

LA « SENSIBILISATION A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL* » POUR LES NULS



Suite aux réactions d'un certain nombre d'agents, nous souhaitons partager avec vous quelques éléments de réflexion sur la formation obligatoire « QVT* » à laquelle vous avez tous été convoqués.

DES FORMATIONS OBLIGATOIRES POUR EDUQUER LES AGENTS

La formation QVT organisée par la Ville s'inscrit dans le cadre du « *Plan national d'action pour la prévention des Risques psycho-sociaux dans les 3 Fonctions publiques* » signé en 2013^(*) entre les partenaires sociaux et l'Etat. Il s'agit donc d'une formation obligatoire commune à tous les agents publics (et salariés du privé).

Le syndicat **SUD** s'inquiète du recours de plus en plus fréquent aux formations collectives et obligatoires pour « éduquer » les agents (après la laïcité, les droits et obligations des fonctionnaires, ...) : c'est un **combat à mener à l'échelle nationale mais aussi locale.**

() Pour l'anecdote, en 2015, une tentative a été faite par le Gouvernement pour passer un nouvel accord-cadre sur la QVT, soutenu par l'UNSA, la CFDT et la CFE-CGC : ce projet a été enterré quand plusieurs syndicats (dont **SOLIDAIRES**) ont soulevé l'indécence qu'il y a à parler de **Qualité de Vie au Travail dans un contexte général de suppressions de postes et de gel du point d'indice** ... Au rythme où vont les annonces de rabotage du Statut, il est peu probable que le projet refasse surface rapidement !*

PETIT DECRYPTAGE DE LA FORMATION QVT « MADE IN SAINT-HERBLAIN »

Là encore, pas besoin d'imagination : le programme général et le format de cette formation sont tout simplement issus d'un référentiel national édité par notre ministère de rattachement.

La Ville a saisi l'occasion pour présenter son propre

Plan d'actions, ce qui pouvait sembler assez logique ; **mais c'est justement là que les choses se corsent ...**

Repartons des **objectifs fixés par la Ville** dans les convocations que vous avez tous reçues ...
(Extraits ci-contre)

« A l'issue de la formation, les agents devront être capables de : Prendre conscience de la volonté de la Ville de s'investir dans la préservation de la santé et la sécurité au travail des agents, Connaître le plan d'actions de la Ville. Pour la Ville, les principaux objectifs sont : Communiquer autour du plan d'actions, Sensibiliser l'ensemble des agents, afin que chacun puisse évoquer les RPS en toute responsabilité et avec une approche professionnelle et objectivée. »

DECRYPTAGE ... LA SUITE



Les buts de cette formation obligatoire sont donc clairement affichés :

- 1) **RESPONSABILISER LES AGENTS** : comme nous l'a martelé le prestataire à chaque session, nous devons apprendre à identifier les risques psycho-sociaux, et portons la RESPONSABILITE d'alerter, en prenant assez de RECUL pour ne pas inventer des problèmes où il n'y en a pas...

C'est oublier un peu vite que la Ville, en tant qu'employeur, a envers ses agents une obligation de sécurité : la Ville doit « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale » des agents, et non juste s'intéresser au sujet !

- 2) **COMMUNIQUER** : les agents doivent comprendre que leur employeur « s'investit » dans cette thématique...

Mais qu'en est-il de la réalité du quotidien ? Des agents en souffrance dans leur service ? A quel moment a-t-on parlé dans cette formation du fond du problème ??

Plus stupéfiant encore, une grande partie du propos s'est articulé autour de la « souffrance et de la solitude du manager » (qui malgré les restrictions budgétaires annoncées, va bientôt bénéficier d'espaces d'expression mensuels animés par un prestataire extérieur !)

Bien sûr, l'encadrement joue un rôle clé dans la lutte contre les risques psycho-sociaux et doit, à ce titre, être formé et soutenu par la Ville.

Comment la Ville peut-elle passer sous silence deux des principales causes de la souffrance au travail, à savoir les choix organisationnels et les pratiques managériales ??

ET APRES ... ?

Terminons peut-être sur une note d'espoir en relisant **le Plan d'actions de la Ville pour « améliorer la Qualité de vie au travail »**, que nous avons bien intégré grâce à la formation et à la plaquette :

AXE 1 - Accompagner le changement
AXE 2 - Développer les compétences et les perspectives de chacun
AXE 3 - « Outiller » les managers et accompagner les organisations
AXE 4 - Partager et communiquer les règles et procédures
AXE 5 - Préserver la santé et la sécurité au travail

OUI OUI, vous avez bien lu : la préservation de votre santé et de votre sécurité arrive bonne dernière dans la stratégie de la Ville pour améliorer votre bien-être !

Pour vous aider à être heureux au travail, la Ville devra d'abord :

- vous faire adhérer à toutes les réorganisations (axe 1),
- vous aider à être plus performant ou à exercer une mobilité si vous faites votre mauvaise tête (axe 2),
- vous faire encadrer (ou recadrer) plus efficacement par une hiérarchie elle aussi plus performante (axe 3),
- et vous apprendre à appliquer les procédures (axe 4) ... Vaste programme !

En conclusion, SUD dénonce l'absence totale de remise en question par la Ville de ses choix et de leurs conséquences : les responsabilités sur la souffrance au travail ne doivent pas être inversées, et nous y veillerons plus que jamais à vos côtés !

Bien SUDistement

