



## Protocole Démocratie Sociale, Une opération de communication qui n'engage à rien !

Un protocole pour la démocratie sociale a été validé par la F3SCT centrale.

Son objectif affiché est de promouvoir des « dispositifs participatifs et ainsi améliorer la qualité de vie au travail, le bien-être des agent.es... »

Le SUPAP-FSU s'est abstenu. Explications.

### Un nouveau protocole, un de plus !

#### Des bonnes intentions en contradiction avec les pratiques de la Ville

Ce protocole s'ajoute à de nombreux autres (charte de la déconnexion, règlement temps de travail, protocole télétravail, plan de prévention des risques psycho-sociaux...).

Il est plein de bonnes intentions et d'engagements très généraux de la Ville, répétées de nombreuses fois (favoriser un dialogue de qualité avec les syndicats et la participation des personnels, la confiance et le respect...) qui sont en totale contradiction avec le bilan de la Ville :

- **Autoritarisme** ou mépris vis-à-vis de représentant.es du personnel dans les instances (volonté de limiter le temps de parole, temps trop limité pour travailler les dossiers, instances dépendantes des aléas de l'agenda des élu.es de la municipalité, des préconisations sans suites données...). Des avis unanimes ou quasi unanimes des **syndicats totalement ignorés** (nouveau règlement temps de travail, pas d'augmentation de la contribution à la complémentaire santé...).

La Ville parle de démocratie sociale et de participation des personnels mais **contre l'avis quasi unanime des syndicats elle vient de refuser le retour du vote à l'urne qui favorise une plus grande participation !**

- Des **décisions qui ont accru la souffrance au travail** : suppression de sujétions et de temps pour la pause méridienne, refus d'un cadre protégeant les télétravailleurs du surtravail en horaires atypiques (soir et week-end), une politique indemnitaire (primes) insuffisante, opaque et inégalitaire qui ne protège pas de tout arbitraire hiérarchique, une aide à la complémentaire santé qui stagne et va exclure de nombreux.ses collègues de cette couverture complémentaire, des suppressions de postes dans des directions en tension (moins 100 postes dans les écoles en 2026)... Des milliers de postes non pourvus (près d'1/3 dans les crèches), des **sous-effectifs chroniques**, une mutualisation forcée qui se généralise (aller remplacer au jour le jour).
- Un **management vertical des directions** elles-mêmes (pseudo consultations, pressions sur l'encadrement intermédiaire...). Des **conditions qui favorisent les comportements toxiques de cadres de terrain** : sous-effectifs, injonctions des directions pour que les missions soient remplies coûte que coûte (ouvrir au public même s'il n'y a pas assez de personnel), pouvoir accru avec l'attribution des primes...

## « Quand tu veux enterrer un problème tu crées une commission »

Avec ce protocole « la Ville s'engage » à créer **des commissions « dialogue social » dans chaque F3SCT de direction**, une nouvelle commission, qui va s'ajouter à toutes les autres, dont celle sur la prévention des RPS.

« La Ville s'engage » à créer **un observatoire de la santé**, des pratiques managériales et de la qualité de vie au travail. Un nouveau cadre de discussion alors qu'il y a la F3SCT pour parler de « la santé au travail, de l'organisation du travail, du télétravail, des enjeux liés à la déconnexion », « des projets importants modifiant les conditions de travail », de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels, des bilans des enquêtes et expertises...

Cet observatoire relève d'une **opération de communication**, alors même que faute de moyens ou par choix politique, les prérogatives des instances légales ne sont même pas respectées.

## De nouveaux dispositifs imprécis qui se surajouteraient aux autres

« La Ville s'engage » à créer un futur **droit d'alerte organisationnelle** au sein des collectifs de travail, droit dont les **modalités sont renvoyées à...plus tard**.

Des instruments de signalement et alerte par les agent.es et les collectifs de travail existent déjà : les registres SST auxquels les services de la Ville parviennent difficilement à répondre ou dans des délais parfois très longs, le droit de retrait... Encore faut-il ici aussi qu'ils soient respectés...

« La Ville s'engage » à **l'accompagnement de l'encadrement** pour « développer des attitudes favorables à l'écoute et à la participation des agent.es ».

Des formations existent déjà. Si elles ne s'accompagnent pas de moyens pour les services publics parisiens, elles relèvent **une fois de plus d'injonction contradictoire : « en dépit des sous-effectifs faites que votre équipe remplisse toutes ses missions / soyez bientraitants et écoutez votre équipe ».**

Enfin « la Ville s'engage » à promouvoir **des espaces de discussion sur le travail**.

L'idée est juste et pas nouvelle. Il y a 10 ans il avait été acté d'un temps annuel dédié destiné à parler du travail, de ses conditions d'exercice, de leur amélioration... Un engagement resté lettre morte.

Si les **modalités de ces EDT sont ici aussi renvoyées à plus tard**, le protocole énonce déjà la nécessité d'avoir l'accord de la hiérarchie et qu'il est préférable de **ne pas réunir toute l'équipe** !

## Se battre pour un vrai pouvoir d'agir des personnels

A quelques mois des municipales et à un an des élections professionnelles, les **opérations de communication, les protocoles et les labels se multiplient** mais pour nous améliorer la démocratie sociale c'est :

- Le respect de la réglementation et des instances représentatives par l'administration et les élu.es de l'exécutif : respect du calendrier, des instances qui ont le temps de traiter les sujets, un vrai budget pour le plan de prévention, des suites données aux enquêtes et préconisations des représentant.es, etc... La création de postes pour tous les acteurs et actrices de la prévention : les BPRP, la Médecine préventive, le SAM... ;
- La création de postes dans les services, **la fin des sous-effectifs**, le cadrage de l'attribution du CIA et de l'IFSE pour qu'elle soit transparente et équitable, protégée de toute logique clientéliste de la part de la hiérarchie ;
- Du **temps dédié et garanti pour parler santé et conditions de travail en équipe** (suspension du travail, fermeture au public, journée banalisée), engagement qu'avait pris la Ville il y a 10 ans ;
- De vraies règles contraignantes, **des droits opposables à disposition des personnels et de l'encadrement intermédiaire** (pas des chartes pleines de bonnes intentions qui ne servent à rien).

**Le SUPAP-FSU toujours à vos côtés pour vous défendre et vous informer !**

**SUPAP-FSU : 01 44 68 13 75 ou [syndicat-supap-fsu@paris.fr](mailto:syndicat-supap-fsu@paris.fr)**