

# LIMINAIRE

## CSA SD PAYS DE LA LOIRE

### COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE SERVICE DÉCONCENTRÉ



« Monsieur le Président,  
Mesdames et messieurs les membres du Comité Social d'Administration de la DR Pays de la Loire,

Nous nous réunissons aujourd'hui pour le premier CSA de la mandature, suite aux élections professionnelles de 2022. La CFE-CGC accède au dialogue social régional avec près de 25 % des voix dans le contexte d'une participation de 68 %, supérieure à la participation observée pour l'ensemble de l'Insee pour le CSAR. Il s'agit juste ici, pour nous, de rappeler que nous sommes légitimes pour parler des conditions de travail des agents de la DR.

Les élu.e.s CFE-CGC ont pour perspective d'agir tout au long de la mandature dans le sens d'un dialogue social pour le bénéfice des agents qui, par ricochet, bénéficiera à l'Institut : des agents qui se sentent bien au travail, permettent à l'Institut de produire des travaux de qualité. Les élus CFECGC inscrivent leurs actions et leurs propos dans une démarche de construction et d'écoute avec l'ensemble des acteurs du dialogue social.

Cela étant dit, nous souhaitons attirer votre attention sur les tensions, qui sont malheureusement régulièrement rapportées concernant les charges de travail, dans un contexte de réduction de nos effectifs que nous subissons dans la durée. Ces tensions doivent nous conduire à réfléchir, ensemble, à des solutions pour préserver et améliorer les conditions et le bien-être au travail du personnel de l'Institut. Nous serons ainsi attentifs à une juste évaluation des charges de travail de nos unités, pour que Les activités pérennes, mais aussi les demandes nouvelles de plus en plus nombreuses auxquelles nous devons répondre, restent soutenables. Cela n'est pas toujours le cas.

Nous souhaitons débiter ce CSA, en énonçant une évidence, à savoir que lieu de travail ne doit pas être un lieu de souffrance . Nous devons être particulièrement vigilants aux situations qui peuvent en générer. Elles sont malheureusement de plus en plus fréquentes du fait du manque d'effectifs adaptés. La souffrance n'est pas que physique. Elle peut affecter nos collègues les plus investis dans leur mission et dont la conscience professionnelle est forte, lorsqu'ils n'arrivent plus à faire face.

Tout doit être mis en œuvre (baisse de la charge et/ou renforts ponctuels ou pérennes) pour veiller à ce que les agents ne soient pas impactés par les absences de collègues, majoritairement justifiées de droit comme par exemple les arrêts maladies, les formations, les temps partiels, les congés maternités ou le temps alloué aux fonctions syndicales. Tout doit être mis en œuvre pour accompagner les retours après maladie et être vigilant en cas de rupture de postes, avec les agents en situation d'aidants familiaux et bien d'autres situations afin de toujours garder comme objectif la bonne réinsertion des agents qui reviennent travailler à la DR des Pays de la Loire suite à des absences de longue durée.

De ce fait, le médecin de Prévention doit être un interlocuteur privilégié, tout autant pour les agents que pour le comité de direction, d'autant qu'il est situé à proximité de nos locaux.

Nos collègues constatent, jour après jour, le cruel manque de moyens pour cela. Les agents ont parfois le sentiment d'un manque de communication, de transparence, d'anticipation, et ont ainsi le sentiment que les situations précédemment décrites ne vont aller qu'en s'aggravant. Les tensions entre agents travaillant en équipe peuvent être la conséquence de tout ce qui a été précédemment décrit.

De ce fait, tous les agents de la DR devraient être salués pour les travaux qu'ils mènent au quotidien dans de telles conditions, sans que le distinguo soit fait entre celles et ceux qui supportent un peu mieux de telles conditions et celles et ceux qui sont à bout.

Nous savons qu'il y a un certain nombre d'agents en difficulté et dans divers services, certains sont bien identifiables et d'autres moins, mais l'on attend beaucoup trop longtemps pour agir. Plus le temps passe et plus la situation est difficile à résoudre. Qu'en est-il de la prévention et de l'anticipation ? Nous devrions, a minima, partager le diagnostic dans cette instance.

La précédente campagne de mobilité des agents de catégories C et B a été éprouvante pour un grand nombre de collègues, certains exprimant de vives émotions du fait de l'incertitude dans l'obtention d'au moins un poste parmi les 3 vœux formulés et ce malgré un état irréprochable de service rendu à l'Institut, ou du fait de la fermeture de certains postes sans information préalable auprès des agents qui s'y intéressaient.

Ces fermetures de postes mènent à une tension de plus en plus compréhensible et à des modifications à la volée dans les compétences attribuées aux agents sur leurs fiches de poste, ce qui crée de la désorientation et de l'incompréhension et ne contribue pas à assainir les conditions de travail.

Les réorganisations de divisions ou de services entiers qui en découlent parfois sont vécues comme une charge supplémentaire dans le quotidien de certains de nos collègues.

La suite d'évènements de convivialité portés par la direction à l'automne dernier sont un début de réponse à ces questions de bien-être au travail qui préoccupe une partie de nos collègues de la DR.

Mais ils ne peuvent être la seule solution envisagée. Les élus CFE-CGC demandent des solutions concrètes aux situations que nous venons d'évoquer et qui sont attendues par les agents, de bureau comme de terrain, de toutes les catégories, sans oublier les contractuels.

Merci de votre attention. »

