



CHSCT et CT des 25 mars et 9 avril 2019 : « Tout va très bien Madame la Marquise ! »

Qu'il le soit dit haut et fort, les instances visant à contribuer au dialogue social et au fonctionnement harmonieux et équilibré de notre maison Préfecture ont été vidées de leur substance par des patrons plus soucieux du respect des apparences que de l'esprit qui devrait les animer. Si le SNUP.MI se fait le porte-parole de vos attentes, de votre souffrance au travail et de nos inquiétudes légitimes et partagées sur le bon fonctionnement de nos missions, force est de constater que nous nous retrouvons bien seuls sur le front

A vous de juger !

CHSCT :

Quand le traitement des RPS et la santé des agents ne constitue pas la priorité de l'administration.

Canicule : vous avez trop chaud ? Et bien continuez à avoir chaud..... en silence !

Un plan d'action interne ? NOOOOON, les agents n'ont qu'à ne pas emporter les ventilateurs chez eux

Aucune action spécifique pour les personnels à la santé fragile contrairement à la demande du SNUP.MI.

L'administration a attendu près de 4 mois après les élections professionnelles pour réunir le CHSCT qui n'avait pas siégé depuis juin 2018 sans que soit même abordé la question du nombre croissant de signalements RPS (Risques psycho sociaux) !

Principal point soulevé par le SNUP.MI : la canicule dans les bureaux (près de 35 degrés au bâtiment des étrangers, de même en sous-préfectures). Après que l'administration ait sous-entendu que les agents volaient les ventilateurs (??!!), il a été précisé qu'en cas de forte chaleur, des salles climatisées existaient pour permettre aux agents de se rafraîchir. Le SNUP.MI a observé qu'il était très difficile de travailler aux guichets/accueils ET de se rendre aux dites salles climatisées... Problème supplémentaire, la salle climatisée de la préfecture est la salle ERIGNAC du 2^{ème} étage... Jamais libre car étant le théâtre de réunions multiples.

Fontaines d'eau : le SNUP.MI a demandé que les résultats d'analyses soient systématiquement publiés sur l'Intranet.

Suivi des questions du CHS du 25 juin :

La sécurisation des places de parkings et leur problématique de sécurité incendie ?

La signalisation des places de stationnement ?

L'achat d'un nouveau défibrillateur ?

Le suivi de la médecine de prévention et des accidents de travail

Absence de médecin de prévention à temps plein ? De quoi se plaint-on ?

Obligation d'alerter le CHSCT des cas d'accidents du travail : Le SNUP.MI a bataillé pour que le délai d'alerte soit de 36h maximum ...

Matériel ergonomique : si les agents ne les emportaient pas...

RIEN, RIEN, RIEN n'a changé, RIEN, RIEN RIEN n'a été fait. L'administration REFLECHIT encore et encore

« On y réfléchit encore, on espère commencer en octobre... ».

« On y réfléchit, on vous dit plus tard »

« On y réfléchit, on a des devis faut voir. »

Débat houleux sur le suivi de la médecine de prévention et des accidents de travail.

Estimons-nous heureux, dixit l'administration, (sic) d'avoir au moins un suivi minimal... Encore une fois, le SNUP.MI se pose la question de la volonté réelle de l'administration pour le bien être ces agents.

Les accidents de travail, qui doivent être immédiatement signalés aux membres du CHSCT pour enquête et confection de l'arbre des causes, ne le sont toujours pas.

Sur insistance du SNUP.MI, promesse a été faite qu'à l'avenir la secrétaire du CHSCT serait mise au courant (notre demande de délais de 36 heures ayant été balayé par un très vague « plus bref délais »).

Le SNUP.MI a demandé à ce que le matériel comme les rehausseurs d'écrans ou les repose poignets, soit obtenu plus facilement. Et là, encore une fois, surprise !!! L'administration a accusé les agents de voler le matériel (à peine sous-entendu) en changeant de postes. Alors que le matériel est sensé resté sur le poste de travail. Se rendant compte de son erreur, l'administration s'est vite ravisée précisant que le matériel pouvait bouger avec l'agent sur son nouveau poste de travail, mais en aucun cas le sortir de la préfecture.

La restauration : tarifs d'admission injustes socialement

Un AAP 1 paye autant d'admission qu'un CAIOM !!!

La qualité légèrement en baisse pour les agents se fait au détriment de coût d'admission de plus en plus élevé et sans aucune logique sociale.

Tout cela doit être discuté en CT... un jour et au CT du 9 avril, **le débat a été renvoyé... aux calendes grecques.**

Comité technique du 9 avril : et la farce continue !

Nouvel organigramme de la direction des migrations et de l'intégration :

le SNUP.MI vote contre

Pourquoi ?

Aucune démonstration convaincante des apports d'une énième réorganisation pour les agents et les usagers.

Les difficultés sont plus profondes à notre sens que celles présentées par l'administration.

L'audit LEAN n'est que la dernière variation des divers projets de service et autres qui se succèdent depuis le début des années 2000.

Pour le SNUP.MI une énième modification de l'organigramme ne résoudra ni le mal-être des agents ni les dysfonctionnements dans les process.

Où sont les effectifs ?

Comment absorber des réformes législatives annuelles d'ampleur sans effectifs supplémentaires ?

Les plans vacataires renouvelés annuellement pour les services étrangers révèlent bien que ces services au niveau national et local manquent cruellement d'effectifs titulaires fidèles.

Le SNUP.MI réclame des titulaires et une véritable politique de formation ciblée en fonction des missions des agents affectés en DMI.

Où sont les formations ?

Où sont les outils ministériels pour aider les agents à remplir leurs missions dans les meilleures conditions possibles !

Plan local de formation 2018 et projet 2019

Le SNUP.MI est inquiet pour l'avenir de la formation à la préfecture pour plusieurs raisons.

Bien qu'il soit rappelé le rôle des chefs de service en la matière, **comment ne pas être sceptique** alors que la **majorité des ordinateurs ne sont pas équipés pour suivre une formation ou une réunion en visioconférence**, que les problèmes de personnel prégnant dans l'ensemble des services poussent des agents soucieux du service public et solidaire de leurs collègues à ne pas s'inscrire.

Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?

Pourquoi payer moins quand on peut engraisser les entreprises externes de formation dont les contenus sont dans 1 cas sur deux non adapté à notre réalité ?

Bilan social 2017 :

Où est le ratio promus /promouvables ?

Pas de comparaison avec les autres préfectures de la région sur ce fameux ratio d'avancement

Taux d'absentéisme multiplié par deux

PPNG : quand les chefs sont aussi nombreux que les subordonnés

Vieillesse des effectifs avec 45 % des personnels de plus de 50 ans dont 10 % ont plus de 60 ans : quid de leur remplacement ?

CONCLUSION :

Sans parler des chefs de service qui dissuadent par leur discours ou leur attitude l'inscription de leurs agents en formation.

Quant à l'apport qualitatif apporté par les formateurs interne, la préfecture de région a sommé notre préfecture d'y mettre fin *parce que nous ne sommes pas labellisés en ce sens ?*

Vous avez dit simplification ?

Encore une fois, il semblerait que seul le SNUP.MI ait des enseignements à tirer de ce bilan social nous partageons avec vous :

1/ Inattractivité du Val-de-Marne si on s'en tient au bilan négatif des mobilités externes

2/ Les ratios d'avancement ne sont pas parlants puisque le rapport ne mentionne que les ratios proposés / promus et non les ratios promus/promouvables. Un comparatif du ratio d'avancement proposé promus et promus promouvables avec les autres préfectures d'Île-de-France aurait été le bienvenu même s'il n'est pas juridiquement obligatoire.

3/ Hémorragie des effectifs : le SNUP.MI ne peut être qu'alarmé et inquiet pour la santé de nos collègues et le bon exercice de nos missions au regard de la décroissance constante des effectifs depuis 2012. **-32,65 ETP en cinq ans, -13 ETP en 2018.** A quand la fin de la saignée ou faut-il mettre encore plus en péril la sécurité et la qualité du service rendu par la préfecture.

4/ Le repyramidage PPNG : Question du contour et de la vision des missions de chacun. Si on a un ratio à terme d'un acte d'un encadrant pour un subordonné quelle valeur donnait au sacro-saint management d'équipe et matricielle dont nombre d'on ne cesse de chanter les louanges mais dans ce rapport peut montrer les limites.

MOBILISEZ VOUS LE 9 MAI