

Ensemble, *protégeons notre avenir !*



Enquête FO sur le bien-être au travail : résultats et analyse

Très régulièrement le syndicat FO est sollicité par les agents pour des situations de burn-out ou de mal-être au travail. Consciente du problème, notre organisation n'a de cesse d'interpeller la Collectivité sur leur nombre croissant et accompagne trop souvent les agents dans des démarches d'imputabilité au service de leurs arrêts de travail.

Or, FOdpt68 constate avec regret que la politique de prévention et de lutte contre les Risques Psycho-Sociaux du Département du Haut-Rhin est bien en dessous des besoins actuels : absence d'état des lieux, Service Vie au Travail mal connu des agents et sous-dimensionné, procédure d'accompagnement des victimes fragile, absence de sensibilisation aux RPS, CHSCT non reconnu dans toute sa fonction par l'Administration, etc.

Dans ce contexte de déni et convaincus de la nécessité d'évaluer ces risques auprès de tous les agents, les représentants du personnel FO, membres du CHSCT, **ont lancé, en décembre 2016, une grande enquête sur les conditions de travail auprès de tous les agents de la Collectivité.**

267 questionnaires ont été retournés, ce qui est plus qu'honorable quand on sait que certains agents n'ont pas répondu par crainte d'être personnellement exposés. La réussite de cette démarche reposait sur votre participation. Grâce à vous, nous avons pu réaliser un premier diagnostic sur les Risques Socio-Professionnels dans notre Collectivité et mettre en lumière le niveau d'exposition des agents. D'ores et déjà, nous vous remercions pour cette précieuse collaboration.



1. Les résultats : identifier les niveaux d'exposition aux Risques Psycho-Sociaux (RPS)

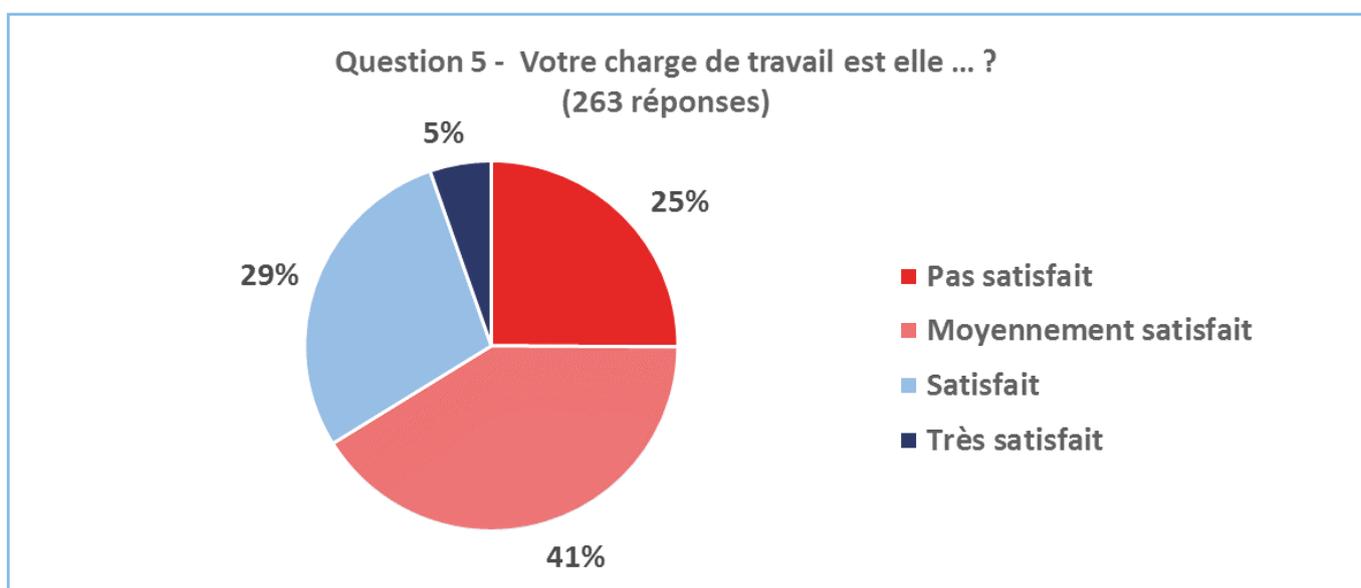
12% des agents de la Collectivité se sont exprimés et toutes les Directions sont représentées.

Toutefois, les réponses ont été plus nombreuses pour les 3 principales Directions de la Collectivité, à savoir :

- La Direction de l'Éducation, de la Culture et du Sport (DECS) - 15%
- La Direction des Routes (DIR) - 27%
- La Direction de la Solidarité (DSOL) - 45%

L'enquête, au travers de ses 11 questions et de son recueil de suggestions (110 agents ont donné leur point de vue), a permis de dégager 4 dimensions essentielles à l'identification des facteurs de risques au sein de notre Collectivité.

La quantité, la pression au travail et l'organisation : Les exigences du travail

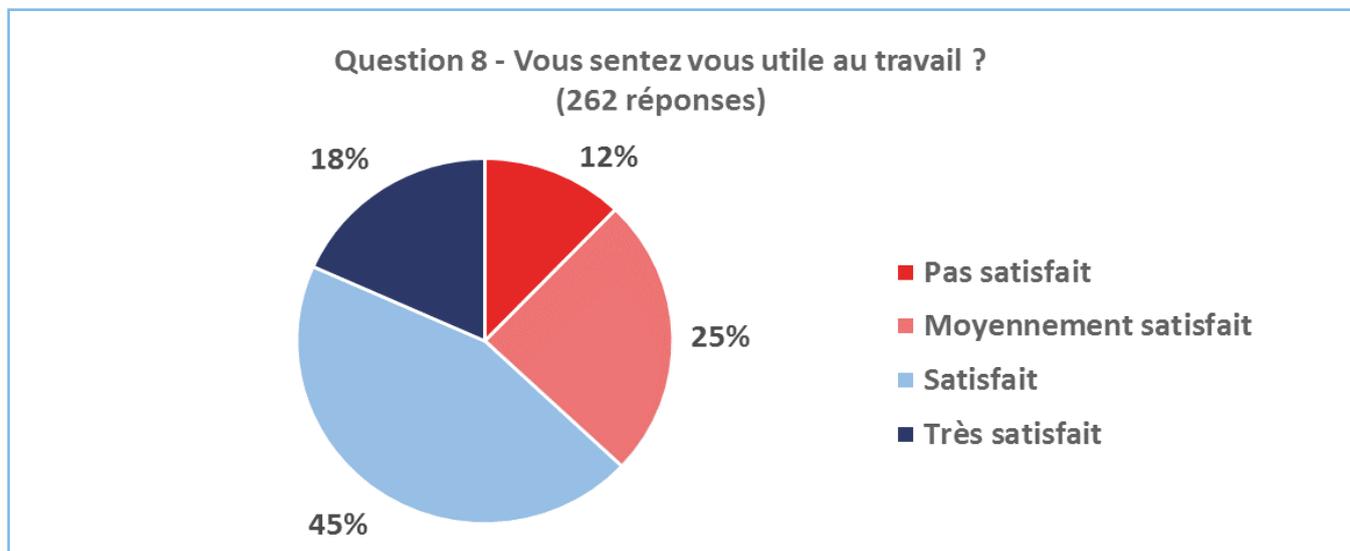


66% des répondants **ne sont globalement pas satisfaits de leur charge de travail**. **60%** des remarques apportées concernaient les exigences du travail. **Les points de vue** exprimés **évoquent** principalement :

- **une surcharge de travail** avec le sentiment de ne pas avoir assez de temps pour le faire, des moyens en inadéquation avec le volume de travail demandé, des déplacements accentués,
- **une complexité du travail** liée à des locaux inadaptés, aux réorganisations récurrentes, au glissement des tâches en raison des postes vacants non remplacés et des temps partiels non compensés, à la complexité des procédures.

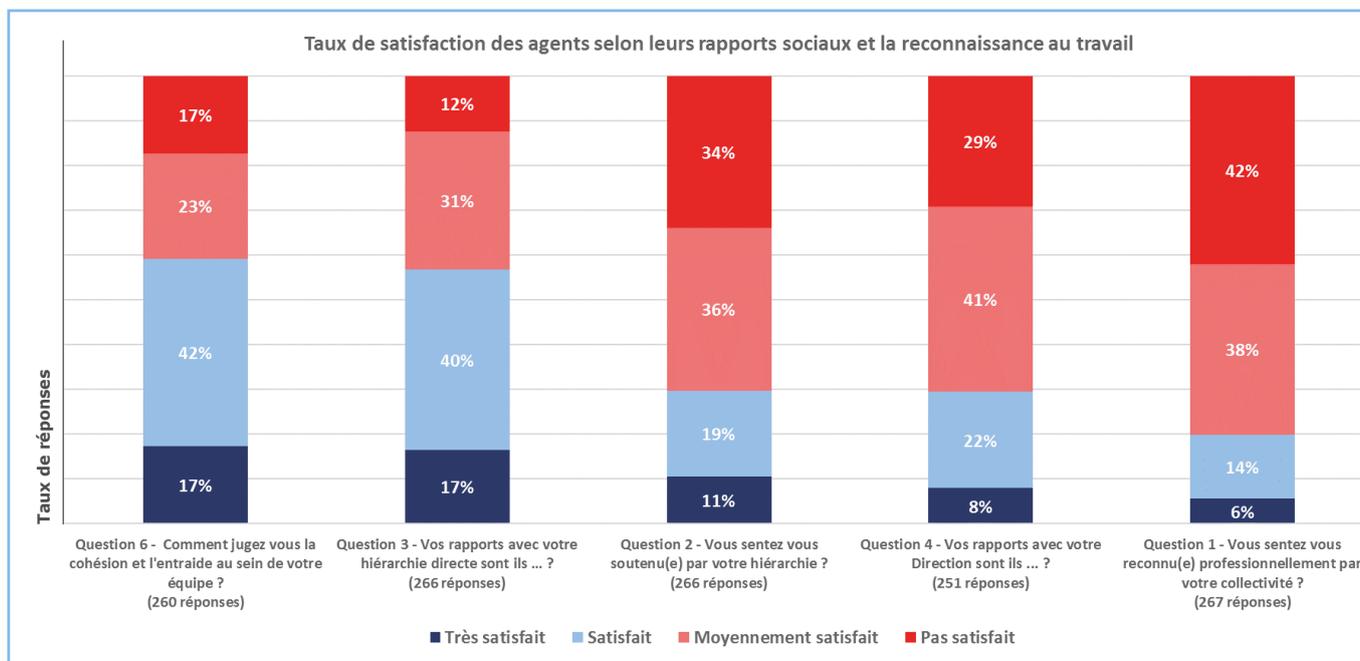


L'utilité au travail et les relations avec le public : les exigences émotionnelles dans l'exercice du travail



63% des agents qui se sont exprimés **se sentent utiles au travail**. 4% des remarques évoquent cette exigence émotionnelle dans l'exercice du travail. Elles expriment un sentiment d'utilité qu'ont les agents **dans la réalisation de la mission confiée** et **dans le service rendu à l'utilisateur**. Toutefois, **le mécontentement des usagers** et **le contact avec la détresse sociale** sont évoqués comme **source de tension**.

Les relations avec les collègues et l'encadrement : les rapports sociaux et la reconnaissance au travail



À la question 6 demandant d'évaluer **la cohésion et l'entraide au sein de l'équipe de travail**, **59%** des répondants les jugent **satisfaisantes**. De même, à la question 3 relative aux **rapports avec la hiérarchie directe**, ils sont **57%** à en être **satisfaits**, néanmoins les réponses apportées à la question 2 montrent que **70%** des agents ne se sentent **pas soutenus par elle**.

Pour compléter, les résultats obtenus aux questions 4 et 1 indiquent qu'à hauteur de **70%**, les agents ne sont **pas satisfaits des rapports** qu'ils entretiennent **avec leur Direction** et qu'ils **ne se sentent pas reconnus professionnellement par la Collectivité** pour **80%** d'entre eux.

60% des points de vue exprimés viennent corroborer ces données relatives aux rapports sociaux au travail et à la reconnaissance au travail. À la lecture des remarques, il est très souvent mis en valeur **une coopération entre collègues et une bonne relation au sein des équipes**. À contrario, **les méthodes managériales sont** particulièrement **pointées et remises en cause** que ce soit dans la **capacité ou la volonté de la hiérarchie immédiate à soutenir les agents** dans leurs missions et **à les aider à faire face aux difficultés**. Le **manque de reconnaissance et de valorisation du travail** par l'encadrement est également ciblé.

L'autonomie, les marges de manœuvre et les perspectives d'évolution

31% des points de vue donnés abordent la question de l'autonomie, des marges de manœuvre et des perspectives d'évolution possibles dans notre Collectivité. Les agents mettent en avant **l'absence de prise en compte de leur avis dans les décisions** qui peuvent être prises par la hiérarchie directe ou non et les décideurs. Ils évoquent aussi un **défaut de communication, d'écoute et de confiance**. Les agents ont le sentiment que **les initiatives ne sont pas encouragées**.

Par ailleurs, les agents au travers de leurs commentaires évoquent **de faibles perspectives** en matière **d'évolution de carrière**, des **difficultés d'accès aux promotions** et des **rémunérations non valorisantes** au regard de la complexité des missions exercées.

2. L'analyse : révéler les principaux facteurs de risques

De manière générale, les résultats de l'enquête, par le biais des 4 niveaux d'expositions dégagés, permettent de mettre en lumière **des facteurs de risques** au sein de notre Collectivité.

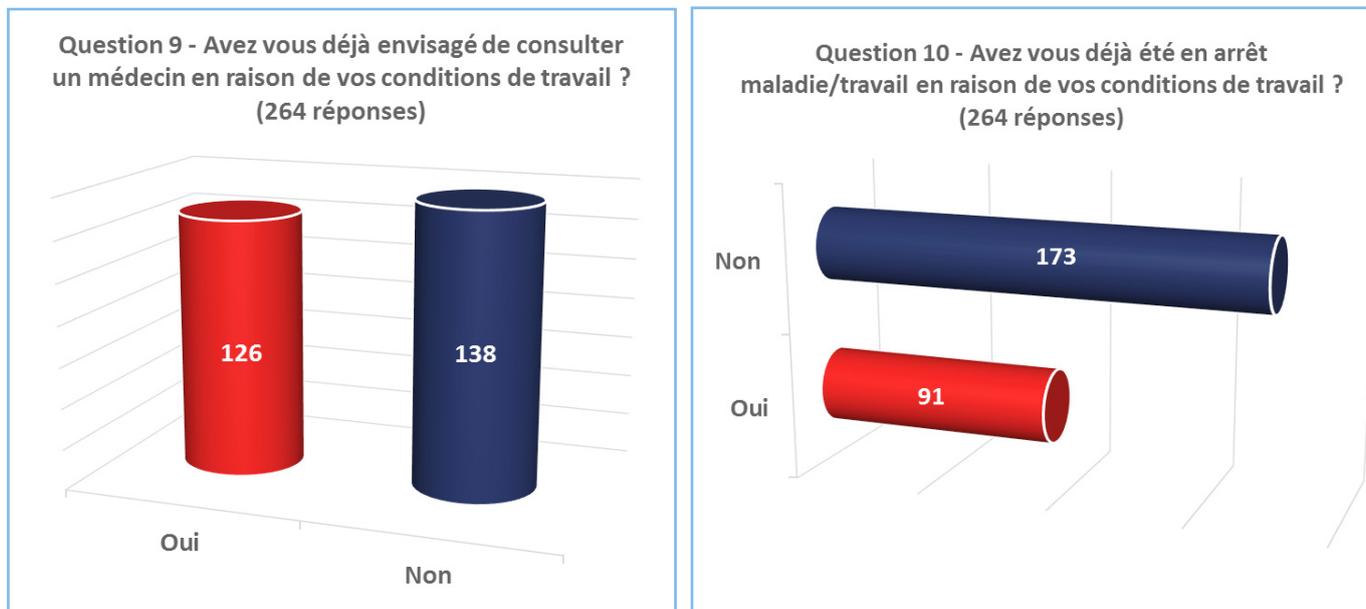
Ce sont essentiellement :

- **le travail tendu s'accompagnant d'un soutien hiérarchique faible,**
- **les efforts élevés des agents associés à de faibles reconnaissances** (gratification monétaire, reconnaissance du travail fait, estime de soi, perspective de promotion...),
- **les changements importants dans l'organisation du travail sans marge de manœuvre.**

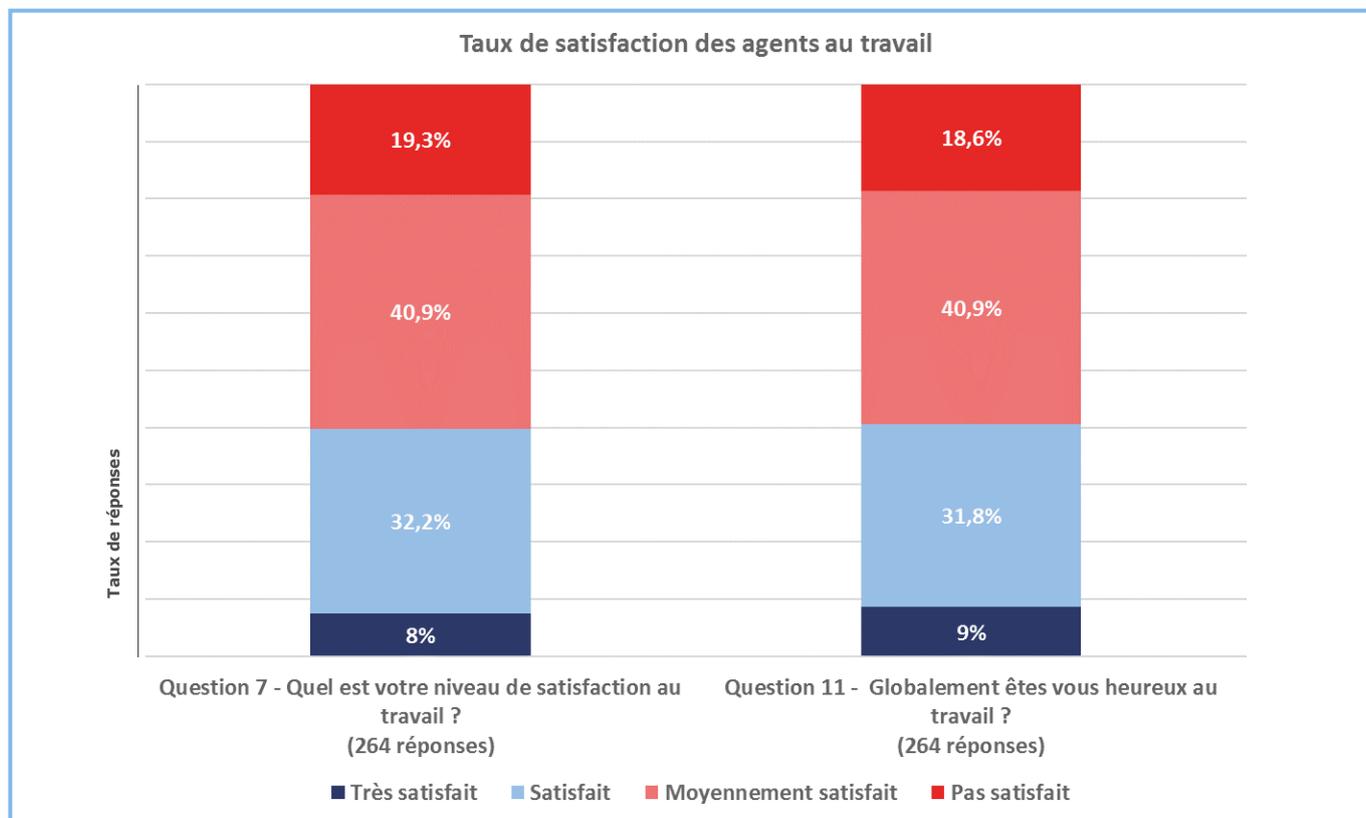
Aujourd'hui, la mise en parallèle de ces résultats avec des études nationales montrent que **ces facteurs accroissent les risques de situation de travail pathogène et d'apparition de maladies**.



Des signes d’alerte dans notre collectivité



Les réponses apportées aux questions 9 et 10 de l’enquête attirent particulièrement l’attention. En effet, ces dernières soulignent que **48% des agents** s’étant exprimés **ont déjà envisagé de consulter un médecin en raison des conditions de travail** et que **34%** ont déjà subi **un arrêt maladie ou de travail** pour ces mêmes raisons.



Par ailleurs, les résultats obtenus aux questions 7 et 11 renforcent les réponses relatives à l’état de santé des agents au travail. Ils soulignent que **60%** des agents **ne sont pas satisfaits ni heureux au travail**.

Des facteurs aggravants

Tout d'abord et de surcroît viennent s'ajouter aux signes d'alerte, les conséquences des orientations prises, sous couvert d'économies budgétaires, par l'Administration, qui installent dans la durée et pour de nombreux services du Département :

- des **réorganisations** dénuées de sens,
- des **déménagements** répétés,
- des **dématérialisations** de procédures fragilisant les modes de travail,
- des recrutements croissants de **contractuels**,
- des **turn-over** importants de personnels,
- des **temps partiels** non compensés,
- des **remplacements tardifs** de postes vacants,
- des **équipes de remplacement sous dimensionnées**,
- des **doubles hiérarchies**,
- des **décisions** qui vont **à l'encontre des valeurs portées par les agents** (révision à la baisse du déneigement du réseau routier départemental, mise en place du dispositif bénévole RSA...).

Et cette liste est malheureusement non exhaustive.

Sans oublier que **la Collectivité méprise constamment les prérogatives dévolues au CHSCT** qui par ses missions et sa composition est censé jouer un rôle majeur dans la prévention et le suivi des actions en matière de risques psycho-sociaux.

Pour exemple, il y a tout juste un an, nous évoquions sur notre site internet la tentative de suicide d'un agent des collèges pour laquelle l'Administration n'avait pas jugé utile de procéder à une enquête.

De même, **la DRH ne remonte jamais d'éléments d'alerte aux membres de CHSCT**. Or, elle a connaissance des arrêts maladie de courte et de longue durée, des demandes de mutations, des déclarations d'accident du travail, des déclarations d'agression, etc, mais ne semble pas les traiter comme des indicateurs essentiels de risques.

Enfin, notre organisation constate aussi avec regret **un refus presque systématique de l'Administration à reconnaître l'imputabilité au service des arrêts de travail liés à des situations de Risques Psycho-sociaux**. D'ailleurs, elle a dernièrement encore fait l'objet d'une condamnation au tribunal administratif l'obligeant à reconnaître pour un agent exposé à un RPS l'imputabilité au service de son arrêt maladie.



En raison des résultats obtenus et du contexte actuel, le syndicat FO et ses représentants siégeant en CHSCT demandent urgemment que la Collectivité soit actrice et prenne des engagements de mise en œuvre d'une politique de prévention des RPS digne de ce nom.

Le syndicat FO et ses représentants siégeant en CHSCT revendiquent :

La réalisation d'un vaste audit « RPS »
qui débouche sur un plan d'actions sincère et efficace



L'association du CHSCT, acteur à part entière de cette politique, au diagnostic,
à l'élaboration, à la mise en place et à l'évaluation du plan d'actions



Une formation spécifique aux missions du CHSCT
pour les élus représentants La Collectivité



Le renforcement du Service Vie au Travail, sa montée en compétence, la garantie
d'une parfaite et nécessaire neutralité de ses agents dans l'exercice de leurs missions
surtout lorsque le rattachement hiérarchique du nouveau psychologue du travail
est le Directeur des Ressources Humaines



La reconnaissance, par la Collectivité, des affections liées aux risques psycho-sociaux



Une véritable politique de reclassement des agents
devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Enfin, notre organisation syndicale entend rappeler que **le Département du Haut-Rhin ne doit pas oublier ses responsabilités en matière de protection de la santé de ses agents.** La politique d'économie budgétaire menée depuis quelques années ne peut se faire au détriment de la santé et de la sécurité des agents, lesquels ne sont pas une simple variable d'ajustement.

Pour conclure, nous espérons que le souhait de Monsieur STRAUMANN, lors de ses vœux aux personnels en début d'année, sera exhaussé car nous aussi, nous apprécierions de voir tous les agents du Département heureux au travail. **Il appartiendra à son successeur de ne pas se contenter de le souhaiter.**





www.fodpt68.fr



Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches. En cas de besoin, contactez-nous le plus rapidement possible, par téléphone ou par mail, aux coordonnées ci-dessous :

Téléphone : 07 82 70 14 53 - Mail : contact@fodpt68.fr - Site : www.fodpt68.fr