

Vénissieux, le 3 avril 2006

Compte rendu assemblée générale du 2 mars 06

Pour un bon service public, des salariés reconnus et motivés ?

Le 2 mars s'est tenue une AG initiée par les élus CGT du CHS avec la participation de Serge Dufour, responsable confédéral de la CGT, chargé des questions du « travail et de leurs conséquences sur la santé des travailleurs » et Jean Pierre Chapuis, président de la MFCTR sur la thématique : « **pour un bon service public, des salariés reconnus et motivés** » .

Pourquoi ce thème ?

- ✓ Parce qu'un malaise et un mal être au travail est de plus en plus exprimé par de nombreux agents de façon individuelle et qu'il nous paraissait important de favoriser un temps de parole commun et de fédérer ces échanges.
- ✓ Parce qu'il est important d'entendre l'expression des salariés des différents services :
 - sur la manière dont ils vivent leur temps de travail
 - sur leurs attentes et les dysfonctionnements rencontrés en terme d'organisation du travail, de pratiques managériales, et de la place du salarié dans son travail....
- ✓ Parce que le CHS s'est vu dessaisir de toute marge de manœuvre et que de nombreuses attaques ont été portées par la collectivité à tous les acteurs de la prévention au sein de la ville sur les questions de santé au travail, ce qui a beaucoup contribué à l'isolement des agents.
- ✓ Parce que le document unique d'évaluation des risques professionnels ainsi qu'un plan de prévention devrait être mis en place depuis le décret du 5/11/01.

Pour qu'un agent soit bien au travail il faut :

- ❖ **Des conditions d'environnement qui préservent l'intégrité** physique, mentale et sociale
- ❖ **Des « marges de manœuvre »** au plan du temps, de l'espace, et de négociation des conditions et du contenu du travail, qui permette à chaque agent de disposer des moyens d'agir en se préservant des risques inhérents à l'exécution du travail
- ❖ **Du sens au travail**
- ❖ **La reconnaissance dans le travail**

Une réalité bien différente à Vénissieux :



quelques pistes évoquées

- ❖ **un manque de reconnaissance au travail par la hiérarchie.** « Heureusement que j'ai la reconnaissance des usagers et de mes collègues » dit l'un.
- ❖ **une détérioration notoire du contenu et du sens donné au travail.** « Je me demande à quoi je sers » dit l'autre. Les agents ne sont pas impliqués dans une réflexion globale : on exécute des tâches données, sans réflexion, sans toujours comprendre les tenants et les aboutissants du travail à effectuer.

Conséquences :

- une démotivation engendrée par un environnement de travail n'incitant pas à l'épanouissement, au contraire.
- les agents ont de moins en moins de marge de manœuvre et d'autonomie dans leur travail.
- les agents ont de moins en moins de prise sur leur travail. Cela engendre une forme de désinvestissement ce qui conduit par exemple certains à ne plus vouloir prendre en charge des stagiaires : « Cela ne me concerne pas ! » disent certains.

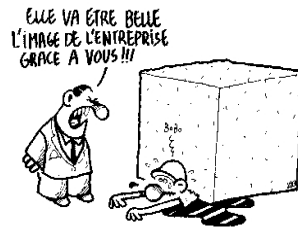
- ❖ **Un positionnement de la collectivité pour une logique de rentabilité économique que les agents et le service public payent au prix fort**

Un changement radical est noté depuis quelques temps dans la manière de gérer le personnel et le travail.

Quelques exemples évoqués :

- une explosion des mises en retraites pour invalidité, qui ne sont rien d'autre que des licenciements déguisés favorisant la baisse de la masse salariale. « Une collègue s'est fait mal aux cervicales pendant son service. La collectivité a voulu la mettre en retraite pour invalidité [elle a environ 45 ans !] car son accident n'a pas été reconnu. Au lieu de traiter les problèmes, on se débarrasse des gens! »

- des accidents du travail de plus en plus contestés et refusés. « Je souffre parce que j'ai eu un accident sur mon lieu de travail [devant témoins] et que la collectivité a refusé de le considérer comme tel : j'ai l'impression de passer pour un tricheur »



- la mise en place d'un régime indemnitaire pour soit disant lutter contre l'absentéisme : à part générer des baisses de traitement (donc des économies pour la collectivité), qu'est-ce que cela a réellement changé ? « Tant que les vraies raisons de l'absentéisme ne seront pas prises en considération [notion de souffrance dans son sens le plus large] ce problème ne sera pas réglé. »

- le directeur général parle ouvertement de « son entreprise » alors que nous continuons de défendre le service public et ses corollaires.

-l'appel croissant à des entreprises privées pour exécuter des missions qu'effectuaient auparavant des fonctionnaires (externalisation de missions).

- l'appel à des entreprises de réinsertion : une main d'œuvre malléable et bon marché !

- une mauvaise gestion du conflit lors de la mise en place du dernier régime indemnitaire où, de nombreux agents et familles se sont retrouvés dans une grande difficulté financière suite à la décision de la ville de ponctionner l'intégralité des jours de grèves alors que jusque là la pratique de l'étalement était de mise à Vénissieux.

❖ Une politique de gestion du personnel livrée à une direction générale méprisante

Quelques exemples évoqués :

-un mépris pour les règles de concertation et le travail des instances paritaires (CAP, CTP, CHS)

-un non respect des élus siégeant lors de ces instances (et par ricochet un non respect du personnel qui les a mandatés) : « quand je siége en instance paritaire, j'ai vraiment l'impression de jouer le pantin et qu'on ne sert à rien. On nous méprise et on nous parle comme à des moins que rien. On nous donne l'impression de nous demander notre avis mais en réalité tout est ficelé d'avance : je ne supporte plus de faire de la figuration. »

- le sentiment pour beaucoup de ne pas avoir leur mot à dire sur l'organisation du travail (problème de place de l'agent et d'écoute dans les services face à une hiérarchie elle même sous pression)

- une stratégie managériale où l'aspect humain est occulté au profit de l'isolement des individus, de l'effritement des collectifs de travail et de toutes les activités pouvant créer du lien entre les salariés, de la stigmatisation voire la sanction de ceux qui s'écartent des rails.....

- des contraintes et des changements d'horaires imposés à certains agents ou certains services sans fondements apparents : « la direction n'arrête pas de nous changer nos horaires et ça chamboule tout. On ne peut rien y faire alors les gens craquent ce qui génère des absences et de la surcharge de travail pour les autres. Il faut qu'on se batte ensemble », dit un agent.

- des reclassements parfois destructeurs pour certains agents. « On m'a mis devant un ordinateur alors que je n'ai jamais touché à une souris de ma vie. C'était comme si on me poussait à la faute et on m'attendait au tournant. Et comme je suis de nature à dire ce que je pense, on a tout fait pour me mettre sur la touche. On vous sabre le moral pour se débarrasser de vous... », dit un autre agent.

Proposition du syndicat Sud de faire circuler une pétition pour dénoncer toutes ces entraves et de créer un collectif de travail réunissant tous les agents de la ville qui souhaitent se pencher sur ces questions de malaise au travail : il est aujourd'hui impératif de rompre le silence !

Perspectives d'actions et conclusions suggérées

- Demander à l'employeur que nos droits élémentaires soient respectés car il y va de sa responsabilité (droits syndicaux, respect des personnes et de leur intégrité).

- Mettre l'équipe politique face à ses contradictions entre le discours national et la réalité locale (cf lettre ouverte du 9 mars 2006 adressée au maire avec demande de rencontre).

- Informer davantage les salariés sur leurs droits et les outils existants pour mieux les faire valoir :

- Rôle et compétences des instances paritaires
- Vigilance sur les termes employés lors de la rédaction des déclarations d'accidents
- La commission de réforme
- Le droit de retrait
- Le recours au Tribunal Administratif pas suffisamment exploité

-recréer du collectif et du lien entre les salariés « seul, c'est impossible. Il faut sortir de l'isolement ». « Il faut que nous discussions davantage avec les collègues dans les services pour que chacun sache qu'ensemble, on peut agir ! »

