



AGEN, le 14 mars 2018

**Compte rendu de la réunion informelle
pour le lancement du groupe de travail départemental
« conditions de vie au travail » - 6 mars 2018**

en présence de Monsieur MAUBOUSSIN, chef du bureau RH2C chargé notamment des conditions de vie au travail, formation et recrutement

Cette rencontre fait suite à celle du 23 juin dernier, à laquelle Monsieur MAUBOUSSIN avait participé. Rappelons qu'à cette occasion, notre directeur s'était engagé à mettre en place rapidement un groupe de travail « conditions de vie au travail », au vu des résultats alarmants du baromètre social du Lot et Garonne (plus mauvais encore que les résultats nationaux et ce pour la deuxième fois consécutive). .).

Depuis cette première rencontre, rien ne s'était concrétisé. Les organisations syndicales n'ont pourtant eu de cesse de demander quand ce groupe de travail serait mis en place. Le directeur répondait alors qu'il attendait que sa nouvelle équipe prenne ses marques et qu'une nouvelle directrice adjointe arrive, remettant ainsi aux calendes grecques ce sujet pourtant essentiel.

La date du 6 mars 2018 est finalement retenue, avec l'ordre du jour suivant :

- 1 - Présentation de la démarche locale d'améliorations des conditions de vie au travail
- 2 - Commentaires des résultats locaux du baromètre social
- 3 - Propositions de pistes de réflexion à exploiter dans le cadre du groupe de travail
- 4- Echanges

Etaient présents :

- pour l'Administration centrale : Monsieur MAUBOUSSIN, RH2C
- pour l'Administration locale : Monsieur GUYOT, Directeur départemental ; Madame PERINETTI, Directrice adjointe ; Monsieur CREUSOT, Directeur du service ressources humaines et budgétaires.
- pour les organisations syndicales : Corinne BRUZEAU et François LECOURT (Solidaires Finances Publiques), Michel RABILLARD, Gilbert SOTTIL et Patrice MARTIN (CGT Finances Publiques) et Guillaume LOMPECH, Alfred KHOUTH et Benoît GAZEAU (FO)

A l'ouverture de la séance, une motion-pétition est déposée par les sections locales de Solidaires Finances Publiques et de la CGT Finances Publiques.

Cette motion-pétition dénonce la dégradation des conditions de vie au travail dans notre département et a été signée par environ 60 % des agents du Lot et Garonne, avec près de 250 signatures.

Si ce pourcentage dénote de l'ambiance locale, force est de constater que certains agents n'ont pas signé, parfois par peur de représailles. Un autre constat : très peu de cadres A+ ont signé cette motion. Peut-on parler de coïncidence ? Pourtant, plusieurs nous l'ont dit : ils adhèrent à notre démarche, mais ne peuvent « se permettre de signer un tel document ».

Cette motion est remise à Monsieur MAUBOUSSIN **qui indique trouver la démarche très bonne. Elle sera communiquée à la Direction Générale, aux divers bureaux RH concernés par ces sujets.**

A la lecture de l'ordre du jour, les organisations syndicales (OS) indiquent qu'il n'est pas question d'aborder les 3 premiers points, ceux-ci devant faire l'objet de débats documentés en réunion formelle (CTL et CHS-CT) avec PV et relevé de décisions.

Pour eux, le 4e point de l'ordre du jour, « échanges », doit être le point le plus important. C'est, au demeurant, ce qui avait été convenu lors de la réunion du 23 juin. Il n'est pas question pour les OS que cette rencontre ressemble à une mascarade qui, par leur présence, serve à donner bonne conscience à la direction locale. **Les vrais problèmes doivent être abordés.**

Monsieur MAUBOUSSIN et la direction locale n'y voient pas d'inconvénients, les débats peuvent donc débiter. Afin d'enrichir les discussions, les OS repartent des résultats du baromètre social, tant sur le positif que sur le négatif.

S'agissant des points forts, les résultats montrent :

- que globalement les agents ont confiance en leur chef de service
- qu'ils sont relativement satisfaits de leurs conditions matérielles
- qu'ils reconnaissent que les outils informatiques mis à leur disposition ont bien progressé
- qu'ils sont très attachés à leur mission et à un service public de qualité.

Monsieur MAUBOUSSIN reconnaît tout de même la fragilité de ces constats. **Celle ci est bien sûr liée aux nombreux points faibles qui ressortent des résultats : une vision de l'avenir pessimiste, un rythme de changement trop rapide, un manque de maîtrise des agents sur la conduite des projets, notamment lors de travaux suite à restructuration...**

En partant de ces points évoqués les OS décident d'aborder tous les sujets qui fâchent.

Elles démontrent l'état déplorable du dialogue social dans notre département. L'utilité des mandats d'élus en CHS, CTL et CAP est trop souvent remis en question (pas de calendrier pour les réunions institutionnelles, relance systématique pour obtenir les documents obligatoires, qui s'avèrent souvent incomplets...). De plus, de nombreux signes font apparaître des tentatives d'entraves à l'exercice syndical.

Sur ce point, **les OS s'indignent notamment que les courriers « personnels » et « confidentiels » soient ouverts en direction**, consigne donnée par le directeur. Pour elles, cette pratique est illégale, portant atteinte au secret des correspondances, qu'il s'agisse de courriers syndicaux, mais aussi médicaux ou sociaux. M. MAUBOUSSIN, comme la direction locale, écarte le sujet, affirmant que cela se fait ailleurs et ne contrevient en aucun cas aux règles en vigueur. Les OS se renseigneront sur ce point auprès des autres départements, et se réservent le droit d'engager une action spécifique.

Les OS n'hésitent pas à mettre la direction locale face à ses contradictions. Par exemple, la gestion calamiteuse des divers travaux, qu'il s'agisse d'immobilier ou de restructuration de services, effectués sans vraie concertation. Au mieux, des parodies de groupes de travail, où les avis des uns et des autres ne sont pas écoutés, où tout est déjà décidé unilatéralement.

Les derniers exemples en date, qu'il s'agisse de **MARMANDE** (travaux, problèmes thermiques récurrents), de la loge de la **cité administrative d'AGEN**, ou du prochain déménagement de la **Trésorerie hospitalière**   la Cité, sont bien entendus évoqués.

Monsieur MAUBOUSSIN informe les OS qu'un guide des projets et travaux va être mis à la disposition des directions. Il propose également un groupe de travail local sur le pilotage de travaux et la conduite de projet.

Les OS indiquent par ailleurs qu'il n'est pas possible de travailler sereinement quand, depuis bientôt 5 ans, un turn-over inédit, et sans doute rarement observé au niveau national, touche l'équipe de direction. Rares sont les AFIP et AFIPA à tenir plus de 2 ans sur ce département : est-ce là encore une coïncidence ?

Les OS l'affirment : **plusieurs dossiers de signalement pouvant s'apparenter à des formes de harcèlement ont été transmis à l'administration centrale** ces dernières années. La question du harcèlement a fait l'objet d'un CHSCT spécial en 2017. La situation du management au sein de ce département a également été évoquée largement et en détail lors d'une CAPN en 2017 : avec quelles suites ?

Les OS signifient à Monsieur MAUBOUSSIN qu'il n'est pas non plus admissible, même sur le ton de l'humour ou sous forme de menaces à peine voilées, **que des remarques déplacées se multiplient**, telles que : « Souvenez-vous que vous n'êtes pas encore promu(e)/titularisé(e) », « Monsieur X, il est un peu limité non ? », « Monsieur Y, je veux le casser », ou toute autre remarque sexiste, insultante, ou menaçante...  videmment, toujours du verbal, sans laisser de traces, sauf morales.

Les OS évoquent **l'explosion des cas de mal être au travail** dans de nombreux services ou sites du département, que ce soit en **direction**, à la **Cité Administrative**, à la **TPM Agen**,   **Villeneuve sur Lot** (plusieurs services), ou à **MARMANDE** ...

La discussion permet également de mettre en avant les **difficultés particulières liées à l'accueil dans nos services**, souvent générateur de tensions et de stress. A ce titre, Monsieur MAUBOUSSIN propose une réunion des agents d'accueil afin d'échanger et de faire le point sur les méthodes d'organisation en la matière.

Au final, par leur voix et le dépôt de la motion, les agents du Lot et Garonne demandent désormais collectivement une intervention forte de l'Administration Centrale dans ce département. Ils aspirent à travailler sereinement dans l'intérêt collectif, avec une hiérarchie respectueuse et ouverte au dialogue.

Il est acté qu'un relevé de décision rende compte de nos échanges et que le groupe de travail « conditions de vie au travail » se mette au travail. Madame PERINETTI aura la charge ce dossier et travaillera en concertation avec le service de Monsieur MAUBOUSSIN pour les pistes de réflexions. Des propositions concrètes devront être faites pour la fin juin, date à laquelle il reviendra pour leurs présentations.

La CGT Finances Publiques et Solidaires Finances Publiques restent sceptiques sur ce qui en résultera et s'interrogent sur les visites de Monsieur MAUBOUSSIN.

Celles-ci semblent significatives de l'incapacité de la direction locale à régler le mal être au travail dans notre département. D'autant que les déplacements de ce Monsieur dans les départements restent relativement rares ...

S'agit t'il d'une forme de tutelle de l'Administration Centrale sur ces sujets ?

Suite à cette rencontre et contrairement à ce qui est affirmé par le directeur dans son mail du 6 mars après midi en direction des chefs de services et des cadres A de la direction, puis publié sur Ulysse 47, ce n'est pas à son initiative que se mettront en place 3 groupes de travail départementaux. C'est suite aux interventions de la CGT et de Solidaires sur des problèmes très concrets et précis, signalés à cette occasion !

Pour ce qui concerne nos sections syndicales, c'est notre appréciation de la volonté réelle de la direction locale d'avancer dans le bon sens sur les points prévus, qui décidera de la continuité de notre participation active à ce processus.

Nous appelons plus que jamais l'ensemble des agents à nous faire connaître sans délais les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés.