

Cette déclaration a été lue en introduction du CTP

C'est une rentrée difficile à laquelle nous sommes confronté.e.s syndicalement.

Après la fusion et l'augmentation sans délai de notre temps de travail, après les promesses non tenues d'alignement par le haut des primes et de l'action sociale, après les ratios d'avancement de grade et de promotion non respectés (ce qui a essentiellement impacté les catégories C en exécution des lycées et les A sans encadrement), voici venu le temps des mutualisations (des bureaux avec le flex-office, des équipes dans les lycées le tout sans aucun travail sérieux de prévention...). Ces mutualisations vont de pair avec la polyvalence qui se répand dans les services généraux comme elle s'est répandue dans les lycées et les CREPS, dégradant et intensifiant toujours plus nos conditions de travail.

Intensification, mutualisation, réorganisation, ajustement des effectifs, le tout avec :

- ❖ une injonction au bonheur, à l'agilité, à l'acculturation,
- ❖ des chef.fe.s en position "basse", méthode managériale parfaitement incarnée par le DGS descendu de son estrade pour quelques pas de danse avec les agent.e.s lors de la fête du personnel,
- ❖ et bientôt une évaluation de notre savoir-être, d'autres parleraient de "docilité". Plusieurs syndicats dont SUD ont refusé cette pratique qui confine au final à conditionner notre évolution de carrières et nos primes à notre degré d'obéissance, laquelle revient surtout à accepter sans rechigner toujours plus de missions et de charge de travail.

L'annonce de la volonté de la Présidente de rehausser nos rémunérations via la prime au mérite, le CIA, va dans ce sens. La prime au mérite est très efficace pour casser les collectifs et briser toute résistance. Les difficultés économiques actuelles et la faiblesse des rémunérations se chargeront de forcer la main à celles et ceux qui ont besoin d'argent. Sans oublier la précarisation des équipes régionales avec de nombreux contrats de projets, et autres CDD, précarisation qui brise toute revendication collective dans un service, un lycée...



Ces dernières années, nous vous avons fait état de la colère des collègues à plusieurs reprises. Aujourd'hui nous faisons un constat plus effrayant encore : celui de la résignation.

L'état dépressif de nombreux. ses collègues ressort des premiers éléments d'analyse des réponses des agent.e.s des services généraux au questionnaire de l'expertise CHSCT sur la dématérialisation. La santé mentale des agent.e.s de services généraux est fortement impactée par la dématérialisation et les changements permanents.

Dans les lycées et les CREPS, la faible revalorisation des primes servira à peine à compenser l'inflation, et beaucoup n'ont pas accès aux aides sociales à la mobilité. Les accidents de services, les TMS qui explosent avec le stress, les arrêts maladie y sont les signaux visibles de la souffrance au travail, physique et morale.

LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES...



Dans ce contexte déjà difficile, nous voyons arriver de nouvelles dégradations de nos conditions de travail sous couvert de "**sobriété**", **nouveau mot de la novlangue managériale pour parler d'économies**.

Les impacts du changement climatique (vagues de chaleur tout l'été, pluies diluviennes, froid polaire) se traduiront d'abord par la dégradation de nos conditions de travail sous prétexte de "sobriété" énergétique :

- ❖ baisse ou coupure du chauffage dans les bureaux, les ateliers, pendant les permanences...
- ❖ transfert de charges financières sur les agent.e.s : fluides en télétravail, manque de fourniture et d'entretien des tenues de travail adaptées dans les lycées et CREPS...

Cette rentrée, nous croisons de très nombreux. ses agent.e.s qui cherchent à fuir. La loi de Transformation de la Fonction Publique permet et encourage cette fuite. C'est pour cela que les syndicats n'ont plus accès aux mouvements des agent.e.s en CAP. Combien d'agent.e.s ont fui la souffrance grandissante en prenant une disponibilité? Combien d'agent.e.s ont ou vont demander une rupture conventionnelle? Ce qui veut dire renoncer définitivement à leur statut? Combien sont en arrêt maladie?

Rappelons encore une fois que la souffrance au travail atteint d'abord et surtout celles et ceux qui aiment leur travail, mais qui souffrent d'une perte de sens totale dans l'exécution de leur mission.

SUD est inquiet en cette rentrée car le phénomène que nous constatons dans notre collectivité ne peut que nous rappeler la dynamique du changement et de transformation qui a impacté d'autres opérateurs du service public.

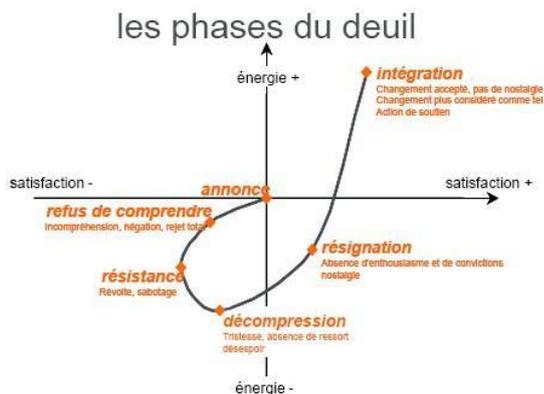
Les agent.e.s subissent des réorganisations, de la polyvalence et de l'intensification, des mutations, de la précarisation. Les ordres du jour des instances de notre fin de mandat annoncent des déplacements, des regroupements, des coupes d'effectifs, des mutualisations, de la dématérialisation encore...

Lors de la fusion, il y a eu le déni, le refus de comprendre. Lors de la 2ème réorganisation et lors de la traduction sur le terrain des indicateurs de dotation des lycées, nous avons vu la colère et le marchandage, la résistance.

Il semblerait que nous soyons maintenant dans la phase de dépression, appelée aussi "décompression", étape préalable de la résignation et enfin, de l'intégration du changement.

Nous n'en sommes pas toutes et tous au même stade, et nous voyons des collègues qui se sont replié.e.s, qui veulent une 3ème journée de télétravail pour s'isoler, se protéger. Nous voyons des collègues qui acceptent des dégradations des conditions de travail importantes pour les plus précaires, les contrats de projets par exemple, qui ne sont là que pour quelques années finalement, alors à quoi bon leur attribuer un bureau? Nous voyons de nombreuses solidarités s'étioler sous nos yeux. Certain.e.s agent.e.s deviennent littéralement des "bouche-trous".

A SUD, nous sommes effrayé.e.s face à ce constat. Et nous venons de comprendre où nous en sommes dans le processus de la fusion, qui n'est autre que celui du deuil. Plus personne n'ignore aujourd'hui ce qui s'est passé à France Télécom, ni comment par extrapolation, ce processus de deuil a été calqué et transposé au monde du travail dans le cadre de réorganisations, de transformations et de privatisations. Un graphique très explicite rappelle cette courbe.



L' « acculturation » chère à notre administration n'est-elle pas l'autre nom du deuil de ce qu'on était avant, de nos relations de travail avant fusion? L'individualisation des problématiques et des solutions à y apporter, via le coaching, ou des formations proches du développement personnel, le transfert de responsabilité en termes de prévention et de santé au travail par la direction générale des services vers les encadrant.e.s de proximité, dans les lycées comme dans les services, alors-même qu'ils.elles ne disposent d'aucun levier efficace pour assurer cette mission, tendent à éteindre toute dynamique collective et toute résistance.

A France Télécom, la logique de transformation et de changement poussée à ses extrêmes s'est traduite par des suicides, y compris au sein de cet encadrement intermédiaire.

Nous sommes entre la phase dépressive et celle de la résignation. Dans ce contexte, comment exiger toujours plus avec de moins en moins de moyens ?

A SUD, nous avons été formé.e.s sur cette problématique par des syndicalistes de France Télécom.

A SUD, nous avons depuis toujours décidé de résister et de dénoncer les violences managériales. Ici comme ailleurs, nous y résistons et nous y résisterons.

A SUD, nous savons que dans ces contextes, après les départs, la souffrance s'empare de celles et ceux qui restent.

A SUD, on espère que cela va s'arrêter. Parce que cela nous fait peur.

Appel à toutes celles et tous ceux qui ne veulent pas subir, ni maintenant ni après, la dégradation de leurs conditions de travail.

Appel à toutes celles et tous ceux qui ne comptent pas se résigner et accepter toujours plus de charge de travail, sans les effectifs ou les conditions nécessaires.

Appel à toutes celles et tous ceux qui ont à cœur de préserver des conditions de travail dignes pour leurs collègues précairisé.e.s.

Rejoignez-nous ! En Occitanie comme au national, notre syndicat est mobilisé contre les violences managériales et organisationnelles.

Ne nous regardez pas, rejoignez-nous !

sudct.occitanie@laposte.net
06 85 69 18 81 / 07 85 01 77 13



STOP aux pressions et à la brutalité managériale !



Pourquoi Voter ?
Comprendre en vidéo
et en 5 minutes !!



la violence organisationnelle
et la brutalité managériale...
au cœur d'un système
à combattre avec

fredsochard

Sud



élections professionnelles du 8 décembre 2022 dans les collectivités territoriales

Les politiques d'austérité infligées aux services publics opèrent une transformation des méthodes RH qui s'appuient, entre autres, sur une conception, une idéologie de l'organisation du travail issue de l'entreprise privée.

Nos collectivités territoriales n'en sont plus épargnées. Nous faisons face à un système qui se déploie sur l'ensemble du territoire. Un système mené par certaines collectivités et les directions qui uniformisent les procédés, de la plus petite Commune à la plus grosse Région ou Département.

Les syndicats de notre Fédération sont déjà témoins des dégâts occasionnés par la généralisation l'extension de ces pratiques « managériales » violentes.

Nos collègues, victimes de ce système, tombent malades et certain-e-s se suicident.

Nous les accueillons, recueillons leur parole, leur témoignage, les soutenons, les accompagnons... et nous retrouvons donc nous aussi, de fait dans une gestion individuelle des conséquences.

Pour mettre à bas ce système : il faut l'analyser, le démasquer, nommer clairement « la violence managériale » en contrant notamment toutes les tentatives des employeurs et directions d'euphémiser, d'atténuer la brutalité du lien de subordination (*avec leur « non bien-être au travail » plutôt que de parler de souffrance au travail, leur « management non optimal » plutôt qu'encadrement violent, etc.*)

Combattre la violence organisationnelle et le management brutal, c'est donc remettre en cause tout leur système et les méthodes qui le sous-tendent et dénoncer les cadres violents qui détruisent nos collègues et enfreignent les règles de droits telles que, par exemple, celle fixées par l'article L.1152-1 du Code du Travail qui définit le détournement du lien de subordination, le détournement du pouvoir de direction, le détournement du pouvoir d'organisation.

Un système qui prône l'évaluation du « savoir être », gratifie le « mérite » et les « talents » de celles et ceux qu'il qualifie de « collaborateurs » et qui brutalise déjà dans certaines collectivités.

Les 1^{ères} victimes sont les agent-e-s. les plus engagé-e-s dans leurs missions de service public, celles et ceux qui interrogent le sens, les moyens et l'intérêt des populations. Il concernera bientôt tou-te-s les agent-e-s.

Un système renforcé par une chaîne hiérarchique ultra verticale et incarné par des certains individus qui trouvent parfois là un super terrain de jeu quand le seul intérêt de leur fonction est l'exercice du pouvoir.

Un système qui laisse de moins en moins de possibilité d'action collective parce qu'il détruit progressivement toutes les règles communes en mettant les agent-es en concurrence entre eux/elles.

Voter Sud pour combattre la violence organisationnelle et la brutalité managériale

Déterminé-e-s et résolu-e-s à combattre la violence organisationnelle et la brutalité managériale, les équipes syndicales de la **fédération SUD Collectivités Territoriales** accompagnent les agent-e-s victimes et construisent avec les collectifs de travail la **cohésion et la dynamique nécessaire pour la protection de toutes et tous.**

Joins ta voix à la nôtre pour exiger ...

- ✓ la fin de la mise en concurrence des agent-e-s entre eux/elles. Cela passe par la suppression de la rémunération au mérite, de l'entretien annuel d'évaluation et de tous les outils de contrôle de la carrière et de coercition mis à disposition des cadres. Cela passe également par la réhabilitation du statut et son évolution vers une réelle égalité de traitement permettant que les règles collectives garantissent les droits de chacun ;
- ✓ la suppression des organisations du travail niant les métiers et l'expertise professionnelle des agent-e-s. appliquées à nos collectivités, elles infantilisent et
- prônent la polyvalence pour toujours plus de flexibilité et génèrent perte de sens, souffrance et maladies professionnelles ;
- ✓ l'abrogation du lien de subordination. la notion d'encadrement doit être revue et remplacée par la fonction d'animation et de coordination, légitimée et contrôlée par le collectif de travail ;
- ✓ la fin de l'impunité pour les cadres brutaux et violents. Les agresseur-euses-s doivent être sanctionné-e-s et non plus simplement, dans le meilleur des cas, « muté-e-s ».



élections professionnelles dans la Fonction Publique Territoriale du 8 décembre 2022