



Mobilisé.e.s dans l'unité pour l'avenir de la Fonction publique

Les organisations syndicales de la Fonction publique CFDT, CFE CGC, CFTEC, CGT, FA FP, FO, FSU, Solidaires, UNSA se sont réunies le 19 février. Alors que le projet de loi dit « de transformation de la Fonction publique » vient de faire l'objet d'une première présentation, elles condamnent la méthode gouvernementale consistant à imposer des mesures contre l'avis des organisations syndicales représentatives des plus de 5 millions d'agent.e.s de la Fonction publique.

Elles alertent avec force sur les dangers que recèle le projet de loi Fonction publique. A l'inverse de la remise en cause des principales compétences des organismes consultatifs et du recours accru au contrat que cherche à imposer le gouvernement, nos organisations syndicales estiment indispensable de faire vivre la démocratie sociale par une plus grande prise en compte des mandats des représentant.e.s des personnels, d'une part et, d'autre part, de mettre en oeuvre un large plan de titularisation des agent.e.s contractuel.le.s.

Les organisations syndicales engagent d'ores et déjà diverses initiatives pour peser sur le dispositif engagé par le pouvoir exécutif au travers du projet de loi Fonction publique.

Elles ont décidé de premières étapes de mobilisation correspondant aux échéances de l'examen du projet de loi.

Elles appellent les agent.e.s à se mobiliser à l'occasion du passage du projet de loi en conseil des ministres, notamment par des rassemblements locaux et des interventions auprès des élu.e.s et préfet.te.s, pour exprimer leur opposition à ce projet.

Attachées aux principes qui sont ceux de la Fonction publique, et au Statut général des fonctionnaires, qui représentent une réelle garantie d'égalité entre usager.e.s, elles appellent à conforter le modèle social de notre pays.

Au quotidien, les agent.e.s travaillent au service de l'intérêt général et font vivre des services publics de qualité sur l'ensemble du territoire.

Nos organisations exigent également une revalorisation salariale de toutes et tous les agent.e.s. Cette revalorisation est d'autant plus attendue que, depuis son arrivée, le gouvernement a accumulé des mesures négatives (gel de la valeur du point d'indice, mauvaise compensation de l'augmentation de la CSG, rétablissement du jour de carence...). Elles considèrent que l'annonce de la tenue d'un rendez-vous salarial par le Ministre ne constitue pas à elle seule une réponse suffisante. C'est pourquoi, elles lui demandent sans plus attendre quels sont les types de mesures que le gouvernement compte porter à la négociation.

Elles feront de nouveau entendre leurs propositions et leurs désaccords à toutes les occasions qu'elles jugeront utiles.

Elles se réuniront le 13 mars pour décider de la suite du processus de mobilisation et de son amplification.

Paris passera aussi nécessairement par de prochains temps forts spécifiques dédiés à la Fonction publique.

Conditions de travail dégradées : à l'université d'Aix-Marseille aussi les lanceurs d'alerte doivent être protégés !

Qu'est-ce qu'une situation de travail dégradée ?

Dans une situation de travail dégradée, vous pouvez être confronté.e à un ou plusieurs des points suivants (liste non exhaustive) :

- Surcharge de travail.
- Comportement hiérarchique anormal, rabaissement, dénigrement, placardisation.
- Altercations verbales violentes, insultes, discriminations, harcèlement.
- Ambiance de travail dégradée, un collectif inexistant, conflits individuels ou entre services.
- Prises de décision unilatérales, sans concertation ou sans tenir compte des différents avis.
- Confinement à des tâches sous-qualifiées, perte de sens du travail.
- ...

Heureusement, on ne voit nulle part l'addition de tous ces points. Mais il suffit parfois d'un seul pour que ça devienne insupportable et qu'on aille au travail la boule au ventre.

En situation normale, la hiérarchie et la tutelle règlent les problèmes par la concertation et l'adoption de mesures propres à ramener le calme et le bien-être au travail.

Mais plusieurs exemples récents, pour lesquels l'intervention de la CGT a été demandée, montrent que ce n'est pas toujours le cas, et même que le nombre de situations dégradées dans les différents services d'AMU est en augmentation.

Quelques exemples :

- La réorganisation massive de certains services a causé de nombreux problèmes de surcharge de travail, comme cela a été souligné dans le rapport CATEIS...
- L'ensemble des personnels d'un département, d'un UFR... subissent les guerres de pouvoir à la tête de leur structure, au programme : altercations publiques, plaintes pour diffamation, projets à l'arrêt, demande de mobilité...
- L'insécurité et les incivilités subies créent une situation de stress et de mal-être pour certains agents d'un site.
- Rabaissement, cantonnement à des tâches subalternes, altercations verbales violentes, harcèlement moral et sexuel ont été le lot de nombreux agents d'un service qui a récemment défrayé la chronique.
- Dans un autre service, deux enquêtes sont actuellement en cours pour harcèlement moral et pour fraude scientifique....

Les signaux étaient pourtant au rouge ! :

Pourtant, dans nombre de ces cas, les indicateurs de Risques Psycho-Sociaux (RPS) étaient au rouge. Turn-over important, démissions, absentéisme répété; « problèmes », tensions, altercations, harcèlement, mal-être, ..., rapportés dans le Registre de Santé et Sécurité au Travail (RSST), à la hiérarchie, à la tutelle ou à la médecine du travail.

Mais les directions restent trop souvent sur des lignes de défense d'évitement et/ou de déni, pour ne pas avoir à s'interroger sur l'origine du problème. Et quand la problématique est reconnue, elle est trop souvent renvoyée à des caractéristiques personnelles (caractère, problèmes personnels, ...) ou des conflits inter-personnels.

Résultat, la situation se dégrade et le problème prend des proportions anormales.

Ces situations non résolues sont un problème pour l'établissement !

Pourquoi en arrive t-on là ?

Le principal frein que nous percevons au règlement des situations dégradées, **c'est la défense quasiment idéologique, par la gouvernance de la tutelle, des responsables de structures et de la chaîne d'encadrement.**

Cela aboutit à une intervention trop tardive et une remise en question incomplète des conditions de travail, de l'organisation et des relations dans la structure. Pourtant les outils de détection et de traitement existent, ils ont été développés par le CHSCT, le SUMPP et la gouvernance !

La gouvernance actuelle et la prochaine ne peuvent pas laisser la situation ainsi !

Des solutions pas à la hauteur ...

Le résultat, c'est que la solution privilégiée est la mutation des fonctionnaires ou titulaires lanceurs d'alerte, le non renouvellement des CDD et la volonté de la gouvernance d'éviter toute publicité.

... qui ne résolvent rien sur le long terme :

Mais les directeurs de structures restent en place, même quand leur incapacité à encadrer du personnel a été mise en évidence.

C'est le cas d'une structure d'où plus d'une douzaine d'ITA ont demandé à partir, plusieurs y restant encore coincés actuellement, où l'on peut compter une dizaine d'étudiants pour certains HDR et où l'un des directeurs a récemment interdit, en toute illégalité, la visite de pièces de son unité aux représentants du CHSCT.

Tous ceux qui ont pu partir de cette structure ont fait part de leur soulagement, malgré les problèmes personnels que cela a

pu entraîner. Mais pour les étudiants et les futurs personnels qui seront recrutés, la tutelle s'est elle assurée que les choses vont changer ?

Et puis, c'est quand même étonnant et injuste de voir que les responsables d'une situation dégradée ne sont en aucune façon ennuyés.

Les propositions de la CGT :

A nos yeux, ces situations dégradées sont un énorme gâchis, en termes de compétences inutilisées, de service public non rendu, de souffrances inutiles et de motivation perdue, sans compter une image écornée de notre université. Nous pensons que les gouvernances, actuelle et future, de l'université doivent et devront se saisir sérieusement de ce problème.

La CGT propose :

- que les structures, les outils et les moyens nécessaires pensés et développés par le CHSCT et la gouvernance soient mis en place pour une détection et une intervention rapide
- que, sauf demande contraire d'un agent ou d'un groupe d'agent, l'intégration systématique de deux représentants des personnels choisis par les agents, participe aux travaux de la Cellule de Veille Socio-Professionnelle (CVSP), en charge du traitement des situations dégradées
- que les lanceurs d'alerte soient garantis que leur démarche n'entraînera aucune sanction
- qu'une écoute sérieuse soit apportée à tous les agents de la structure, quels que soient leur statut et leur responsabilité.
- que des formations sérieuses en droit du travail et en gestion des ressources humaines soient imposées aux membres de la hiérarchie dont l'absence de compétences ou les mauvaises pratiques en ces domaines ont été mises en évidence

PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE



