



Déclaration liminaire à la FS du CSAL du 13 décembre 2023

Nous siégeons à cette formation spécialisée et tenons à signaler que les ordres du jour sont extrêmement chargés.

Nous nous interrogerons sur la volonté de la Direction de vouloir traiter les dossiers sérieusement dans le cadre du dialogue social.

Monsieur le Président est-ce le rythme que vous voulez imposer à ces instances ?

Nous revenons sur la séance du 24 octobre 2023 :

- 10 points étaient présentés sur une demi-journée. Vous nous avez fait « cavalier » pour que la séance tienne sur une demi-journée !

- les OS ont pris connaissance des fiches de signalements arrivées depuis le 9 mai, aucune ne nous était parvenues au fil de l'eau.

- l'enveloppe locale a été présentée avec des dépenses déjà engagées par la Direction sans concertation avec les représentants du personnel.

- les bilans de la médecine du travail et de l'action sociale ont été abordés avec célérité.

Ce délai de réalisation, de transmission tardif, et les modalités de consultation accordées aux représentants des personnels, ne permettent pas, non plus, aux membres de la FS, de faire réellement leur travail d'analyse des risques professionnels, et notamment des propositions d'améliorations qui pourraient être retenues par la direction, au profit des agents, de leur sécurité, de leur santé et de leurs conditions de travail.

- le DUERP et le PAP ont dû faire l'objet d'un report, car ils devaient être soumis à avis, non prévu à l'ordre du jour, comme l'a rappelé l'inspecteur de santé et sécurité au travail.

Comment avoir un dialogue social de qualité dans ces conditions ?

Pour dialoguer, il est nécessaire d'adapter le cadre de cette instance, et a fortiori le temps nécessaire à l'examen de son ordre du jour. Réinstaurer et respecter des horaires de réunion adaptés à son ordre du jour, permettront de reprendre le dialogue sur des bases plus sereines.

Concernant le Plan annuel de prévention 2023, nous devons donner un avis fin 2023, concernant une mise en œuvre pour une année écoulée, ce qui est parfaitement insensé.

Force est de constater que les risques présents en 2022 existent toujours, nous sommes donc en droit de nous interroger sur la nécessité d'un tel document. Les personnels nous font d'ailleurs souvent la remarque : « le DUERP ne sert à rien ! »

Alors que les risques psychosociaux représentent un pourcentage important, seuls 3 sites sont mentionnés : le SIP de Massy, le SIE de Juvisy et le SIP de Palaiseau !

Et les autres ?

Aujourd'hui le travail des agents et des encadrants se résume aux statistiques, aux indicateurs, aux résultats quantitatifs, au détriment de la qualité.

Malgré le manque criant de personnel, les objectifs sont réalisés grâce à la conscience professionnelle du personnel qui est en grande souffrance.

De plus les suppressions d'emplois pour l'année 2024 s'élèvent à - 23 emplois : dans quel état d'angoisse vont être les agents dont les postes seront supprimés ? Et ceux qui vont devoir remplir leurs missions avec encore moins d'agents dans leur service pour le faire ? Tout cela contribue grandement à leur souffrance !

Par conséquent, La CGT demande que :

- les documents soient envoyés 15 jours avant la tenue de la réunion, pour donner le temps nécessaire à ses élus de consulter les agents et de travailler en profondeur les questions abordées.

- un suivi à chaque instance des questions traitées et des avis émis lors des précédentes réunions, conformément à l'article 32 du RI.

- le recrutement de personnels afin de diminuer les risques psychosociaux.

- de la considération pour le travail accompli par les personnels : cela passe aussi par une augmentation générale des rémunérations, du point d'indice et du régime indemnitaire !