



Suite aux différents messages que nous avons reçus de l'administration, vous avez pu constater qu'elle envisageait avec l'assentiment des Organisations Syndicales de faire réaliser un diagnostic sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Si l'initiative est plutôt bonne, la mise en œuvre est pour le moins malhabile.

En effet, un travail a déjà été réalisé à ce sujet il y a trois ou quatre ans sans aucun retour pour les agents. Par ailleurs, un diagnostic concernant la même problématique a été réalisé auprès des cadres il y a un an et demi sans que les résultats nous aient été communiqués.

Ainsi depuis plusieurs mois, voire années, le secrétariat du corps préfectoral est impacté. Des agents y ont laissé leur santé, d'autres additionnent les consultations chez leur médecin et ne demandent qu'à quitter leur poste.

La DRLP est aussi impactée. Une tendance plus récente montre un acharnement sur certains cadres de la préfecture. Nous avons relaté certaines pratiques lors du CHS du 22 novembre 2016. Face au malaise provoqué, l'administration se défend en menaçant d'enclencher des procédures disciplinaires !!! Nous nous engageons à faire savoir au plus haut niveau syndical les procédés dont use notre haute hiérarchie qui n'a visiblement pas assimilé toutes les causes des RPS....

Le diagnostic envisagé serait réalisé par le Centre National des Arts et Métiers. La question se pose aussi de l'emploi des crédits puisqu'en période de restrictions budgétaires, il a semblé aisé de trouver 24 000 €. Pour quel résultat? Et surtout pour quelle suite?

Les organisations syndicales avaient demandé à ce que les entretiens ne se fassent pas par direction, or ils sont prévus ainsi. Elles avaient aussi demandé à ce que le questionnaire soit anonyme, les renseignements demandés permettent d'identifier chaque personne qui le remplit.

En outre, alors qu'il s'agit de diagnostiquer les Risques Psycho-sociaux au sein de la préfecture, les premières questions ne concernent que la mise en œuvre du PPNG.

Le projet de diagnostic n'apporte rien de plus que ceux déjà réalisés et n'ouvrent pas de questions ouvertes sur des propositions d'améliorations.

Nous redoutons que l'administration ne se serve de cette démarche pour cautionner PPNG et la mise en place du futur organigramme. Comment se prononcer sur PPNG alors que rien n'est installé sinon pour bâillonner les agents et les syndicats sur d'éventuelles difficultés qui découleront de cette réorganisation ?

Plus largement, les organisations syndicales qui se rassemblent en intersyndicale sur la plupart des sujets ne sont plus entendues. Au nom du dialogue social, l'administration nous laisse un droit à la parole sans retenir la moindre de nos propositions puis elle communique en laissant entendre que nous cautionnons les décisions prises.

Pour exemples :

1°) nous nous sommes opposés avec votre assentiment à la mise en place de la DRHAGI. Le dossier est passé en force et aujourd'hui, un an et demi après, l'administration, sur instruction ministérielle, nous propose de la faire disparaître de l'organigramme et de créer une direction des ressources humaines. Retour en arrière....C'est une perte de temps et d'énergie pour chacun et chacune d'entre nous.

2°) Cette année, lorsque nous avons été convoqués a fin de faire des propositions en matière d'avancement au choix, nous avons de nouveau travaillé en intersyndicale.

Aucune de nos propositions communes n'a été reprise. Pire, des agents qui ne pouvaient pas être proposés à l'avancement au regard de la circulaire, l'ont été par la hiérarchie. Nous dénonçons cette démarche qui discrédite l'administration, les syndicats mais aussi les agents qui bénéficient de ces avancements.

Les critères, tels que la mobilité, n'ayant pas été pris en compte dans les choix de la hiérarchie, la CAP Nationale n'a pas retenu les propositions faites par la préfecture la Sarthe. C'est autant de propositions d'avancements qui n'ont pas été retenues pour des agents qui auraient pu bénéficier d'une promotion.

Aujourd'hui, les organisations syndicales, avec l'appui de nombreux personnels présents lors d'une Heure d'Information Intersyndicale, demandent :

- 1. la prise en charge des agents dont les difficultés sont connues de l'ensemble de la chaîne hiérarchique mais aussi du médecin de prévention, de l'assistant social et du psychologue du travail.**
- 2. la mise en place d'actions de prévention pour accompagner PPNG**
- 3. que les agents dont les postes sont supprimés ou reconfigurés dans le cadre du nouvel organigramme soient reçus et informés**
- 4. la mise en place du nouvel organigramme en associant de manière constructive les organisations syndicales.**
- 5. de procéder au diagnostic RPS à l'issue de la restructuration des services préfectoraux.**