



CHSCT du 18 mai 2021

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Lors de ce CHSCT, nous allons étudier la note d'orientation ministérielle, dont l'un des thèmes est de placer l'organisation du travail au cœur de la prévention.

Il est indiqué à juste titre que l'organisation du travail peut être source de risques psychosociaux. Or, justement, un cas important et significatif de gestion et d'organisation du travail nous a été remonté, il concerne Dijon.

Lors du dernier CTL, nos élus vous ont interrogé sur l'évolution brutalement programmée de l'application Eden-RH et ses conséquences sur les équipes dijonnaises en charge de l'intégration et de la production. Il était alors trop tôt pour faire une projection.

Depuis, les informations qui nous sont parvenues sont alarmantes pour les équipes qui voient arriver une demande de migration supplémentaire dans un agenda déjà surchargé et dans un contexte de pénurie aiguë d'effectifs.

La solution la plus logique serait de définir des priorités sur les tâches à effectuer, avec l'accent mis sur EDEN-RH compte tenu de l'urgence signalée, et de repousser sur le calendrier d'autres travaux, mais il semblerait que des engagements pris auprès de certaines MOE ne permettent pas aujourd'hui de s'orienter vers cette solution, pourtant de bon sens. Les équipes sont perdues et ont besoin d'un cap, d'une ligne claire et de la protection de leur hiérarchie, et ce dès maintenant.

Autre source de problème et de risques psychosociaux, l'absence de souplesse du mode de télétravail. En effet, dans la version qui nous est proposée depuis plus d'un an maintenant, aucune place n'est donnée à des récupérations horaires pour des périodes où la charge de travail est plus importante. Contrairement au présentiel où la pointeuse permet de prendre en compte les heures supplémentaires dues à des surcroits ponctuels de travail, le distanciel reste figé sur une durée théorique qui n'a pas grand-chose à voir avec la réalité. Les heures pour rendre les travaux dans les temps sont faites, mais non comptabilisées, et sans compensation horaire. En découle l'épuisement des équipes.

Nous craignons que la nouvelle mouture du télétravail, annoncée comme plus souple et pragmatique ne règle pas les problèmes qui se posent. À quand la prise en compte des charges de travail importantes qui doivent être traitées en télétravail ?

Il est de notre devoir de vous alerter et d'alerter le CHS sur l'état de tension et d'épuisement extrême qui gagne petit à petit l'ensemble des collègues concernés. Certains signalements individuels informels ont pu être faits mais c'est bien l'ensemble des équipes concernées qui a maintenant sur ses épaules la pression très forte de cette migration voulue par le DGSSI toutes affaires cessantes. L'ambiance déjà notablement dégradée à Dijon dans ces services depuis un long moment prend maintenant une tournure malsaine et nous vous demandons de prendre instamment les mesures qui pourraient permettre d'éviter que des événements plus graves n'adviennent. Il est temps de convertir en actes concrets les bonnes intentions du document d'orientations ministériel