



## C'est quoi ce travail ?

**Réductions d'effectifs, baisse des moyens... la charge de travail des agents de la Ville est toujours plus importante, générant stress, souffrance et arrêts.**

Un constat s'impose : le nombre d'arrêts-maladie, le mal-être au travail, le stress et la tension sont une réalité dans notre collectivité. Le dernier CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) l'a mis à nouveau en lumière.



Pour Force Ouvrière, la cause première est simple : la baisse des effectifs et des moyens, qui pèsent toujours plus sur les services, les cadres, les équipes, les agents. Dans un contexte de besoin accru de service public (augmentation de la dépendance, paupérisation, exigence plus forte du public...) on demande aux agents, dans toutes les filières, tous les services et à tous les niveaux, d'en faire toujours plus, avec toujours moins.

### Le sens du service public

Nous voulons sans cesse rendre un service public de qualité aux Chambériens, c'est le sens de notre travail, la raison de notre engagement au service de la collectivité.

Bien sûr, tout n'est pas simple : les difficultés budgétaires ne sont pas propres à Chambéry, elles sont nationales (baisse de dotations, etc.) Mais chaque employeur public choisit comment il gère cette réalité et quelles sont ses priorités.

À Chambéry, force est de constater que les agents publics ne sont pas une priorité. Lorsqu'un maire affirme publiquement que le budget de la Ville est grévé par le poids des salaires des fonctionnaires, tout est dit.

### Vite fait mal fait ?

Le discours de la DRH est assez sommaire : faites plus vite et moins bien, ce n'est pas grave ! À chaque occasion, on nous explique que les temps ont changés, que les élus n'attendent plus de nous, comme jadis, un travail « à 6 chiffres après la virgule », mais qu'il faut arrondir, simplifier, bref, bâcler. L'idée est simple : si les agents sont en souffrance, c'est parce qu'ils ne comprennent pas ce qu'on leur demande, qu'ils conservent bêtement la passion vieillotte de leur métier et du travail bien fait, et qu'ils ne savent pas s'adapter aux « nouvelles exigences » (comprenez : « baisse des exigences ») d'un service public moderne : ils sont restés dans le passé !

Pour Force Ouvrière, c'est un mauvais calcul, car rien ne prouve qu'une baisse de la qualité du service soit la solution, bien au contraire. Et ceci pour plusieurs raisons.

## « Faire moins bien » n'est pas plus facile

Tout d'abord, un agent public ne travaille pas « sous vide ». Il fait partie d'une équipe, d'un service, lui-même en lien avec les autres services : c'est le sens du mot « collectivité ». Réduire la qualité de son travail n'est pas une solution, au contraire : cela aggrave le problème, en rendant la tâche plus difficile pour tous les agents qui dépendent de son travail (dont lui-même !).

De plus, rien ne prouve qu'un travail effectué plus vite, avec un souci moindre du détail, génère un gain de temps, au contraire : revoir ses exigences à la baisse est *en soi* une contrainte supplémentaire.

## L'humain n'est pas une machine

Ensuite, les agents publics ne sont pas des robots qui auraient, dans le dos, un bouton « qualité » que l'on peut tourner dans un sens ou dans l'autre pour produire un travail plus ou moins propre, plus ou moins rapidement. Un métier est avant tout un ensemble de règles et de contraintes, un équilibre subtil (les règles de l'art) que l'on ne fait pas disparaître d'un claquement de doigts.



## Les valeurs du service public

Enfin, et surtout, chaque femme, chaque homme, investit dans son travail une grande part de lui-même. Le travail reste une voie essentielle pour l'expression de la personne et la réalisation de ses capacités. Ses valeurs profondes (sens du service public, relation à l'utilisateur, respect du métier) sont présentes, « insufflées » dans son travail quotidien, et constituent une part déterminante de son être, de sa personnalité. Une aide à domicile crée une relation avec la personne âgée dont elle s'occupe, un jardinier avec l'arbre qu'il soigne, un agent d'accueil avec l'utilisateur, un cadre avec son équipe, un professeur avec son élève... L'être humain forge son travail, ce travail le forge en retour. Demander à l'agent de réduire son exigence, de rogner sur la qualité du service rendu, bref, de négliger son métier au profit d'une (supposée) rentabilité et efficacité, génère un danger que les spécialistes appellent un « *conflit de valeurs* ». C'est

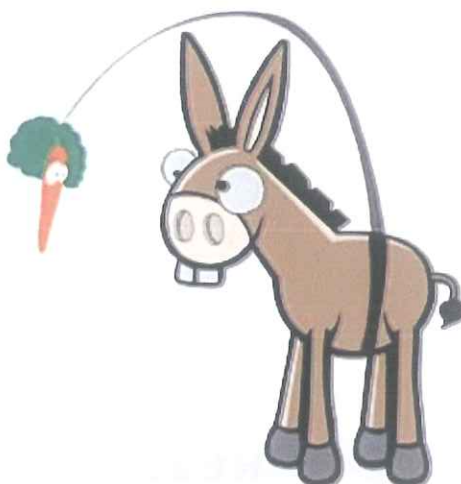


l'une des sources majeures de souffrance au travail (les « *risques psychosociaux* »). Une vision « courte » des RH, qui consiste à exiger simplement de faire « *plus vite et moins bien* », ne peut, à terme, que produire plus de tension, plus de stress, plus d'absentéisme, et donc plus de pression encore sur les agents restants, pression qui à son tour aggravera encore le phénomène...

## Où est passé le collectif ?

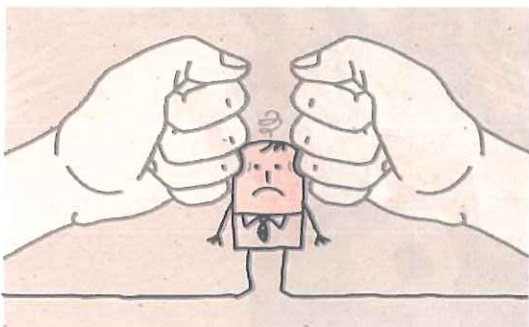
Dans ce contexte, les élus veulent mettre en place en 2019 une part variable du régime indemnitaire : un complément individuel que chaque agent touche – ou non – selon son « engagement » et la réussite des objectifs fixés. Cette « prime au résultat » est une possibilité ouverte par la nouvelle loi sur le RIFSEEP (régime Indemnitaire), que la collectivité n'a pourtant pas l'obligation d'appliquer.

On voit la perversité du processus : augmenter la charge de travail globale, puis créer une compétition entre les agents. La disparition progressive de la dimension collective de travail, au profit d'une individualisation, n'est pas un phénomène nouveau. Le danger est que les salariés ne puissent plus se défendre collectivement (perte des acquis sociaux, perte de la capacité à négocier des droits pour le collectif) et se retrouvent isolés, chacun avec ses droits et surtout ses devoirs. Cette « prime au mérite » sera certes plus symbolique que réellement importante financièrement. Mais cela suffira pour imposer une compétition entre les agents et l'impossibilité pour chacun de lutter collectivement contre les surcharges de travail imposées aux équipes : on remplace l'esprit du service public (solidarité, travail en équipe, vision collective) par la loi du « que le meilleur gagne ».



Pour Force Ouvrière, une telle mesure ne peut qu'aggraver le stress, le mal-être au travail, et l'absentéisme qui en découle.

### Des cadres qui décrochent



Rappelons-nous que les cadres, eux-mêmes agents de la collectivité, sont soumis à la même pression, mais en double : d'une part, ils doivent eux aussi répondre à l'objectif de « faire tourner » leur service, leurs équipes, pour produire un service public avec des moyens humains et matériels réduits ; d'autre part, ils sont sensés organiser, au sein de leurs équipes, cette compétition entre les agents, au

regard de « l'engagement professionnel » de chacun.

On constate déjà une augmentation du stress et du mal-être chez les cadres de la Ville et du CCAS de Chambéry, avec notamment une recrudescence des arrêts maladie. Une telle politique des Ressources Humaine ne fera, là encore, qu'accélérer le phénomène.

### Une nouvelle commission

La question de la surcharge de travail est régulièrement posée par les représentants du personnel, notamment au CHSCT. À tel point que l'employeur propose aujourd'hui la création d'une commission « *charge de travail* ». 1<sup>ère</sup> phase : faire appel à un consultant privé extérieur pour évaluer le problème et proposer un plan d'action. Force ouvrière siègera à cette commission, même si nous sommes réservés sur le recours, une nouvelle fois, à un cabinet privé et pensons que la source majeure du problème est déjà identifiée : les baisses d'effectifs et de moyens, qui impactent négativement le travail des agents, des équipes, des cadres, et la qualité du service public. Nous espérons simplement que ce ne sera pas juste un nouveau « *Comité Théodule* » créé – au motif de traiter un problème – pour repousser les solutions aux calendes grecques, ou tout du moins après les prochaines élections municipales.

**Force Ouvrière placera toujours l'humain au centre du débat, avec les valeurs fondamentales du service public républicain : Liberté, Égalité, Fraternité.**

# POUR DÉFENDRE COLLECTIVEMENT

NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

NOS CARRIÈRES

NOS RÉMUNÉRATION

NOTRE SANTÉ AU TRAVAIL

## REJOIGNEZ FORCE OUVRIÈRE.



---

Bulletin d'adhésion

NOM ..... PRÉNOM .....

SERVICE ..... GRADE / FONCTION .....

TEL. .... MAIL .....

*J'adhère au syndicat Force Ouvrière des Territoriaux de la Ville & du CCAS de Chambéry.*

DATE ..... SIGNATURE .....

*Bulletin à retourner à :*

FO CHAMBERY, 576 av. du Général Cartier – Mairie de Bissy – 73000 Chambéry

*ou à remettre à votre délégué FO dans votre service.*

---