



Pontoise, le 12 novembre 2018

Qualité de vie au travail : au SPIP 95, des espoirs douchés !

Depuis l'été 2015 la direction interrégionale de Paris nous « promet », en réponse à une demande des personnels relayée et appuyée par la direction de l'époque, l'installation d'équipements sanitaires - en l'occurrence la transformation d'un toilette inutilisé en douche - permettant, notamment, la pratique d'activités sportives sur la pause méridienne. Cette réalisation a été maintes fois repoussée, sur la base de considérations d'opportunité budgétaire que chacun peut entendre.

Mais voilà que 3 ans plus tard, sans concertation ni discussion possible, avec tout le mépris dont nos gestionnaires sont capables envers les personnels et leurs représentants, le DI de Paris décrète que cette installation n'est pas possible, qu'une douche n'a rien à faire dans un SPIP, et revient unilatéralement sur cet engagement de son prédécesseur dont visiblement *il n'a que faire...*

Outre que cette position est anachronique et en décalage avec les évolutions de notre société, cet avis personnel du DI est en contradiction totale avec **les engagements de l'Etat en matière de QVT⁽¹⁾ et les préconisations des pouvoirs publics en matière de santé publique⁽²⁾.**

Nous tenons par ailleurs à lui préciser que, si lui ne voit pas l'utilité de cet équipement, nous n'avons pas envisagé de l'obliger à s'en servir...

L'amélioration de nos conditions de travail, ne peut se faire à travers des arbitrages purement budgétaire, et s'il faut discuter de l'opportunité, y compris économique, de certains choix, alors :

- *Nous n'avons que faire* **d'enrichir des sociétés de sécurité privée** afin de doter nos services d'agents de sécurité aux missions et compétences sans apport notable sur la sécurité⁽³⁾, selon un cahier des charges inadapté aux réalités du terrain⁽⁴⁾ et dont le recrutement échappe totalement à l'administration, notamment locale, laquelle n'a donc aucune autorité hiérarchique ni fonctionnelle sur l'agent concerné⁽⁵⁾ ;
- *Nous ne voyons toujours pas l'intérêt* **de la porte verrouillant l'accès au couloir des box** d'entretien au rez-de-chaussée du service, si ce n'est d'induire stress et inquiétude chez certains de nos collègues qui refusent ainsi d'y recevoir les condamnés considérés comme « à risque » ;
- *Nous trouvons irresponsable et contre-productif* **de recruter des**

contractuels sans formation⁽⁶⁾ et dans des conditions de grande précarité tant salariale⁽⁷⁾ que professionnelle⁽⁸⁾.

- ***Nous regrettons*, enfin, d'avoir à faire à un DI qui semble ne pas s'intéresser aux conditions de travail ni à la santé de ses agents, n'avoir aucune sensibilité sur la question de la QVT et des risques psychosociaux** et qui ne consent à descendre sur le terrain que pour y distribuer médailles en chocolat et autres bons points, de manière aussi inopportune qu'inappropriée.

Les personnels ont le droit à un minimum de considération et de respect.

Qu'on nous oppose des arguments sérieux et crédibles, nous pouvons les entendre. Mais que l'administration, qui ne manque jamais de demander toujours plus à ses agents, respecte sa parole et écoute les aspirations du terrain.

C'est la moindre des choses.

(1) Qualité de Vie au Travail ; voir en ce sens le protocole d'accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique qui prévoit l'intégration de la QVT des équipes dans les objectifs de l'encadrement.

(2) Cf les recommandations de l'OMS en matière d'activité physique pour la santé ainsi que les recommandation de l'Assurance Maladie concernant l'activité physique quotidienne.

(3) Cf l'incident du 28 septembre dernier, où seule l'intervention du cadre de permanence à permis de résoudre le problème.

(4) rappelons qu'à Pontoise le vigile termine son service une demi-heure avant la fermeture du SPIP.

(5) sans parler des conditions de travail ou d'emploi de ces salariés dans les sociétés qui les emploient : voir la lutte menée en 2017, pour leurs conditions de travail, par les agents de la société ONET affectés au nettoyage des gares du réseau Paris-Nord.

(6) autre que celle reposant sur la bonne volonté et la disponibilité des cadres et collègues du SPIP, entraînant de facto une surcharge de travail là où ces recrutements se voudraient un renfort.

(7) rémunération misérable au regard des salaires des titulaires occupant des fonctions identiques, au mépris du principe « à travail égal, salaire égal ».

(8) nous éviterons de revenir sur les multiples démissions et cafouillages de recrutement – tous dus à l'inconsistance des décisions prises à la DI – de cette rentrée... ni sur les conséquences en matière d'organisation et de risques psychosociaux de ceux-ci.