

RÉSOLUTION DE LA F3SCT PORTANT SUR LE POINT 1 DE LA F3SCT DU 3 JUILLET 2023 - RENDU DE L'EXPERTISE - FOCUS SUR LA DEF

1. Rappels des conditions de l'expertise

La limitation du budget de l'expertise n'a pas permis aux experts du cabinet Socio Scop sur l'ensemble des directions, voire même sur le panel envisagé initialement.

Et ce malgré des données alarmantes révélées par le questionnaire sur l'impact sur la santé de la dématérialisation et des changements constants d'organisation cumulés aux changements d'outils.

Le rapport d'expertise porte donc une analyse plus détaillée de l'impact du progiciel SIGMA sur les métiers de la formation (SELF, SFQP ET ST) ... Il met en avant la question des mises à jour des outils numériques (qu'elle réponde à une contrainte réglementaire, technique, commerciale, ou de qualité) qui est *"potentiellement porteuse de bouleversements importants pour l'activité et les conditions de travail des agents. La fréquence de ces mises à jour et changements (parfois sans lien avec les besoins de l'activité) peut générer des difficultés d'apprentissage et de maîtrise des outils de travail par et pour les agent.es, entraînant parfois un sentiment de dépossession de leur outil de travail et d'appauvrissement de leur métier"*.

2. Constats de la F3SCT

Les membres de la F3SCT prennent acte des alertes et constats de l'expertise (Travail sous pression, travail tendu, une direction particulièrement affectée par la demande psychologique), et alertent à leur tour sur les conséquences pour les agents de cette direction, dont le périmètre a encore évolué depuis.

Constats des impacts sur les agents de cette direction:

- ont une activité de travail reposant sur les outils numériques : Utilisation de 8 logiciels hors ceux commun à tous les agents (temps de travail, déplacement etc...), avec beaucoup de temps passé sur logiciels au détriment du terrain, un appauvrissement des tâches
- ont une période de travail exclusivement sur PC, toute la journée (TMS, clics incessants)
- ont une surcharge de travail d'instruction à l'origine d'une désorganisation de l'ensemble des services
- Au moment de l'expertise, il est constaté *"Un sous-effectif du fait des arrêts maladie et des postes vacants. Seuls 60 postes sont pourvus sur 75 lors de l'expertise."*
- Sur le sens des missions, l'expert relève le *"Passage de la formation vers l'économie, changement de paradigme des missions"*. Dans les MDR, c'est "éloignement de l'encadrement et de la direction, l'isolement des équipes, un sentiment d'abandon, un défaut de reconnaissance" qui sont pointés.

- Une destruction du sens du travail ressenti par les agent.e.s, perte de sens/d'équilibre, démoralisation - bullshit jobs - désinvestissement au travail, fatigue, lassitude, épuisements

Cela entraîne une augmentation du nombre d'arrêts très importante pour le SELFI et le Service Territorial ce qui devrait alerter les acteurs de la prévention des risques.

Cette surcharge de travail a eu des effets délétères sur la santé au travail au SELFI, qui enregistre :

- en 2020, 49 arrêts maladie et 1133 jours d'absence pour un effectif de 30 agent.es,
- en 2021 86 arrêts de travail, dont 19 accidents de travail, entraînant 1703 jours d'arrêts (dont 612 jours d'arrêt suite à un accident de travail), et ce pour un effectif de seulement 31 agents.

Constats relatifs au déploiement de SIGMA

Finale^{ment}, **l'exemple de SIGMA illustre et confirme les hypothèses formulées en partie 2** sur le mode de conduite de projet et l'insuffisante prise en compte des besoins des agent.es en amont de tout projet :

- Pas d'état des lieux quantitatif et qualitatif des besoins de l'activité des agents en amont de la conduite de projet (**ni les agent.es ni leurs représentant.es** ne sont invité.es à s'exprimer sur leurs besoins) ;
- Une maîtrise d'ouvrage qui **omet le volet conditions de travail** dans sa conduite ;
- Des modifications des outils davantage portés par des objectifs économiques et réglementaires que par des besoins d'améliorations ;
- Une absence d'anticipation des impacts des modifications sur l'activité des agents, les obligeant à fonctionner en mode dégradé le temps de la stabilisation des nouveautés ;
- Etc.

"l'introduction RAPIDE de SIGMA a bouleversé l'organisation du travail des services gérant le PRF :

- instabilité organisationnelle des équipes (DEF en pleine réorganisation, le SELFI, non encore créé mais présent dans les SQP et SNC en tant que UAF
- l'instabilité institutionnelle du fait de la fusion récente des régions et non achevée
- la pression des échanges du PRF19 accentuée par la responsabilité de validation conférée par le nouvel outil
- une exigence de numérisation des factures engendrant une très forte charge de travail
- la continuité des affaires courantes à savoir le suivi pédagogique administratif et financier de l'exécution des marchés
- L'ensemble de ces éléments a entraîné une surcharge de travail notamment sur les agents de l'actuel SELFI (ex UAF et SNC) et qui n'a pas pu être totalement résorbée par l'embauche de CDD.

- Cette période qui a duré près de deux ans a généré une surcharge de travail, et des retards accompagnée de sentiments de culpabilité pour les agent.es, d'impacter certains retards de la région sur les OF,
- cette surcharge de travail a eu des effets délétères sur la santé au travail au SELFI,
 - en 2020, 49 arrêts maladie et 1133 jours d'absence pour un effectif de 30 agent.es
 - 2016, 86 arrêts de travail, dont 19 accidents de travail, entraînant 1703 jours d'arrêts (dont 612 jours d'arrêt suite à un accident de travail) et ce pour un effectif de 31 agents”

2. Avis et préconisations des membres de la F3SCT

Les membres de la F3SCT s'interrogent sur les suites données aux préconisations et conseils de l'expert

Il est important que la direction apporte des réponses aux questionnements formulés par les agent.es du SELFI sur l'organisation du travail, en tenant compte de la richesse de leur expertise.

Cet accroissement ponctuel de la charge de travail en fin d'année d'instruction du PRF tous les 4 ans est une charge de travail prévisible et face à laquelle la direction pourrait envisager d'autres moyens que la seule mobilisation des agents.

Les contraintes issues du nouveau PRF à venir non intégrées par l'outil SIGMA. Cette forte dépendance aux contraintes et ressources externes crée une forte instabilité à venir très rapidement au sein du SELFI sur l'année 2023. La construction d'un univers SPPID adapté au PRF23 semble être une priorité pour éviter des situations de stress important au sein du service.

En février 2023, l'expert a effectué plusieurs préconisations concernant le déploiement de SIGMA, notamment pour le SFQP et le service territorial.

Les membres de la F3SCT souhaitent connaître les mesures qui ont été mises en place depuis, cette direction étant régulièrement présentée pour des réorganisations en CST ?

Pour mémoire

SIGMA :

- ❖ *Accélérer et anticiper la création de l'univers SPPID-SIGMA de manière urgente pour la PRF 2023 pour réduire le stress subi par les équipes depuis le changement de PRF du fait de l'inadaptation de l'outil au nouveau plan.*
- ❖ *Rendre prioritaire ce chantier au sein de la DIN afin de mettre à disposition un outil fonctionnel dans les meilleurs délais possibles.*

- ❖ *un repérage des nouveaux outils et/ou nouveautés dans le mode d'exécution des marchés du futur PRF pourra être enclenché en parallèle de sa construction*
- ❖ *Mener une réflexion sur l'intégration des besoins de l'ensemble des services utilisateurs de SIGMA :*

Au SFQP

- ❖ *Évaluer la part de charge de travail dédiée ou nécessaire au suivi pédagogique des OF*
- ❖ *Réfléchir à l'opportunité d'intégrer ce suivi pédagogique dans l'outil SIGMA, ou au développement d'autres outils et/ou interface plus adaptés pour faciliter ces activités*
- ❖ *Leur redonner une marge de manœuvre pour réduire les lenteurs procédurales et leur permettre de valider directement certaines demandes.*

Au ST

- ❖ ***Le transfert du ST à une nouvelle Direction et l'évolution des missions et des fiches de postes ne doit pas occulter que les liens avec la DFPP restent importants***
- ❖ *La transversalité liée à la conservation des anciennes missions doit être accompagnée et bien délimitée avec toutes les directions et services ciblés.*

Le manque d'expertise et de pratique fragilise les agents en première ligne pour valoriser et promouvoir l'institution. A cet effet, des formations sur tout le volet économique doivent être mises en place au plus vite pour favoriser la prise en main des nouvelles missions et la légitimité des agents dans leurs relations avec les partenaires territoriaux.

- ❖ *Des arbitrages devront être réalisés en fonction des éventuelles divergences de besoins entre les services / métiers*

D'un commun accord, les membres demandent :

- **que la présente résolution soit annexée au procès verbal de la F3SCT du 3 juillet 2023**
- **qu'une réponse écrite de la collectivité à cette résolution soit également annexée au procès verbal**