU ne se privera pas aujourd'hui de poser et reposer certaines questions, non pas pour se faire plaisir, mais pour les agents ! Nous attendons des réponses pour les agents.

Notre déclaration portera sur 3 points :

1 - Le baromètre social, il est à étendre au DDT(M) et aux établissements publics, eux aussi sous pression

Le baromètre social, qui encore une fois ne concerne pas les agents en DDT(M) et des établissements publics, est un véritable outil qui nous permettra, Administration et représentant.es du personnel, de construire les plans de prévention des risques professionnels dont les risques psycho-sociaux. Néanmoins, il révèle que la reconnaissance au travail est très nettement en deçà du Bench mark de la fonction publique. **Les agent.es des DIRM et des DIR semblent en plus grande difficulté.**

Cette enquête doit donner lieu à des actions pour viser une amélioration qui permettraient de progresser. Et les 53% d'agent.es à l'esprit négatif est une alerte forte notamment pour l'attractivité de notre pôle ministériel.

Sur les DIRM, quelles actions pensez-vous entreprendre ? dans les lycées maritimes notamment où des difficultés ont été signalés des derniers mois.

Sur les DIR, quelles actions pensez-vous entreprendre ? La question des moyens humains n'est-elle pas au cœur des difficultés ?

Nous vous demandons que cette enquête soit menée rapidement dans les DDT(M) et dans les établissements publics de notre pôle ministériel. Sans remettre en question l'autonomie de gestion des établissements publics, il est urgent de mesurer la pression dans ces structures qui mettent en œuvre les politiques du pôle ministériel. C'est avec ce baromètre que la pression peut être mesurée !

En, effet, la pression est bel et bien là. Nous souhaitons ici alerter sur la pression dans les Parcs nationaux ! L'autonomie de gestion semble faire partir les managers « en vrille » oubliant ou bafouant les règles du dialogue social et conduisant à du mal-être au travail :

- Des difficultés d'échange et surcontrôle de la hiérarchie créant un malaise au travail explosif au Parc national des Pyrénées, le protocole RPS est urgent à mettre en place et le dialogue social doit être repris dans les bonnes formes ;
- Une pétition signée par les agents au Parc national de Port-Cros pour demander l'application de la note sur les RPS ;
- Une dissonance cognitive entre les missions de protection et l'assouplissement récent (depuis 2010) du cadre réglementaire, en plus des lectures juridiques « assouplissantes » par les directions des Parcs nationaux, exemples aux Parcs nationaux des Cévennes, Ecrins, Vanoise etc ;
- Des alertes RPS liées au manque de repères, aux instructions dures de l'encadrement et à la faible écoute des besoins des personnels par la Direction du Parc national de la Réunion ;
- Des alertes RPS liées à l'absence de dialogue social au Parc national de Guadeloupe et dans la suite de la réorganisation de 2020, notamment sur le projet de déménagement sur un site à risques atmosphériques liés à la proximité de la plus grosse cimenterie de l'île, du stockage des algues sargasses, et en éloignant les agents de leur résidence familiale, les exposant à des temps de trajets très élevés dans une dense circulation automobile ...
- Des alertes RPS liées au turn-over très marqué et aux vacances de postes au Parc Amazonien de Guyane, à quoi s'ajoutent les méthodes d'encadrement que l'on pourrait qualifier de malsaines, le risque alcool au travail et les problèmes de sécurité au travail dans un milieu très exposé d'exercice des missions ;
- Plusieurs situations inquiétantes d'agents en burn-out ou en mal-être liées aux sous-effectifs, et à l'insuffisante compétence de l'encadrement au Parc national de la Vanoise ;
- De nombreux arrêts de travail au Parc national du Mercantour ;
- Difficultés de gestion RH et sous-effectifs en particulier dans les Parcs nationaux des Forêt et des Calanques ...

Le Sne-FSU a déjà écrit à ces sujets aux directeurs des parcs nationaux. Avez-vous eu des échos, des éléments de réponses ... ?

La pression à l'OFB existe aussi... Les agents de l'OFB sont toujours en difficulté ; des signalements nous arrivent. Il est temps que le bien-être des agents au travail soit une priorité, partagée et transparente. Un agent qui va bien et dont le travail est reconnu par sa hiérarchie et en adéquation avec les ambitieuses politiques de notre pôle ministériel, sera évidemment plus efficace.

Nous vous demandons de prévoir que notre Formation Spécialisée ministérielle soit informée de ces constats et des actions menées pour remédier à ces situations graves et éviter des situations dramatiques.

2 - Des dispositions insuffisances pour les agents travaillant pour les Jeux Olympiques et Paralympiques

La note sur **l'organisation du travail et des congés pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques** appelle les observations suivantes :

- Pourquoi cette note nous est-elle **présentée seulement pour information** ? Elle devrait être soumise pour avis. La présentation en FS Ministérielle mérite des informations complémentaires : missions concernées, services concernés et effectifs concernés ;
- Le recueil **de l'avis des FS des CSA locaux** sur cette organisation doit être réalisé quant à l'adaptation des horaires et locaux de dortoir (et éventuellement le calendrier des astreintes et congés) :

- Les taux de **bonification** en temps appliqués pour le travail réalisé en horaires décalés sont insuffisants, bien qu'ils soient définis par le décret 2000-815 du 20 août 2000 : il faut passer les 10 à 20 % à un minimum de 30 à 50 %.
- Les prescriptions pour l'aménagement des **dortoirs** sont insuffisantes.
 - o Sur quelles réglementations vous êtes-vous appuyés ? Seuls les locaux industriels ou techniques sont interdits. Le dortoir en couloir serait-il autorisé ?
 - o 6 agents par dortoir, c'est trop ! dans les casernes de pompiers, ils sont 2 voire 4.
 - o Lits distants d'au moins 80 cm, dans des casernes de pompiers, c'est minimum 1 mètre !
 - o 1 lavabo pour 3 agents et 1 douche pour 6 agents quand en caserne de pompiers, c'est 1 lavabo pour 2 et 1 douche pour 2 ou 3. Rien n'est prévu sur les WC...
 - o Rien n'est prévu non plus sur l'utilisation des véhicules de service. Nous vous demandons de mettre à disposition les flottes de véhicules du pôle ministériel pour faciliter le travail des agents concernés par les JO.

Nous vous demandons de prévoir des conditions dignes et de faire valider les locaux et les installations par les FS locales.

3 - Des plans de prévention des risques qui doivent mieux intégrer les besoins de moyens humains face à un accroissement des missions de notre pôle ministériel

Enfin sur **les deux plans de prévention des risques routiers pour les DIR et de prévention des risques professionnels**, nous saluons l'important travail réalisé par chacun dans les groupes de travail. Nous regrettons que des **indicateurs** ne soient pas dès maintenant identifiés pour permettre une évaluation des plans à court et moyen terme.

Nous demandons d'intégrer dans le plan de prévention des risques professionnels, le travail isolé et l'éco anxiété. **La question du risque lié au travail en sous-effectifs n'apparaît malheureusement pas.** L'adaptation des moyens aux missions est, de notre point de vue une priorité, sachant que nos missions augmentent et, sont vouées à augmenter eu égard à la nécessaire transition écologique et énergétique portée par notre gouvernement.

Pour boucler cette déclaration, **le Sne-FSU vous demande de diffuser ce plan en DDT(M) et dans les établissements publics et inciter à l'intégrer dans leur gestion, pour le bien-être des agents et le bon fonctionnement des missions.**

Nous remercions pour votre attention et attendons vos réponses.