

Intervention Hélène BROUCAS – CAP IAE 25 mai 2011:

DRAAF Poitou-Charente

Nous devons signaler à la Commission une situation particulièrement préoccupante, à la DRAAF Poitou-Charentes ; situation qu'on peut attribuer en première approche au croisement de deux facteurs malencontreux :

- La personnalité d'un Directeur et de quelques agents qui acceptent de l'accompagner dans un management irresponsable ; je l'illustrerai tout à l'heure.

- La période extrêmement brutale que travers l'Administration pour se conformer coûte que coûte à un schéma de RGPP qui n'est :

- ni réaliste, c'est-à-dire adapté aux besoins des usagers ;

- ni respectueux des agents, qui ont perdu leurs repères. Les explications qu'on leur doit sont suspendues au bon vouloir d'une équipe de direction, qui bien souvent ne peut même pas prendre le temps d'expliquer, d'écouter les difficultés, d'accompagner les réorientations.

Mais je m'arrête, car dans le cas de la DRAAF Poitou-Charentes, aucune excuse ne peut être avancée pour en être arrivé à ce point..

Je cite :

Pour un certain nombre d'agents, le quotidien devient insupportable.

Les pratiques de management mises en œuvre par la direction et certains chefs de Service, sont la cause principale de la détérioration des relations humaines au travail et du quotidien.

Voici une description de ces pratiques dans certains services :

- *L'encadrement, quasi-inexistant (stratégies d'évitement, absence d'organisation, de directives, de réunions de Service, absence de définition des missions, méconnaissance du travail réalisé par les agents du Service, pas d'évaluation de la charge de travail, des risques des dossiers et des missions, aucune prise en compte des champs de compétence, des entretiens annuels où les échanges sont évités, aucun compte-rendu d'entretien rendu à l'agent),*

- *Informations parcellaires sur les dossiers ou les stratégies qui insécurisent le traitement des dossiers, agents pressurés, ou à l'inverse, désœuvrés puisque mis au placard et progressivement isolés.*

Certains usagers ou partenaires commencent aujourd'hui à exprimer leur insatisfaction face au retard de traitement de leurs dossiers.

La violence morale à l'égard de certains agents est coutumière et prend les formes suivantes :

- *des manières de s'adresser aux agents ciblés relèvent du mépris dans le ton ou le contenu des paroles ;*

- *des pressions répétées ;*

- *des humiliations et des mises en cause injustifiées des compétences des personnes et de leur probité ;*

- *des intrusions répétées dans la vie privée ;*

- *des insultes sexistes ou parfois homophobes ;*

- *et pour certains des mises au placard (avec mise en scène ostentatoire).*

Sous diverses formes, le harcèlement est devenu omniprésent.

Les agents directement victimes de ces agissements ne s'expriment pas, par crainte de représailles. Les témoins de situations individuelles souvent dramatiques qui touchent de plein fouet leurs collègues se sentent impuissants. Sous l'effet de stratégies de division au sein des services, le climat est devenu totalement délétère, entre la crainte de devenir la prochaine victime et la voie de la délation...

Les conséquences de ces pratiques sur la santé psychologique des agents sont aujourd'hui patentes : repli sur soi, démotivation, anxiété, états dépressifs, arrêts de travail ... Le constat officiel de ces troubles est rendu impossible par l'absence de médecin du travail depuis bientôt un an et demi !

Les témoignages sont affligeants ; tous les corps sont concernés. Je ne cite que quelques expressions :

- « *harcèlement moral, discrimination sexiste, violation de ma vie privée ... pressions et accusations calomnieuses ... aujourd'hui, je suis privé(e) de bon nombre de mes attributions, mis(e) à l'écart et dessaisi(e) progressivement et sans justification de mes dossiers* »

- « *victime de multiples pressions (mépris, entretien face à deux ou trois cadres) ... « un cadre doit tout faire si besoin »... « tu feras ce que ton chef te demandera de faire »* » ;

- « *accusations très traumatisantes lors d'entretiens individuels, mais aussi publiques et consignées par écrit ... réunions « procès » totalement à charge, parfois de plusieurs heures* »

- « *situation d'isolement et d'obstruction à mon (maigre) travail : refus que je participe à certaines réunions, absence de réponse, désintérêt évident pour les dossiers que je traite, évitement manifeste dans les couloirs* »

Il faut arrêter ce carnage !!

Si nous intervenons aujourd'hui, c'est pour demander à l'Administration de se pencher d'urgence sur ce qui se passe dans cette DRAAF.

Il faut en effet une intervention externe vu la gravité des faits, au besoin en faisant évaluer la situation par des professionnels capables de réaliser un diagnostic de prévention des risques psycho-sociaux.

La rédaction d'une charte éthique sur les relations au travail est très souhaitable.

Nous demandons aussi que soient mises en place des procédures d'accompagnement des agents exprimant aujourd'hui ce profond mal-être.

Tous les syndicats sont alertés.

Toutes les instances concernées seront saisies.