



CONTRACTUEL.LES : LE SIÈGE ÉJECTABLE EST FOURNI DANS LE CONTRAT

Une psychologue contractuelle du binôme de soutien présente au service depuis 3 ans et déjà prolongée ne sera pas renouvelée à compter du 04 octobre, date qui correspond à la fin de son contrat mais aussi à la fin théorique de son congé maternité... coïncidence ? Cette situation nous heurte sur plusieurs plans :

- **Une façon de faire indigne et injustifiée :**

- L'agente est prévenue à 15h30, le jour de son départ en congé maternité, de la non reconduction de son contrat. Outre le choc de la nouvelle et l'incompréhension, puisqu'elle n'avait pas été préalablement prévenue et avait toujours obtenu des évaluations professionnelles positives, cette dernière a donc été privée de véritables adieux à ses collègues (qui devait être initialement un au revoir) et d'un départ correct, tant on peut imaginer son état physique et moral.

- A la date de ce tract, toujours aucune communication officielle n'a été faite sur la non reconduction de son contrat auprès des collègues de la commission radicalisation ou des binômes de soutien... Ni au reste du service d'ailleurs! Nous revenons une nouvelle fois sur le manque systématique de communication de notre direction.

- Nous nous interrogeons fortement sur la pertinence de ce non-renouvellement alors même que le binôme de soutien était déjà en sous-effectif depuis plusieurs années. Nous rappelons que le 93 est le département le plus sollicité sur la problématique de la radicalisation...

- **Des méthodes managériales préoccupantes :**

- La collègue a pu subir des réflexions et comparaisons dégradantes, car elle ne faisait pas de nombreuses heures supplémentaires. Nous rappelons que selon le RPO 2, l'une des missions de la direction est de « contribuer à l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux ». Pousser un agent à devoir faire plus que ce qui est prévu dans son contrat de travail, voire à le faire ramener du travail à son domicile, nous paraît à l'opposé de cette mission. Cela a d'ailleurs entraîné un sentiment d'isolement pour la personne.

- Des différences de traitement entre agents ont eu lieu, notamment sur le télétravail.

- Une surveillance et un contrôle de toutes les tâches qu'elle devait lister, correspondant à une volonté de subordination exacerbée voire à une corvéabilité. Comme si la charge de travail des personnels n'était pas assez importante...

- Il lui a été reproché de ne pas être suffisamment identifiée dans le service alors que l'organisation de travail, choisie par la direction, allait à l'encontre de cela, l'agent étant à mi-temps en MF et en MO alors que ce n'était pas sa volonté.

- Nous relevons également une absence de soutien de la coordination à la DI, alors qu'il y a un double rattachement hiérarchique...
- Plus généralement, Nous avons eu plusieurs exemples ces dernières années de contractuel-les installé-es et motivé-es qui ont finalement abandonné leurs demandes de renouvellement faute d'anticipation et de confirmation de la direction sur la suite de leur contrat.

Nous insistons sur le fait que les contractuels ne sont pas des « fonctions kleenex qu'on utilise et qu'on jette ». Ce statut, déjà précaire et insécurisant, est poussé à son paroxysme par le management de notre administration.

Quel message cela renvoie-t-il aux autres agents contractuels ? Comment réussir, après ces manquements, à fidéliser les personnels et à rendre ces postes attractifs ? D'autant que la rémunération n'est pas non plus à la hauteur...

- **Nous demandons** à ce que le manque d'effectif, causé par les décisions de la direction qui a choisi de ne pas renouveler une collègue expérimentée, n'entraîne pas une surcharge de travail ou un dépassement de mission pour les collègues restants.
- **Nous resterons attentifs** aux conséquences de ces choix déplorables; comment continuer de travailler sereinement avec une direction qui est capable de maltraiter les agents de cette façon ? Selon notre analyse, une réflexion vers l'apaisement doit être entamée, des explications doivent être données sur ce non-renouvellement afin d'essayer de sauvegarder la cohésion de l'équipe et une communication permettant de favoriser le lien humain doit être effectuée.

