



CD MELUN : PRIORITES ET EXIGENCES POUR LE PROCHAIN CSA

Chers Camarades, chers collègues,

À l'approche du prochain **Comité Social d'Administration (CSA)** prévu le 14 octobre 2025, **le bureau local FO JUSTICE CD MELUN** tient à **exprimer une position claire, indépendante et constructive**, centrée sur la **défense des intérêts** des personnels et l'amélioration de leurs conditions de travail.

1. Une démarche collaborative et ascendante

Nous considérons que les agents, par **leur expérience quotidienne et leur connaissance fine des réalités du terrain**, doivent être pleinement associés **aux réflexions et aux décisions** qui impactent **leur vie professionnelle**. C'est pourquoi nous revendiquons la création **d'un groupe de travail pluraliste**, permettant d'élaborer **une méthodologie participative** pour concilier **vie professionnelle et vie familiale**. Ce groupe devra s'appuyer sur **les remontées des équipes**, identifier **les contraintes spécifiques** et proposer des **solutions concrètes et adaptées**, sans précipitation ni imposition descendante.

2. La mesure 33 : souplesse oui, contrainte non

Si la **mesure 33** peut représenter une piste d'organisation, elle n'est en aucun cas **une obligation** et ne saurait être **appliquée de façon rigide ou uniforme**. Nous rappelons qu'elle **doit impérativement respecter le principe d'effectif constant**, sans recours **aux heures supplémentaires**, et en veillant à ne pas **alourdir la charge mentale et physique des agents**. Toute mise en œuvre doit **faire l'objet d'une consultation** préalable, afin de s'assurer de son adéquation avec les besoins réels et **les capacités organisationnelles du service**.

3. Préservation des postes fixes et stabilité des équipes

Nous réaffirmons **notre opposition ferme** à toute **suppression des postes fixes**, qui constituent un pilier essentiel de **la continuité du service**, de **la transmission des savoir-faire** et de **la stabilité des collectifs** de travail. La mobilité interne, si elle est envisagée, doit **reposer sur le volontariat**, l'accompagnement et la concertation, et non sur **une logique de contrainte ou de précarisation**.

4. Absentéisme : comprendre plutôt que sanctionner

L'absentéisme est un symptôme avant d'être un problème. Plutôt que de **stigmatiser les agents** ou de **généraliser des suspicions**, nous plaillons pour **une analyse fine et contextualisée des causes** (*charge de travail, usure professionnelle, conditions matérielles, etc.*). Notre approche est solidaire : il s'agit de soutenir celles et ceux qui **traversent des difficultés**, tout en garantissant l'équité entre tous les personnels.

5. Suppression du matin-nuit : urgence sanitaire et sociale

Nous sommes **favorables à la suppression progressive mais déterminée des plages horaires dites « matin-nuit »**, dont les conséquences **néfastes sur la santé des agents** sont largement documentées. Ces horaires décalés entraînent des modifications profondes **des rythmes biologiques**, altèrent la qualité **du sommeil**, et sont responsables de troubles métaboliques, cardiovasculaires, et de l'**augmentation de risques psycho-sociaux**.

Particulièrement préoccupant : **plusieurs études épidémiologiques** relèvent une **association entre le travail de nuit et l'augmentation du risque de cancers**, notamment **du sein chez le personnel féminin**, classé comme cancérogène probable par le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC). **Il est de notre responsabilité** collective de proposer des alternatives organisationnelles protectrices, respectueuses de la santé à long terme des agents.

6. Protocole d'Incarville : adaptation et formation

Concernant le **protocole d'Incarville**, nous soulignons qu'il offre **des marges de manœuvre** pour adapter **l'organisation aux spécificités locales**, notamment dans les structures de taille modeste. Cela doit s'accompagner **de formations qualifiantes**, de moyens dédiés et **d'une montée en compétences collective**, et non **d'une dilution des responsabilités** ou **d'une surcharge invisible**.

7. Priorité au dialogue et à l'action syndicale indépendante

Le bureau local FO JUSTICE CD MELUN restera **vigilant et exigeant** dans le **dialogue social**, pour porter **la voix des agents sans complaisance ni alignement** sur les positions de l'administration. Nous agissons pour **une justice sociale au travail**, où chacun **trouve sa place** et où **l'humain reste au cœur des décisions**.

Ensemble, exigeons des conditions de travail dignes, stables et respectueuses de tous.

Mobilisons-nous pour faire entendre nos propositions !

