

LE PARCHEMIN DE LA DISCORDE

En ce lundi 20 novembre, les représentants du personnel étaient convoqués pour une Formation Spécialisée (ex-CHSCT) dont l'ordre du jour était principalement constitué de l'examen du règlement intérieur du Comité Social d'Administration de la Vienne.

Las ! Réunies en groupe de travail le matin pour plancher sur les modifications à apporter au document de l'administration, les Organisations Syndicales (OS) ont décidé, devant l'ampleur de la tâche et le nombre de points à revoir, qu'une demi-journée de Formation Spécialisée ne suffirait pas et qu'il convenait de boycotter la séance de l'après-midi. C'est donc en position debout, en salle N° 3 de la Direction, que nous avons accueilli la Présidente de séance et son adjoint, façon de leur signifier notre refus de siéger sur un temps aussi court pour traiter d'un sujet aussi touffu.

Dans un premier élan, et visiblement un peu agacée de ce contre-temps, la Présidente nous annonça que ce boycott mettait un terme à la Formation Spécialisée et que la prochaine étape serait le CSAL du 28 novembre. Mais, suite à notre conseil de relire les textes applicables en la matière, la Présidente se rendit à l'évidence : il faut convoquer une nouvelle Formation Spécialisée, qui se tiendra donc le 28 novembre sur une journée entière.

Cette première partie étant bouclée, les 4 OS demandèrent alors à la Directrice une entrevue informelle pour évoquer avec elle deux points relatifs au SGC de Poitiers. Ne pouvant pas répliquer qu'elle avait autre chose de prévu, puisqu'elle avait bloqué l'après-midi pour la Formation Spécialisée, la Directrice accéda à cette demande.

Le premier point concerne le cas d'un agent, en grande difficulté en raison de problèmes de santé et du comportement négatif à son égard de son chef de poste. Lors de la précédente Formation Spécialisée, nous avons déjà interpellé la Direction sur ce cas dont la nature relève des attributions de cette instance. La Direction s'était alors engagée à réagir et nous souhaitions obtenir des éléments d'actualité, ainsi que des éléments d'appréciation de la part de nos interlocuteurs sur l'état de ce dossier.

Dans ce type de cas, la Direction cherche toujours les arguments permettant d'atténuer le (mauvais) rôle du cadre supérieur dans la dégradation de la situation de l'agent. L'agent a été reçu par la Direction, qui est aussi revenue vers le chef de poste pour obtenir sa version. Sans surprise, les deux versions sont divergentes sur au moins deux points, ce qui permet à la Direction de ne pas trancher et de jouer la montre en espérant que la situation s'améliore avec le temps. C'est un pari risqué.

Dans un premier temps, l'agent a obtenu un aménagement de poste sous la forme d'un télétravail pour raisons médicales. L'agent, qui ne souhaite pas changer de poste, demande simplement à pouvoir travailler sereinement sans devoir supporter les réflexions de son responsable sur son état de santé, lequel nécessite seulement un peu de souplesse d'organisation et de bon sens dans le management, ce qui semble déjà trop demander.

Le second point évoqué lors de cette entrevue informelle concerne un document baptisé par son auteur : « *Charte BIEN VIVRE ET BIEN TRAVAILLER ENSEMBLE au SGC de Poitiers* ».

Ce document a été présenté, au stade de projet, aux agents du SGC lors d'une réunion tenue un jeudi après-midi à laquelle tout l'effectif était convié de façon obligatoire et en « présentiel », moyennant l'annulation des autorisations de télétravail accordées le jeudi et ce, alors que, dans ce poste, le télétravail est interdit le vendredi.

Elaboré sur l'initiative individuelle du chef de poste (la Direction en avait découvert le principe par notre intermédiaire), ce texte, à l'intitulé bienveillant et un brin chatoyant, est un pur concentré d'autoritarisme. Il n'est qu'une liste indigeste d'obligations, de rappels déontologiques, d'interdictions, voire de menaces à peine voilées pour les contrevenants. Du point de vue du chef de poste, il ne s'agit visiblement pas d'une « *Charte du bien vivre ensemble* », mais plutôt d'une « *Charte du bien vivre avec moi* ». Certes, les devoirs et les obligations des agents font partie du statut et il est nécessaire de les avoir en tête, mais ce type de rappel ne peut constituer l'alpha et l'oméga de la vie d'un service constituée de tellement d'autres choses plus utiles au quotidien. Par ailleurs, les agents ont aussi des droits et, curieusement, ceux-là ne sont pas mentionnés sur ce chiffon de papier, dans lequel il ne manque guère que

l'indication de la longueur de la jupe sous le genou et l'interdiction du port du bermuda, mais c'est certainement un oubli.

La Directrice a d'ailleurs davantage parlé d'une note de service, plutôt que d'une charte, ce qui qualifie sans doute un peu mieux ce type de recadrage en règle, plus proche d'un règlement intérieur de lycée que d'un document de management destiné à des adultes. Interrogée sur la valeur juridique de ce type de document infantilisant, la Direction a botté en touche (« on ne sait pas ») et questionnée sur un possible vote de ce document en CSAL, elle n'en voit pas la nécessité...nous, si !

Ainsi, alors que depuis plusieurs mois, nous étions focalisés sur la situation sociale préoccupante au sein du SGC de Poitiers extérieur, un second front vient de s'ouvrir (ou plus exactement de se ré-ouvrir) au SGC de Poitiers. Le moins que l'on puisse dire, c'est que, pour le moment, nos interlocuteurs directionnels font preuve de beaucoup d'indulgence vis-à-vis des méthodes de management discutables de certains de leurs cadres supérieurs, ce qui cadre mal avec le modèle d'attractivité dont la DGFIP aime à se prévaloir.

Les élus FORCE OUVRIÈRE :

Damien PATRAC (Trésorerie de Poitiers Etablissements Hospitaliers) ; Frédéric RICHARD (Service de Gestion Comptable de Poitiers extérieur - site de Neuville) ; Fabien GEAY (Division du recouvrement forcé) - Eric LIEBUS (Mission d'audit).