

1. Des chiffres d'absentéisme qui explosent à la DIRECCTE malgré (ou à cause de ?) la journée de carence !!! (Voir en PJ le bilan sur l'absentéisme produit par la Direction au dernier CTR)

La DIRECCTE de Haute Normandie a produit un Bilan des jours d'absences en 2010, 2011 et 2012 (*Agents du secteur Travail-Emploi uniquement et données actualisée au 31/07*). Dans son document, notre Direction conclut à un accroissement de l'absentéisme malgré les nouvelles dispositions sur la journée de carence :

1) Le nombre global de jour d'arrêts est en nette augmentation

En effet, l'absentéisme représente 22,5 ETP en 2011 et 24,7 ETP en 2012 (Données au 31/7/2012 avec projection sur l'année entière).

2) Le taux d'absentéisme est bien au dessus de la moyenne nationale

Le taux d'absentéisme en Haute-Normandie se situait à un taux de 10,8 % en 2010, soit près de 4 points de plus que celui issu des éléments du bilan social DAGEMO 2010 (au niveau national le taux est de 7 %). Ce taux s'établit à 8,2 % en 2011 et à 9,2 % en 2012 (données au 31/7/2012 annualisées).

3) les absences pour maladie se font de plus en plus longue en moyenne

En 2011, les congés maladie ordinaire ont été de 2220 jours pour 137 agents, soit une moyenne de 16 jours par agent concerné. En 2012 (données à fin juillet), ils sont de 1581 jours pour 73 agents, soit une moyenne de près de 22 jours par agent concerné.

➤ **Première réflexion : on doit s'interroger sur l'intérêt de la journée de carence dans la fonction publique sur le plan économique.**

Notre Direction elle-même le reconnaît : « *La nouvelle réglementation a bien eu les effets escomptés à savoir une forte baisse du nombre des agents concernés et surtout un effondrement du nombre des arrêts d'1 à 2 jours, mais elle a aussi engendré un allongement de la durée moyenne d'absence (gênante pour l'activité du service) et une augmentation du nombre de jours non travaillés.* ». En clair, le budget « arrêts maladies » est plus important depuis l'instauration de la journée de carence, cherchez l'erreur !

➤ **Deuxième réflexion, on doit s'interroger sur l'impact de la journée de carence dans la fonction publique sur le plan de la prévention de l'épuisement professionnel et des atteintes à long terme sur la santé**

Un récent article dans RUE 89 a ainsi fait état d'une étude scientifique qui démontre que l'incitation à rester au travail malgré qu'on soit malade se fait de plus en plus forte sur les salariés et qu'elle les conduit à faire du « *présentéisme* », c'est-à-dire à être présents même quand ils ne sont plus en état pour être productif au travail. L'impact sur la santé est évident : à terme on court tout droit au « burn out » / à l'épuisement professionnel. Lien de l'article : <http://www.rue89.com/rue89-eco/2012/12/06/pire-que-labsenteisme-le-presenteisme-des-salaries-malades-237556>

2. Pourquoi tant d'arrêts maladies dans les services ? Des causes professionnelles identifiables

La DIRECCTE ne s'est jamais constituée que par l'agglomération de services de provenances diverses et restés totalement indépendants les uns des autres, sans qu'aucune mesure ne soit prise pour permettre la coopération réelle entre ces services, voir même une certaine mobilité du personnel qui le souhaiterait d'un service à l'autre.

A la création, nos chefs se sont battus entre eux pour être les mieux placés, résultat le positionnement des différents services entre eux, notamment entre UT et pôles de la Direccte (ex : au Pôle 3 E), n'est pas lisible, l'organisation des services a été pensée avant tout pour répondre aux souhaits de carrière de nos chefs.

A partir de là, on a continué à empiler les nouvelles missions / mesures sans se préoccuper des baisses d'effectif en parallèle. La diminution des effectifs ne s'est jamais accompagnée d'une réflexion de fond sur le maintien de missions, sur la capacité d'un service à traiter une charge de travail qui ne diminue pas, voir s'accroît, malgré les suppressions de postes successifs. L'aspect prévention des conditions de travail des agents n'est jamais entré dans les préoccupations managériales de nos directeurs.

Les conditions matérielles de travail se sont nettement dégradées, avec des budgets de plus en plus serrés et des procédures de plus en plus complexes où il faut régulièrement batailler et patienter plusieurs mois pour espérer obtenir la moindre fourniture Sans parler des projets de relogement à moindre cout et à conditions de travail amoindries sans respect de la loi.

Le statut des travailleurs handicapés et les recommandations médicales de la médecine de prévention pour certains agents (notamment en matière de charge de travail) sont parfois complètement ignorés par notre Direction.

Les enseignements tirés des situations passées (rapports d'enquêtes d'accident de service, analyses de fiches de signalement hygiène sécurité, rapports d'intervenants extérieurs en risques psycho-sociaux, travaux de la commission RPS) n'ont donné lieu à aucune réappropriation de la part de la Direction qui continue à privilégier la mise en œuvre des réformes nationales dites de « modernisation » plutôt que le bien-être des agents.

La gestion de la masse de travail se fait à vue : quelqu'un est identifié, notamment via le CHSCT, comme étant « en souffrance » ? La Direction traite le problème de façon individuelle : on va alléger son poste de travail, mais au détriment des collègues autour.

Les intérim en cascade & autres réorganisations temporaires de service se multiplient : chez les DA inspectant, au Pôle T et chez les MIRT, au service RH, à l'inspection du Travail de l'Eure et de Seine Maritime, chez les CMAT de Seine Maritime ... Au final on se rend compte que la gestion de la pénurie est érigée en système durable d'organisation du travail et que les agents en supportent le poids, parfois au détriment de leur propre santé.

Les « fins d'exercice de gestion difficiles » et autres situations de surcharge de travail entraînant des retards de plusieurs mois dans le traitement des dossiers, avec la nécessité de dresser des priorités et de mettre en attente des demandes, se banalisent au SG.

Le problème de la reconnaissance du travail des agents est très préoccupant. Les incertitudes sur les statuts des C qui sont laissés à la dérive et les évolutions annoncées des B et des A sont sources d'inquiétudes. Les agents qui tiennent des postes dont les responsabilités vont bien au-delà de la qualification qui leur est reconnue, tout ça pour parfois se trouver remis à un poste basique du jour au lendemain...Les primes attribuées arbitrairement et de manière totalement opaques, prennent une part de plus en plus importante dans la rémunération.

La DIRECCTE, finalement, n'était vraiment pas une bonne idée pour les conditions de travail des agents. N'est-il pas désormais temps de faire machine arrière pour limiter les dégâts ?

3. Une Administration qui n'a toujours pas pris conscience de l'ampleur des enjeux

➤ **LA CAMPAGNE NATIONNALE « RPS » DU MINISTERE DU TRAVAIL : DU PUR AFFICHAGE PUBLICITAIRE**

La problématique des RPS : toujours le règne du double discours et la politique d'affichage sans action concrète. SUD ne cautionne pas ça ! On lance une campagne médiatique à l'extérieur pour que l'Inspection du travail aille contrôler la prévention des RPS dans les entreprises, mais en interne ?

Aucun plan d'action RPS digne de ce nom, aucune suite donnée, aucun enseignement tiré des deux suicides professionnels reconnus, ni des cahiers de doléance remis au premier semestre. Pas une réponse aux revendications exprimées par les agents avec leurs syndicats après la reconnaissance d'un lien entre les suicides de nos collègues et les conditions de travail dégradées au sein de notre ministère.

Et voilà tout ce qui constitue pour la Dagemo la prévention des souffrances que l'on nous inflige au travail !

➤ **LE FORUM REGIONAL « RPS » DE LA DIRECCTE DE HAUTE-NORMANDIE: PASSER A L'ACTION MAIS PAS CHEZ NOUS !!!**

La DIRECCTE a organisé le 1^{er} forum régional sur les RPS « passer à l'action » avec l'ARACT, la CARSAT et en « guests » les syndicats représentatifs au plan national, mais en interne on enterre le dernier rapport d'un expert sur le Secrétariat Général, qui pour 60 000 euros ne débouchera sur aucun plan d'action. La commission RPS met elle même d'ailleurs un terme à ses réunions improductives, faute de parvenir au moindre résultat concret. Bref la DIRECCTE reste attentiste.

Pour la petite histoire, les participants au forum régional sur les RPS auront eu l'honneur d'écouter Yves CLOT, titulaire de la chaire psychologie du travail au CNAM, juste après l'intervention du DIRECCTE, alors même que deux ans auparavant, la direction avait rejeté, de même que les autres syndicats, la proposition faite par SUD en CHS de choisir ce même Yves CLOT comme consultant extérieur RPS dans les services...Celui là il est mieux à l'extérieur que chez nous doit-on se dire à la DIRECCTE !

➤ **APRES UNE ANNEE 2012 DE TRANSITION, ON REPART DE PLUS BELLE !!!**

L'année 2012, du fait des deux suicides, comme du fait du changement de majorité présidentielle et parlementaire, a été marqué par une temporisation de la part de l'Administration.

Mais tant au niveau national qu'au niveau régional, les annonces pour 2013 se multiplient en vue d'une reprise en main sur plusieurs sujets :

- Menaces de sanctions en cas de boycott des saisies dans CAP SITERE
- Observatoire des Renseignements
- la RGPP reprend forme de plus belle sous le nouveau nom de MAP
- le projet de réforme de l'Inspection du travail est ressorti des cartons

Bref, pour l'Administration les choses sont claires, comme le dit le Ministre : « la page des problèmes est tournée ». On croit rêver, ils n'ont rien fait d'autre qu'attendre que les choses se tassent, la prévention de la souffrance au travail et des risques de suicides au travail dans les services n'est plus à l'ordre du jour, mais l'a-t-elle jamais été ? Combien faudra-t-il encore de drames pour que notre administration et nos directeurs prennent conscience de leur inconséquence et de leur responsabilité dans le développement de la souffrance au travail au sein de nos services en continuant à refuser de dénoncer les politiques destructrices mises en œuvre au niveau national ?

**Les représentants SUD TRAVAIL Haute Normandie,
Le 20 Décembre 2012.**

DOCUMENT PRESENTE PAR LA DIRECTION EN CTR

Bilan des jours d'absences en 2010, 2011 et 2012 (au 31/07)

- **Un accroissement de l'absentéisme malgré les nouvelles dispositions**

(Agents du secteur Travail-Emploi uniquement)

Absences par type	2 010		2 011		2 012			
	Nbre de jours	Nbre d'agents concernés	Nbre de jours	Nbre d'agents concernés	(données au 31/7/2012)		(données projetées au 31/12/2012)	
					Nbre de jours	Nbre d'agents concernés	Nbre de jours	Nbre d'agents concernés
Accidents de service	274	7	306	7	29	4	50	7
Congé parental			104	1	133	1	228	2
Congé maternité	599	5	424	3	240	2	411	3
Congé maladie	2 514	145	2 220	137	1 581	73	2 710	125
CLM-CLD	2 548	10	1 379	9	899	4	1 541	7
autres			59	1				
TOTAL	5 935		4 492		2 882		4 941	

Nombre de jours par type d'absence (source Synergie RH)

Le taux d'absentéisme est une difficulté importante dans la région. Il se situait à un taux de 10,8 % en 2010, soit près de 4 points de plus que celui issu des éléments du bilan social DAGEMO 2010 (au niveau national, 145 341 jours d'absence au total en 2010 pour 10313 ETP, soit un taux de 7 %). Le taux d'absentéisme en Haute-Normandie s'établit à 8,2 % en 2011 et à 9,2 % en 2012 (données au 31/7/2012 annualisées).

Cet absentéisme se caractérisait par un fort poids des CLM et CLD en 2010 (42,9 % des absences concernant 10 agents, soit le double du taux national) et 2011 (30,7 % des absences concernant 9 agents). Cette situation s'est stabilisée en 2012 (31,2 % des absences pour 4 agents) avec une reprise du travail pour des agents en CLM en 2010 et 2011.

Même si le taux de 2012 n'est pas celui de 2010, on note une progression par rapport à 2011. Les CLD et les CLM ont diminué, l'explication trouve sa source dans l'augmentation du nombre de jours de congés maladie.

L'instauration en 2012 de la journée de carence pour les congés maladie ordinaire (article 115 de la loi L 2011-1657 du 28/12/2011) a eu un impact sur la durée des congés maladie. En 2011, les congés maladie ordinaire ont été de 2220 jours pour 137 agents, soit une moyenne de 16 jours par agent concerné. En 2012 (données à fin juillet), ils sont de 1581 jours pour 73 agents, soit une moyenne de près de 22 jours par agent concerné.

La nouvelle réglementation a bien eu les effets escomptés à savoir une forte baisse du nombre des agents concernés et surtout un effondrement du nombre des arrêts d'1 à 2 jours, mais elle a aussi engendré un allongement de la durée moyenne d'absence (gênante pour l'activité du service) et une augmentation du nombre de jours non travaillés.

En conclusion, l'absentéisme représente 22,5 ETP en 2011 et 24,7 ETP en 2012 (données au 31/7/2012 annualisées).