



Convention cadres A du 1^{er} juillet 2011.

Monsieur le Directeur,

Cette convention du 1^{er} juillet aura provoqué bien des remous .

En effet, le caractère très rigoriste, voire quasiment martial, des derniers messages d'invitation à cette réunion ne peuvent laisser indifférents.

Nous n'engagerons pas un débat sur cette question mais nous constatons simplement que la Direction sait se montrer moins rigoriste lorsqu'elle s'exonère par exemple d'appliquer un décret de 2000 relatif au temps de travail ou lorsqu'elle tarde à valider les notations 2011 mettant ainsi à mal le droit à recours des personnels.

Aussi, la menace d'absence irrégulière formulée à l'égard de celles et ceux qui seraient restés à leur poste de travail ce 1^{er} juillet ne pouvait être comprise par des cadres confrontés à des difficultés quotidiennes et dont la principale préoccupation est de maintenir la continuité du service.

Nous vous rappelons à cet égard qu'il n'est pas dans les habitudes de l'encadrement et des agents en général de ne pas répondre présents aux réunions organisées par la Direction.

Cependant, il n'a pas dû vous échapper que depuis de nombreux mois, des initiatives aussi diverses que les réunions du DOS ou les Groupes d'Expression Métier sont loin d'avoir connu un écho favorable parmi les agents du département et ce, quelque soit leur grade.

Lors des derniers CTP emplois, vous avez également été confrontés à l'interpellation directe des agents.

Une raison, un dénominateur commun à ces différentes expressions : le niveau des suppressions d'emplois et de réduction des moyens ne permettent plus d'assumer les missions et conduisent à une dégradation continue des conditions de travail.

Bien sur, du fait de leur positionnement l'expression des cadres est souvent rendue difficile. Mais Quel que soit le service concerné, ils savent que la limite du supportable pour les agents qu'ils encadrent, et pour eux-mêmes, a été franchie et ils en connaissent les conséquences pour les usagers.

Au niveau des SIE, ils vivent les suppressions d'emplois alors qu'ils doivent assumer de nouvelles charges (CFE , auto-entrepreneurs) et, corrélativement, leurs retombées sous forme de notes multiples hâtivement écrites et non moins rapidement rectifiées. Ils assistent avec les agents, totalement impuissants, aux dysfonctionnements des applications informatiques, à leur inadaptation aux tâches nouvelles.

Dans les SIP-SIE, parfois CDIF de surcroît, ils cumulent les difficultés de ces deux services dans des structures que la multiplicité des tâches et des compétences rend encore plus fragiles. Nul besoin de revenir dans le détail sur les difficultés du SIP/SIE de Lourdes par exemple.

Trésoriers, face aux élus parfaitement en droit d'être exigeants, ils se doivent de répondre toujours plus vite et mieux, de payer toujours plus vite sans pouvoir exercer leur mission de contrôle au risque de mettre en jeu leur responsabilité devant le juge des comptes. Ils doivent faire face à la mise en place de nouvelles structures intercommunales, à des collectivités dont les charges et les besoins augmentent, à des textes toujours en évolution... et tout cela avec des applications informatiques qui sont loin de leur simplifier la tâche.

Adjoints de SIP de SIE ou de trésoreries spécialisées en gestion des collectivités, ils sont souvent les premiers confrontés aux interpellations des usagers et des agents.

Ils ne supportent plus le discours sur les gains de productivité induits par les nouvelles applications dont ils doivent accompagner la mise en place malgré leurs avatars successifs, ils ne croient pas plus au

miracle de la réingénierie des procédures, qui en creux contient le risque bien réel de l'abandon des missions de services publics.

Quelques soient leurs fonctions, un constat s'impose :

Ils sont toujours soumis à la même pression pour que les missions essentielles soient coûte que coûte conclues dans les délais habituels nonobstant les suppressions d'emplois.

Les cadres ont parfaitement compris que même les schémas d'organisation les plus intelligents sont impuissants, à freiner la dégradation inéluctable du fonctionnement des services et des conditions de travail.

L'efficacité, le TSM et l'ORE ne sont plus que des outils pipés au service d'une logique comptable et qui enferment les cadres dans un marché de dupes.

Les cadres, ici comme ailleurs, n'acceptent plus d'être les boucs émissaires d'une telle politique.

Qui plus est, et nous vous avons alerté à de nombreuses reprises sur le sujet, la dégradation des conditions de travail se traduit chaque jour un peu plus par un mal être au travail.

Les causes de ce mal être sont bien identifiées : intensification du travail, restructurations continues, manque de moyens, perte d'identité de nombreux métiers etc....

Les signes sont palpables : : désintérêt, démotivation , et dans certains cas souffrance.

Ce sont bien ces réalités là qui inquiètent les agents de tous grades du département .

Comprenez dès lors que les cadres A puissent exprimer leurs préoccupations, y compris en déclinant une invitation directionnelle, sans que pour autant le dialogue social en soit compromis.