

Editorial

Souffrance au travail, de la Direction du Personnel à la Direction des personnes âgées et handicapées, Monsieur le président, vous êtes responsable.

Le 1^{er} juillet s'est tenu un CHS extraordinaire dont l'objet était la restitution de l'enquête psycho sociale sur le service IBMG (logistique et moyens de la DP), ainsi ce qu'avait dénoncé le syndicat SUD cg 93 seul ou en intersyndicale (avec la CFTD et la CFTC) était vrai. L'enquête démontre que l'organisation du travail et l'encadrement immédiat ont conduit à la grande souffrance des agents en niant leurs expériences, en les culpabilisant, en les divisant pour enfin conduire à l'exclusion de l'une d'entre eux, à quelques temps de la retraite. Allant jusqu'à déménager d'office un agent dans un autre bureau sans respect des procédures administratives en vigueur.

Un comble pour un service de la direction du personnel qui est censée mettre en œuvre le statut ! Et toute ces démolitions d'agents qui ont conduit une collègue à vouloir mettre fin à ses jours dans son bureau se seraient déroulées sans la participation ou la connaissance des cadres dirigeants de la direction du personnel, voire de la direction générale qui assume le pilotage de la politique du personnel depuis plus de 2 ans!

Dans un contexte où il faut faire toujours plus avec moins de moyens, où la direction générale tente de substituer la notion de performance à la notion de service public au service de l'utilisateur.

Le syndicat SUD avait donc bien raison lorsqu'il demandait, en attente des résultats de l'enquête la suspension des cadres pour préserver la santé des agents.

Les résultats sont là, plus que des têtes, il faut modifier résolument les pratiques qui ont conduit à de tels errements. SUD, avec les personnels sera attentif à la sauvegarde nos conditions de travail, contre les méthodes « managériales » d'individualisation et de culpabilisation chères au patronat (de France Télécom notamment) et que la DG tente d'introduire au Département.



L'action collective, syndicale est le seul remède efficace à la maltraitance professionnelle

CTP DU 2 JUILLET 2010; organigramme de la DPAPH

Syndicat SUD des agents du département de la Seine-Saint-Denis

Téléphone : 01 43 93 91 28
portable : 06 16 04 77 30
Télécopie : 01 43 93 91 2
Messagerie : sud@cg93.fr
web : http://sud-cg93.fr

A SUD, on ne peut pas entendre parler de la réorganisation de cette direction tant que les difficultés de fond ne seront pas mises à plat. Les méthodes d'encadrement sont trop souvent basées sur l'autoritarisme, les pressions psychologiques, les colères. D'où un climat de peur, de manque de sérénité qui empêche le dialogue. Tout cela, est la partie émergée de l'iceberg. A l'origine, c'est une direction plutôt administrative que sociale car elle gère des barèmes, des tarifs. C'est une direction qui a pour origine, pour modèle, les méthodes de la DDASS.

C'est une gestion assez militaire. Certains chefs, semblent bien plus être des adjudants qu'autre chose. Beaucoup plus que la charge de travail, c'est la conception managériale qui pèse lourd, très lourd.

C'est une direction où le matin les agents angoissent à l'idée d'ouvrir leurs mails surtout les cadres, vu le nombre de mails tombés dans la soirée. Il n'y a plus de communication directe, tout passe par les réunions, les feuilles de route, les tableaux de bord. Les cadres sont totalement infantilisés, déresponsabilisés. De tout ça, ce qui ressort : ce sont des conditions de travail avec des gens sous pressions. Sud a été obligé de faire remonter au niveau du Directeur Général Adjoint un problème qui aurait pu être réglé autrement. Quelqu'un qui travaille bien, peu accompagné par sa hiérarchie directe, a droit à un commentaire désobligeant dans sa notation.

Voilà comment cela se passe !

Tant que tout ça n'est pas réglé, tant que les méthodes autoritaires continueront, pour SUD il n'est pas question d'organigramme, ni de réorganisation !

C'est sur cette base et avec l'éclairage de l'intervention de notre expert : voir page suivante que les élus SUD Véronique GRISON et Fabien LEPETIT ont voté contre l'organigramme, les élus CGT, FSU, FO et CFTC votant pour l'organigramme.



Dans ce numéro :

- CTP du 2 juillet: intervention de l'expert de SUD concernant l'organisation de la DPAPH **p2**
- CTP du 2 juillet organisation de la DAD **p3**
- Gaza, la polémique autour d'un dessin SUD réaffirme ses valeurs **p3**

- Retraites la situation des agents ayant trois enfants et 15 ans de services **P 4**



L'HEURE DES NOUVEAUX CHEFS!



Comité technique paritaire du 2 juillet 2010

Organigramme de la DPAPH

Intervention de notre camarade Thierry LACOMBE (médecin à la DPAPH) expert nommé par le syndicat SUD au CTP du 2 juillet 2010

Bonjour,

J'interviens aujourd'hui en tant qu'**expert** pour le syndicat **SUD** à deux titres :

- En tant qu'**agent de la DPAPH** et plus précisément du SPH depuis août 2000

Mais aussi en tant que **médecin**

Un médecin qui est capable de constater que la DPAPH ne va pas bien, est en **souffrance**.

Pour quelles raisons ?

- Nous sommes la première direction en terme d'**absentéisme** depuis un bon moment, sans diagnostic ni solution (il m'a été répondu que la moyenne d'âge y était pour quelque chose – sait-on seulement s'il existe une corrélation entre l'âge et la fréquence des arrêts ?)
- Les **procédures disciplinaires** se sont multipliées au cours des deux dernières années
- Je serai curieux de connaître le taux de **turn-over** du personnel

Et puis « **ça râle** » dans la direction (et on en parle au médecin faute d'avoir un aumônier de service sans doute !), et puis quel qu'un ici oserait-il dire qu'il n'a jamais entendu parler de la **réputation** de la DPAPH au sein de l'administration départementale ?

Quand on ne peut plus nier un état de malaise, comment ne pas explorer les **causes** de cette souffrance, de ce mal-être ?

En tant qu'agent investit dans mon travail, je peux oser avancer quelques **hypothèses** qui mériteraient d'être explorées :

C'est d'abord un **management qui valorise des tâches intellectuelles perçues comme « nobles »** (reporting, certification, procédure...) au détriment de la part de **proximité, du terrain** et des tâches qui sont le quotidien des agents (le contact direct avec les usagers par téléphone ou sur place à l'accueil de la carte améthyste, la proximité du terrain, le travail de saisie...)

Pour preuves :

Des cadres de direction ne se sont jamais **rendus dans les établissements** relevant de leur compétence mais sont censés arbitrer les orientations qui les concernent. (et il paraît, dixit : « *qu'on ne s'en porte pas plus mal* »)

Depuis le bilan d'étape effectué par la DP en **2003**, l'organigramme cible proposé prévoit une **baisse de 1%** du nombre d'agents de catégorie **C (118 contre 119)** malgré le constat d'un accroissement de la charge de travail (et je reprend le terme employé juste avant par le directeur de « massification ») notamment suite à la mise en œuvre de la PCH ou à la pression exercée pour le recouvrement des recettes. Mais cette diminution de 1% des effectifs de C peut-être rapprochée d'une augmentation de **104 %** des cadres **A (49 contre 24)**. Soit un **taux d'encadrant A multiplié par deux**. Cela relativise les créations et les redéploiements, et illustre bien l'orientation déplorée auparavant.

Fermer l'accueil des usagers pour traiter leurs dossiers, ou pousser les agents à s'organiser pour **diminuer leur taux de non-réponses** téléphoniques et se satisfaire d'un « *Je vais prendre vos coordonnées, quelqu'un vous rappellera* », ne sont pas des situations acceptables et tenables à terme.

Ce mode de management qui privilégie le fonctionnement en « **tour de contrôle d'une chaîne de production** », finit par ruiner la confiance quand il s'accompagne parallèlement de méthodes qui restreignent notoirement **l'autonomie des cadres** (ex. : pour un service, inventaire du contenu des agendas en réunion de service une fois par mois et arbitrage sur toutes les participations, multiplication des tableaux de suivis accessibles à tous moment par les cadres de directions, délai de 48 h pour le rédacteur de l'accusé de réception d'un courrier signalé alors qu'aucun objectif n'est posé pour les niveaux de validation internes à la direction, toujours aussi nombreux et des aller-retour de parapheurs toujours aussi fréquents...).

Quand la relation de **confiance se distant** entre encadrants et encadrés, il peut-être **tentant d'avoir recours** à la **division, à la mise en compétition** : entre les 3 services, entre encadrants et encadrés, entre jeunes et vieux.

La substitution de la notion **d'erreur par celle de faute** qui génère la peur d'être pris en défaut.

Un certain **cynisme et à l'autoritarisme** qui peut se manifester dans le fait d'encourager et de laisser s'exprimer librement toutes les idées pour répondre ensuite en interprétant, en sous-entendant des intentions malveillantes, en poussant l'interlocuteur à sortir du domaine factuel pour entrer dans le **registre personnel et émotionnel**.

Il ne semble pas que l'encadrement soit convaincu à tous les niveaux de la nécessité **d'harmoniser les relations au sein des équipes**, de prendre en compte la **dimension humaine dans tout travail** d'équipe et a fortiori social. « *Au travail, on n'a pas à laisser paraître ses émotions* » dixit un membre de l'équipe de direction.



C'est dommage, cela éviterait sans doute que soient **colportés des propos** qui sèment la **discorde** au sein des équipes, **qui discréditent** parfois les encadrants auprès de leurs équipes, ou que ne soient prononcés des propos parfois **injurieux** dans les couloirs pour être bien audibles, ou encore que soient **stigmatisées** les personnes de plus de 40 ans (un comble pour la direction de la population âgée).

Je ne suis pas certain dans ce contexte, que les relations humaines gagnent à recourir au « **mail management** » massif qui permet de multiplier les consignes, d'inonder son interlocuteur sous une information parfois superflue, de faire l'économie de la forme ou d'éviter d'être confronté à la réaction de son interlocuteur, de le tenir à distance. Pourtant 80 % de la communication n'est pas verbale et ne transite pas par le mail générant autant d'incompréhension réciproque.

La **perte de confiance est bilatérale**. Un « bon » cadre ne se juge pas ici sur ses compétences, sur sa capacité à animer une équipe mais sur sa **faculté d'adhésion inconditionnelle**, et ce n'est pas un projet de réorganisation, qui ne s'imposait pas comme une nécessité absolue, qui viendra y mettre fin.

EN FINIR AVEC LES RÉCIDIVES DES MALTRAITANCES AU TRAVAIL !



CTP du 2 juillet : Organigramme de la DAD (direction de l'aménagement et du développement)

Autre point à l'ordre du jour de ce CTP l'organigramme de la DAD, au cours de ce débat, SUD a défendu le fait que les services devaient avoir les mêmes structures d'organisations en bureaux. SUD opposé aux primes de fonctions défend lorsqu'elles existent leurs attributions dans la transparence et l'égalité de traitement des agents permettant leurs attributions au plus grand nombre. Lors de ce débat le directeur du personnel a reconnu que le fait de créer des secteurs et non des bureaux aux services économique et de l'habitat allait priver les agents chef de secteur de la prime de chef de bureau, ils n'auront

que la prime dite de niveau 4, ce qui conduirait à les priver de 75 € par mois.

SUD a obtenu que le directeur général réexamine la question, il n'a pas voulu apporter de réponse sur le champ et a renvoyé le rétablissement des bureaux à une décision ultérieure.

En conséquence, les élus SUD: Véronique GRISON et Fabien LEPETIT se sont abstenus lors du vote les autres élus du personnels (CGT, FSU, FO et CFTC) approuvant le projet d'organigramme.

Polémique autour d'un dessin paru dans le votre journal « du côté de Sud cg93 » concernant les meurtres perpétrés par l'armée israélienne dans les eaux internationales, au large de GAZA.

Dans notre numéro 3 nous avons tenu dans le respect de nos valeurs à réaffirmer notre soutien aux travailleurs palestiniens victimes du blocus de l'armée israélienne en publiant le dessin situé à gauche de l'article où le 1^{er} ministre Israélien Netanyahu sur le fond du drapeau d'Israël affirme sa peur face à un convoi humanitaire !

Nous vous avons notamment appelés à manifester contre l'acte de piraterie perpétré par l'état israélien dans les eaux internationales contre un convoi humanitaire qui a conduit à de nombreux morts innocents et désarmés, assassinés par une armée qui agit en dehors de toutes les règles internationales reconnues.

Un individu (élu au CTP ex CFTC) atteint de cécité (politique pour le moins) a cru devoir pratiquer l'amalgame en nous insultant et nous accusant d'antisémitisme. N'en déplaise à ce triste sire qui à chaque CTP enfonce un peu plus le personnel, nous souhaitons confirmer que nous avons créé ou rejoint SUD et L'Union Syndicale Solidaires parce que ces organisations sont attachées aux valeurs des droits de l'homme, et sont constituées de défenseurs des opprimés contre les oppresseurs. Pour nous, les droits de l'homme ne sont pas des slogans mais des combats à mener quotidiennement, toutes choses que ce triste individu ignore !

PIRATERIE BARBARE DANS LES EAUX INTERNATIONALES



Le syndicat SUD cg93 est solidaires des travailleurs palestiniens victimes de la brutalité de l'état israélien

FUGITIVE VERS GAZA, ISRAËL ÉVITE UN COMBAT



Réforme des retraites : deux articles modifiés, la lutte continue !

Départ des parents ayant trois enfants et 15 ans de services

SUD CG 93/Solidaires vous avait alertés par tract que le gouvernement a l'intention de mettre fin au dispositif permettant aux parents de trois enfants de partir à la retraite sans condition d'âge, sous réserve d'avoir accompli 15 années de services effectifs et de justifier d'un arrêt d'activité de deux mois minimum à la naissance des enfants.

Les règles de calcul de leur pension étaient celles qui sont applicables à la date à laquelle les deux conditions cumulatives étaient remplies.

Le projet de loi du gouvernement envisage de mettre fin à ce dispositif au 1er janvier 2012. En effet, les parents (de fait très majoritairement des femmes) qui rempliraient ces conditions après cette date (exemple un troisième enfant né le 2 janvier 2012) ne pourraient plus bénéficier de la possibilité d'un départ anticipé.

L'article 18 du projet de loi sur les retraites permet aux personnes remplissant les conditions avant le 1er janvier 2012 de continuer à avoir la possibilité de liquider leur pension par anticipation. Mais le III de cet article précisait que les règles de calcul de la pension changeaient et que pour les demandes de pension présentées à compter du 13 juillet 2010, ce seraient les règles de droit commun qui s'appliqueraient. Actuellement, les modalités de calcul de la pension sont celles applicables à l'année où le fonctionnaire peut, cumulativement, justifier de 15 ans de service et de la naissance de son troisième enfant. Pour le fonctionnaire réunissant les deux conditions avant le 1er janvier 2004 (loi Fillon), la pension est toujours calculée sur la base de 37, 5 années de cotisation et d'un taux plein de 2 % par an. Aucune décote n'est appliquée en cas de carrière incomplète et la plupart du temps, lorsque le fonctionnaire n'a servi que 15 années, il y a versement du minimum garanti.

Concrètement, compte-tenu de la date d'entrée en vigueur de la loi Fillon (2003), de la condition de durée de service (15 ans) et de la naissance de trois enfants, c'est toujours ce système qui est appliqué. A compter du 13 juillet 2010, ce sont les règles de droit commun, c'est-à-dire celles applicables en fonction de l'année de naissance, qui entreront en vigueur : * âge légal de départ augmenté de 4 mois par an ; * nombre de trimestres de cotisation passant de 150 à 163 pour 2001, 164 pour 2012, etc. (fonction de l'année de naissance) ; * application d'une décote, par trimestre manquant, pour ceux n'ayant pas atteint la durée d'assurance requise (0,75 % en 2011, 0,875 % en 2012, 1% en 2013, 1,125 % en 2014 puis 1,25 % jusqu'en 2020) ; * sans oublier que le minimum garanti sera, progressivement, soumis à la condition de respect du taux plein.

Solidaires vous avait alerté et était intervenu auprès du directeur du cabinet du Ministre.

Si l'injustice de la mesure demeure, le gouvernement a néanmoins déposé un amendement à son projet qui repousse la date butoir du 13 juillet 2010 au 31 décembre 2010 (pour un départ au plus tard au 1er juillet 2011).

Service actif et droits acquis !



Le projet de loi sur les retraites prévoit que pour avoir droit au service actif, le nombre d'années exigées passera de 15 à 17 ans. De plus, l'âge légal de départ sera allongé de deux ans. A cette régression sociale, le gouvernement avait rajouté une injustice. En effet, des fonctionnaires qui ont accompli 15 ans de service actif ont évolué sur des grades qui ne donnent pas droit au service actif. Ils ne pouvaient donc pas remplir les nouvelles conditions (17 ans). Le gouvernement a déposé un amendement qui apporte une précision rédactionnelle relative à la situation des anciens instituteurs et des **agents qui ne sont plus en catégorie active, lorsqu'ils ont opté pour la catégorie sédentaire. L'amendement conduira à ne pas majorer, pour ces personnes, la durée d'occupation d'un emploi en catégorie active.**

Si le gouvernement rétablit ainsi deux injustices, cela ne masque évidemment pas le caractère profondément injuste de sa réforme. Contrairement à ce que dit le gouvernement leur réforme n'est pas inéluctable. Il est tout à fait possible de financer notre système de retraites par répartition en maintenant les 60 ans, et en revenant sur les réformes précédentes. Pour cela, les salariés doivent continuer à exprimer leur détermination. Il nous faut préparer le rapport de force nécessaire pour faire céder le gouvernement, c'est-à-dire la grève générale. La mobilisation continuera pendant l'été et, dès la rentrée avec le démarrage du débat parlementaire, nous poursuivrons la construction de ce rapport de force dans l'unité la plus large.

En ce sens, Sud cg 93 /Solidaires appelle tous les salariés, les retraités, les jeunes.... :

- A être présents dans les initiatives des collectifs locaux pour la défense des retraites tous les lundis de septembre.
- A participer aux initiatives intersyndicales du 13 juillet qui se dérouleront sur tout le territoire
- A faire grève et à participer fortement aux manifestations intersyndicales du 7 septembre

