

-----  
**Lettre ouverte à Monsieur le Président**

Rouen, le 14 septembre 2010

Monsieur le Président du Conseil Général,  
Département de Seine-Maritime

Monsieur le Président,

**Notre syndicat CGT a souhaité, le 1<sup>er</sup> septembre, vous rencontrer pour demander votre assistance à personne en danger : ce rendez-vous n'a pas eu lieu en raison « de votre agenda chargé ».**

Nous vous écrivons donc et prenons la responsabilité de faire connaître cette lettre aux élus et aux agents de notre Collectivité.

Les questions que nous abordons ici ne vous sont pas inconnues. A plusieurs reprises nous vous avons alerté et, en dernier lieu, nous vous avons écrit le 25.5.2010, après notre rencontre avec Monsieur le vice Président chargé du personnel, sans réponse de votre part.

**Depuis longtemps, nous vous alertons sur des situations professionnelles poussant à bout les agents.**

Vous n'ignorez évidemment pas que, dans notre Collectivité, des tentatives de suicide et menaces de passages à l'acte ont eu lieu, sur le lieu de travail.

Pourtant, lorsque nous l'interpellons, la Collectivité feint la surprise.

Nous demandons que des enquêtes aient lieu : sans réponse de votre part.

Comment s'étonner, alors, que des agents présents lors de faits de harcèlement et de maltraitance hésitent à témoigner et s'en rendent « malades », ne se sentant pas protégés par la Collectivité ?

Par ailleurs, jusqu'à présent, les victimes de maltraitements, au mieux, sont déplacées, (et donc sanctionnées de fait), pour seule réponse.

A chaque fois que nous vous avons alerté sur des situations de collègues en danger, la Collectivité réduit la situation à des « problèmes personnels », écartant d'office le lien avec l'organisation ou la charge de travail, ou avec des actes maltraitants commis par certains membres de la hiérarchie.

Aucune enquête du CHS n'est faite ou portée à la connaissance des représentants du personnel.

**Dans de nombreuses Directions, les réorganisations successives ont brouillé les repères, les conditions de travail de l'ensemble du personnel s'y sont dégradées ces dernières années et favorisent cette maltraitance.**

Le manque de personnel accroît la charge de travail des agents au mépris de leurs fonctions et de leurs métiers.

L'organisation des Directions dans notre Collectivité est fondée sur l'individualisation et la mise en concurrence des agents.

Ce n'est plus la qualité de la mission de service public qui est recherchée et évaluée, mais les statistiques, indépendamment des moyens donnés aux agents !

Cette culture du « résultat » génère une tension très importante et tend à monter les agents les uns contre les autres.

Pensez-vous, Monsieur le Président, que le service public dans notre Collectivité ait à gagner en qualité et en efficacité si l'organisation mise en place vise systématiquement à casser solidarité et travail collectif ?

Nous sommes convaincus du contraire !

Alors que la parole des agents, des professionnels devrait pouvoir être entendue sur leur pratique professionnelle, leurs besoins pour mieux répondre à leurs missions, trop souvent, les agents se voient privés de fait du droit d'expression et de réflexion sur leur lieu de travail.

**Dans cette situation très insécurisante, les agents par ailleurs, ne sont pas rassurés par une gestion du personnel qui s'avère inéquitable, sans aucune transparence.**

Vous décidez, Monsieur le Président, de revenir sur des avis pourtant émis à l'unanimité par les élus du Département et du personnel, lors des Commissions Administratives et Paritaires.

Vous refusez de mettre en place une « Commission mobilité » que notre syndicat et le personnel ne cessent de réclamer. Pourquoi ?

Des agents se voient refusés des changements d'affectation sans aucune explication rationnelle : comment sont, alors, prises les décisions ?

Si ce ne sont ni l'ancienneté, ni les qualifications professionnelles, ni le CV, ni les compétences, ni la résidence familiale qui président aux décisions, quels sont, alors, les critères de mobilité ou de recrutement ?

Notre Collectivité, utiliserait-elle de « nouveaux outils de gestion des personnels et des carrières » comme la numérologie, les choix vestimentaires, l'aspect physique, ou l'astrologie ? Pour obtenir un changement d'affectation, vaut-il mieux avoir de l'ancienneté et des compétences ou avoir un bon « signe astrologique » ? (*cf article de La gazette*). Si tels étaient ses choix, alors la Collectivité contribuerait à une discrimination inadmissible.

**Les agents ne sont pas non plus collectivement sécurisés, dans cette situation, par le statut qui devrait pourtant les protéger, puisque vous décidez de ne pas toujours le respecter** : par exemple, vous mettez en place des « astreintes » dans certains CMS par notes de service (sans que cela n'ait été abordé en CTP) ; vous imposez des « permanences » à des agents de l'Insertion, de la Direction du Personnel, et dans de nombreux services, au mépris du règlement intérieur sur le temps de travail pourtant validé lors du Comité Technique Paritaire du 30 juin dernier...

Nous vous l'écrivions le 25 mai dernier, nous demandons le respect plein et entier des instances statutaires pour garantir le respect du personnel et de ses représentants par le respect du statut.

Nous vous alertions le 25 mai sur la constance avec laquelle notre collectivité semble permettre des pratiques de pressions, de menaces, voire de représailles des agents, dès lors qu'ils interpellent sur leurs droits (aménagement de postes, congés, temps partiels, formations...).

Dans notre Collectivité, plusieurs tentatives de suicide ont eu lieu.

Nous vous avons demandé de porter assistance à personnes en danger.

Nous ne pouvons que vous alerter sur les conséquences lourdes de votre décision de ne pas répondre.

La Commission exécutive du syndicat CGT, réunie le 14.9.2010  
A l'unanimité