



Instance de la formation spécialisée, santé et sécurité sur les conditions de travail du 3 mars 2025
Interventions thématiques

ENQUÊTE BAROMETRE SOCIAL 2024

Suite à la parution de l'enquête qui concerne uniquement que les agents des sites administratifs pour mesurer le degré de satisfaction sur les conditions de travail, la CGT CRN tenait à vous apporter des éléments suivants :

Cela devrait être un moment privilégié d'expression des ressentis sur tel ou tel type de situation de travail (conditions de travail, nature et contenu du travail, relations au travail, communication, sentiment d'appartenance institutionnelle, compétences, management, santé au travail etc...)

L'instauration d'un baromètre social interne est la concertation, la communication avant, pendant et après l'enquête, pour que les agents se sentent concernés, en voient l'intérêt, qu'ils se mobilisent pour y répondre et pour partager la mise en œuvre des actions. L'apport de suites concrètes, de préférence co construites avec l'ensemble du collectif (dirigeants, agents et représentants du personnel, médecine de prévention, service social etc ...)

Ainsi, la CGT CRN considère que le travail doit permettre de construire sa vie personnelle, celle de sa famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine.

Les situations anormales de travail doivent être reconnues comme altérant la santé des salariés, Le salarié travaille pour subvenir à ses besoins, non pour perdre sa santé au travail.

Cependant, la même constatation : les conditions de travail se dégradent , effectifs insuffisants ; intensification de la charge de travail , inquiétude pour l'avenir, absence d'autonomie dans le travail , manque de soutien et de reconnaissance au travail; désorganisation des services ; exposition aux risques professionnels accrue ; moyen insuffisant pour la médecine de prévention...C'est la confirmation de la réalité croissante des atteintes à la santé physique mais aussi psychique .

La CGT-CRN souhaite vous apporter mesdames et messieurs les élus quelques pistes de réflexion afin de mettre en place des solutions concrètes pour les managers et pour la collectivité

Tout d'abord sensibiliser les managers afin qu'ils intègrent les règles de bien-être dans leurs interactions et leurs actions quotidiennes avec les salariés.

Favoriser l'autonomie des salariés

Afin de s'épanouir sur leur lieu professionnel, les salariés doivent se sentir acteurs de leur travail. Favorisez leur autonomie, leurs prises d'initiatives,

La collectivité doit aussi faciliter les actions des Instances Représentatives du Personnel

Valoriser la formation et les concours qui sont des leviers majeurs de la motivation, et du bien-être au travail des salariés et favoriser la mobilité interne.

Favoriser la santé au travail

Des salariés en bonne santé physique sont des collaborateurs plus motivés ! Pour accompagner la santé au travail, et dans le cadre de région en santé, la collectivité peut proposer des actions ou des ateliers diététiques, des conseils liés à l'alimentation, au sommeil, ou à la lutte contre le stress.

Éloigner les situations d'insécurité économique liées au travail

- Ne plus proposer de contrats précaires ;
- Limiter les changements brutaux de conditions de travail ;

Prêter attention à l'intensité du travail à accomplir

- Fixer des objectifs clairs et réalisables ;
- Éviter les surcharges de travail en faisant régulièrement des points avec le salarié ;
- Investir dans des équipements qui permettent de simplifier la réalisation des missions à effectuer.

TRAVAUX ABBAYE ET MISE EN PLACE DU FLEX OFFICE

Dans le cadre des travaux de menuiserie de l'abbaye et pour la première phase de travaux et afin d'optimiser l'occupation du bâtiment CALIX, la collectivité proposera aux directions concernées de réfléchir au principe du flex Office.

Pour la CGT, Les tâches ne doivent pas être les mêmes en flex office qu'en télétravail.

Au bureau, il faut favoriser les échanges avec ses collègues et résoudre les problèmes tandis qu'à la maison, mieux vaut privilégier les tâches concentratives.

Par ailleurs, si la collectivité a décidé de mettre en place un système de réservation pour éviter les problèmes de disponibilité, surtout dans les environnements à forte demande, la demande en équipements partagés, tels que les salles de réunion, peut parfois dépasser l'offre. Cela peut compliquer la planification de réunions importantes et perturber l'organisation du travail.

L'espace de travail, sans bureau attitré, s'impose comme une tendance très controversée des mutations du travail selon une enquête menée en novembre 2024 par notre fédération des services publics

En effet, les salariés affichent craintes et rejet du flex office.

66 % de cadres, 26 % d'agents de maîtrise et 5 % de techniciens ont répondu avec une prédominance des salariés en province (71 %) contre 29 % en Île-de-France.

De plus, l'appréhension est palpable chez ceux qui ne l'ont pas encore expérimenté : une écrasante majorité (74 %) se dit mal à l'aise à l'idée de l'adopter.

Bruit, difficultés de concentration, perte de repères et du sentiment d'appartenance... sont redoutés ;

Par ailleurs, les questions d'ergonomie et de santé au travail préoccupent de nombreux salariés qui craignent, à juste titre, une dégradation de leurs conditions de travail.

Qu'ils soient en flex office ou non, les salariés expriment des préoccupations communes qui dessinent les contours d'un environnement de travail idéal.

Le maintien de la cohésion d'équipe et des liens sociaux reste une préoccupation majeure pour tous, ce qui met en avant l'importance des interactions informelles dans la vie professionnelle.

Le confort et le bien-être des salariés peuvent être compromis dans un environnement de flex office. Ne pas avoir de lieu de travail attiré et personnel peut entraîner un sentiment de manque pour les salariés.

Il est aussi essentiel de veiller au confort ergonomique de chacun. Il s'agit notamment de prévenir les problèmes de santé liés à un poste de travail mal adapté.

Enfin, la CGT-CRN insiste pour que les représentants syndicaux soient associés à toutes les étapes de la mise en place et de l'évolution de l'organisation du travail.

En effet, l'idée première était une expérimentation du flex office sur quelques directions et non pas une systématisation.

Enfin, nous souhaitons que les représentants du F3SCT visitent les locaux avant occupation des lieux.

SANTE MENTALE

Une circulaire ministérielle du 23 février 2022 propose la mise en œuvre d'actions de sensibilisation (avec lesquelles la CGT est d'accord) mais surtout une formation au secourisme en santé mentale à destination d'agents volontaires et bénévoles.

Depuis fin 2024, tous les agents de la collectivité peuvent saisir le registre de sécurité au travail. Lors de la réunion préparatoire à cette instance, il nous a été indiqué que ce registre est bien un support réglementaire, qu'il est l'un des canaux de signalement mais qu'il n'est pas le prioritaire.

Pensez-vous alors avoir des candidats alors que, dans la collectivité, il y a les assistants de prévention présents, sur le terrain, qui remontent déjà les problématiques aussi bien physiques que psychologiques des agents ?

Nous avons noté que les signalements déjà déposés sur le registre SST sont toujours en cours de traitement, soit depuis plusieurs semaines !

Nous nous interrogeons donc sur cette multiplication de canaux de signalement de situations dangereuses et/ou d'agents en souffrance et surtout sur le traitement des suites données à ces situations.

En outre, nous souhaitons savoir si le secrétaire de la F3SCT est informé des situations déposées sur le registre de sécurité et de leur suivi.