



Neuvic, le 28/11/2022

## 2018-2022 : On fait le bilan

A l'approche des élections professionnelles qui vont marquer la fin de notre mandature, nous souhaitons vous communiquer **un bilan global** des actions que nous avons pu mener, avec plus ou moins d'efficacité et de succès, en fonction de la hiérarchie et des contextes RH et sanitaires instables, auxquels nous avons été confrontés.

Hormis le temps institutionnel du comité technique spécial (CTS), nous avons **déployé différents moyens** dans le cadre de notre action syndicale : une vingtaine de communiqués, locaux, régionaux ou nationaux (soit un par trimestre environ), des demandes régulières (par mails, audiences..) adressées à la hiérarchie (DFSPIP, DI) ou à des députés, des réunions HMI, des demandes de diagnostic RPS, des signalements à la médecine du travail, des mobilisations ponctuelles (organisation de journées SPIP mort, pétitions, communication avec la presse locale)...

Au-delà des **revendications nationales** auxquelles nous nous sommes associés (opposition à la mise en place des lignes directrices de gestion pour la mobilité des CPIP, protection des agents dans le cadre de la crise sanitaire, demande d'octroi du CTI pour notre filière notamment), notre activité s'est malheureusement trop souvent concentrée sur certaines **problématiques récurrentes** impactant le quotidien des agents :

- Exiger le **respect des droits des agents** auprès de la hiérarchie, au besoin par des recours (à la DI ou au TA): problèmes de gestion d'Origine impactant le temps de travail des agents et notamment leurs congés, transmission des demandes (de formation par ex.) des agents hors délais, application locale erronée des textes concernant les autorisations de garde d'enfant ou l'octroi de délais de route en sont des exemples.

- Dénoncer les **mauvaises conditions de travail** des agents (en terme de locaux ou d'effectifs) qui ont pu concerner alternativement ou simultanément parfois les différentes antennes de la Dordogne. Demander, dans ce cadre, **des moyens supplémentaires** ou la mise en place de mesures exceptionnelles, afin de permettre aux agents d'accompagner au mieux les personnes prises en charge, et même si cela est à déplorer, parfois seulement pour pouvoir assurer la continuité du service public.

- Signaler les problématiques rencontrées par les agents **au sein des services ou dans leurs relations de travail** à la direction, souvent spectatrice de ces difficultés. Et ce, afin de parvenir à un

climat de travail serein au sein des antennes et éviter une aggravation des tensions liée à l'inaction de la hiérarchie.

- Demander l'instauration d'un **dialogue entre la direction et les agents** et la mise en place d'un dialogue social de qualité par la voie des CTS, afin d'éviter des prises de décisions hâtives ou arbitraires, qui puissent conduire à une désorganisation de nos services ou obérer l'accomplissement de nos missions.

Malgré nos sollicitations répétées, l'organisation de CTS sans ordre du jour, sans transmission de documents préparatoires, sans respect des délais de convocation ou des dates fixées (reports ou annulations tardives de CTS à plusieurs reprises) a souvent rendu impossible la consultation de l'ensemble des agents en amont des CT.

L'absence de compte rendu, ni de suites données aux délibérations sont devenues le « modus operandi » privilégié par la hiérarchie.

Les rappels incessants des règles syndicales, boycott, déclarations liminaires, votes contre les projets en cours, auxquels nous avons été contraints de recourir lors des différents CTS sont des marqueurs **d'un dialogue social dégradé** voire inexistant, qui à notre sens est révélateur d'un management défaillant, car déconnecté des réalités des terrains.

En effet, **trop peu d'échanges constructifs** quant au sens donné à nos missions ont pu avoir lieu entre la hiérarchie et les agents ou leurs représentants.

Nous déplorons que les moyens alloués ou l'organisation mise en place par la direction n'ont **jamais permis d'améliorer l'accompagnement socio-éducatif du public** que nous prenons en charge.

A l'instar des préconisations du RPO concernant nos suivis, nous attendions de la direction « une relation soutenant, guidant et structurante » et surtout « **collaborative** ».

Restons optimistes et continuons à travailler sur la motivation au changement de nos cadres.

Nous atteindrons peut-être un jour les **objectifs fixés dans le diagnostic RPS** de Delta : de la transparence quant aux décisions prises, une amélioration de la confiance des agents en leur hiérarchie avec en point d'orgue un management équitable et « si on osait » ajouter, **enfin à l'écoute** des agents.

**Dans tous les cas, notre syndicat, lui, restera à l'écoute de votre voix !**

**Les syndiqués de la CGT IP de la Dordogne.**