



Compte Rendu de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration (ex-CHSCT) du 15/01/2026

Organisations syndicales présentes : CGT FP76, SOLIDAIRES, CFDT/CFTC.

Présidence : Denis GIROUDET

Déclarations liminaires : CGT, SOLIDAIRES (hors sujet) et CFDT/CFTC.

La CGT regrette l'absence de Fabienne ROMBAUT, surtout à l'occasion de cette instance qui intéresse sa division au premier chef.

La direction présente notre nouvel assistant de prévention, Théo VENET. Celui-ci a un cursus universitaire et un parcours qui justifieraient son embauche à ce poste particulièrement sensible.

POINT POUR AVIS (= soumis au vote) :

* **NÉANT** : cette instance était convoquée sur un seul point à l'ordre du jour à seule fin d'information des représentants du personnel.

POINTS POUR INFORMATION (= non soumis au vote) :

* **Présentation du plan pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques suicidaires** :

La CGT souligne que le plan national de prévention des suicides ne va pas assez loin et rappelle qu'elle avait demandé de longue date un CSA dédié sur cette problématique mais qu'elle n'avait pas été écoutée. Il a fallu attendre que la presse s'empare de ce sujet pour que la Directrice générale lance ce plan.

Mais plus que ça, la CGT demande un changement de paradigme.

En effet, sous des apparences de bien-être et de bienveillance au travail, tous doivent être mobilisés pour la réalisation d'objectifs et évalués en ce sens.

Pour les dirigeants, cela relève de la politique de la carotte ; pour les dirigés, de la politique du bâton...

Les mesures correctives et/ou cosmétiques mises en œuvre pour compenser le management toxique ne sont élaborées que pour mieux exposer les «collaborateurs» à une pression exercée sur leurs performances chiffrées.

Le plan de prévention des suicides ne corrige pas les causes : il vise juste à gommer les effets du management mis en place par les mêmes personnes ; mais ceux qui se préoccupent aujourd'hui des conditions de vie au travail des agents sont les mêmes que ceux qui les dégradent depuis plusieurs années déjà.

Ils sont donc obligés de sauver les apparences et de distribuer, comme qui dirait, le « morceau de sucre qui aide la médecine à couler ».

Pas de moment de convivialité qui ne soit précédé d'une réunion de service...

L'administration joue donc au pompier-pyromane. Mais nos directeurs n'ont pas le droit de se plaindre des effets délétères d'un management qu'ils ont allègrement mis en œuvre.

La direction nous présente donc un plan qui a pour but de « prévenir, agir et accompagner », et qui consiste essentiellement dans le déploiement local du plan national.

Mais les OS insistent sur le fait qu'il faut faire plus que donner et décliner des éléments de langage : il faut aussi se les approprier et mettre en œuvre des actions concrètes. Ces plans nous paraissent vides de sens.

Désormais une réunion annuelle devra être organisée dans chaque service, avec pour thèmes l'organisation et le sens du travail, les conditions de vie au travail...

Mais la CGT voit mal comment le chef de service pourra animer les réunions qui sont prévues dans ce plan, soit parce qu'il est le premier à appliquer un management toxique ou parce qu'il est lui-même victime de ce même management toxique.

A chaque réorganisation de service, la DG impose qu'un groupe de travail soit organisé entre les agents, adjoints, chefs de service et la direction (en plus des fiches d'impact présentées aux OS).

Autres actions : pérenniser les réunions périodiques entre acteurs de prévention pour évoquer les situations des agents en difficulté ; proposer systématiquement la réalisation d'une enquête par la formation spécialisée lors d'un suicide ou d'une tentative, quel que soit le lieu de réalisation de cet événement ; former aux premiers secours en santé mentale, prioritairement les assistants de prévention et les encadrants.

Pour compléter le dispositif national, la direction locale prétend vouloir mettre en place des actions supplémentaires : ateliers de partages de pratiques managériales (APPM) sur la gestion de situations complexes ; poursuivre les visites RH sur site pour renforcer la détection des agents en situation de fragilité ; poursuivre les visites RH sur site pour renforcer la détection de ces agents, proposer à tout nouvel agent intégrant la DRFIP 76 un entretien avec l'assistant de prévention RH ; proposer, à tout agent revenant d'un long arrêt maladie (supérieur à 3 mois), un rendez-vous avec le médecin de prévention et l'assistant de prévention RH ; proposer, à tout agent revenant d'un long arrêt maladie (supérieur à 3 mois) un rendez-vous avec le médecin de prévention et l'assistant de prévention RH.

Fabrice ROBYN nous présente aussi les ateliers de facilitation mis en place au sein du Pôle Etat : « comment faire mieux et autrement » ?

La CGT souhaite bon courage au nouvel assistant de prévention : nous espérons qu'il n' « explosera pas en plein vol » (il va être très sollicité) et qu'il ne sera pas la caution « écoute bienveillante » de la direction.

Denis GIROUDET conclue en s'interrogeant sur l'évolution négative de la santé mentale dans le privé comme dans le public ; et c'est une nouvelle occasion de constater que nous ne partageons pas la même analyse sur les causes et les conséquences de ce triste état de fait.

L'ISST veut mettre l'accent sur les « conduites de projet » et sur la campagne « DUERP ».

La CGT revient sur les RPS (Risques Psycho-Sociaux) qui sont plus importants dans notre département qu'au niveau national. Bizarrement, nos directeurs ne tirent pas une grande fierté de cette statistique...

La CGT revient sur les suppressions d'emplois et leur effet délétère sur les conditions de travail.

Le directeur atteste que la moyenne d'âge dans notre département est passée à 48 ans... et il s'en félicite. Mais en quoi est-ce une bonne chose ???

QUESTIONS DIVERSES :

* Déclenchement d'une alerte incendie au CFP du HAVRE

* Au cours de la tempête Goretti, un arbre est tombé sur le portail du CFP de BOLBEC

Prochain CSA-FS : 31/03/2026.

Prochain CSA : 10/03/2026.