

<http://ugtg.org/spip.php?article2696>



LA BAYÈ BA BÈF KA JANBÉ

- Expressions - Tracts -



Date de mise en ligne vendredi 21 juin 2024

Copyright © UGTG.org - Tous droits réservés

LA CHASSE AUX CHEFAILLONS 2 - LA BAYÈ BA BÈF KA JANBÉ

Il y a à peine 2 ans, l'UGTG dénonçait la grave dégradation des facteurs organisationnels et relationnels au sein de l'agence de BOUILLANTE avec des retentissements sur la santé physique et mentale des agents.

Un an plus tard se révéla une souffrance au travail avérée au CAMPUS et DAFG, suivie (à nouveau) par des désordres organisationnels et relationnels à l'agence de JARRY.

Aujourd'hui, c'est au tour des agents de DOTHEMARE et de la Plateforme régionale de production (PRP) de subir de nombreux dysfonctionnements.

Au sein de cette dernière, un directeur rigide, inconsistant et totalement irresponsable, une REA (ex-agent RH) tyrannique et une jeune REA hystérique composent l'ELD.

Au quotidien, harcèlement, abus de pouvoir, pression managériale, tromperie, traitement différencié, invectives...

ELD la ka koupé é aché dans l'impunité la plus totale, an koko avè la dirèksyon.

Comment imaginer que le service en charge notamment du contrôle de la recherche d'emploi (CRE) soit livré à lui-même sans supervision alors qu'il se situe au rez de chaussée du bureau du DR/DRAPS/DRAO/DRH/QVT et à deux pas de la DDO ?!

KA KI KA PASSÉ LA PRP ?

- Ø Entretien professionnel annuel (EPA) refusé par l'ELD
- Ø Courrier de non-promotion non conventionnel avec pour motif de refus : « l'entretien professionnel n'a pas été réalisé » (celui refusé par l'ELD !)
- Ø Plan d'action partagée non conventionnel imposé
- Ø Ignorance volontaire des recommandations de la médecine du travail
- Ø mesures de rétorsion
- Ø jours de télétravail refusés arbitrairement
- Ø communication succincte envers les agents

Cette situation révèle un laxisme, une désorganisation, une incompétence totale et la faillite d'une direction des ressources humaines obtuse qui n'a pas agi et a laissé faire malgré des alertes.

Elle n'a pas su ou voulu lire, entendre les souffrances et détresses des agents, ni vu les signes avant-coureur de la détérioration de l'ambiance sociale au sein de la Plateforme régionale de production.

KA NOU KONSTATÉ ?

En fait, à France travail Guadeloupe et Îles du Nord, aucune prévention des RPS, ni analyse de signes, pourtant avant-coureur tels que ceux constatés à la PRP :

- Ø hausse des signalements

- Ø augmentation des arrêts maladie
- Ø augmentation des mails des agents témoignant d'une souffrance au travail
- Ø réunions de service houleuses,
- Ø interpellations des organisations syndicales

KA NOU KA DI ?

L'UGTG péké las afiwmé que les ELD ne sont ni formées ou outillées sur la prévention de la souffrance au travail. Au-delà du nombre de jour d'arrêts- maladies, la Direction régionale devrait être capable de détecter ses signes avant-coureurs. Les directions locales doivent entendre les voix des agents au lieu de ne considérer que les indicateurs de production.

L'UGTG dénonce :

" Une gestion calamiteuse et inéquitable du développement des compétences et déroulement de la carrière des agents lors des campagnes EPA et EP qui se résout à quantifier le nombre d'EPA/EP réalisé sans suivi des actions proposées aux agents. Un service QVT refusant de jouer un rôle d'intermédiaire entre les agents, la médecine du travail, d'autres acteurs de la santé et les directions locales. Un service QVT, qui interpellé, n'envisage que des ateliers collectifs hors propos....Un service GA Paie et une ELD qui ne savent pas que l'EPA n'est pas obligatoire, qui ne savent pas non plus ce qu'est un plan d'action partagé et un plan de progrès... Les deux directeurs de la DDO censés venir en support, brillent par leurs absences et leur inconscience du désordre existant et n'accompagnent même pas l'ELD de la PRP.

" L'augmentation de la souffrance au travail au sein de l'établissement et l'absence de moyens pour lutter contre l'apparition des RPS. Les formations sur la gestion de stress, situations difficiles ...ont montré leurs limites. Il faut changer l'organisation de travail et le mode de management sinon les mêmes causes produiront les mêmes effets.

" Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) n'est plus réalisé en agence, on ne peut plus discuter de santé au travail, prévention des risques au niveau local, enterrant ainsi les équipes locales de sécurité (ELS), au profit d'ambassadeurs 2.0 MAP, sobriété énergétique etc...

" Le développement d'un management toxique validé par la direction régionale pour démantibuler les agents

L'UGTG exige :

" Le respect des articles L4121-1 à L4121-5 du code du travail : Principes généraux de prévention

" L'arrêt immédiat des pratiques managériales pathogènes au sein des agences et structures de FTGIN et le respect des équipes locales de sécurité

" L'ouverture d'une expertise sur les risques psychosociaux au sein de l'établissement

" La création d'une équipe régionale dédiée au suivi de cette expertise

" Que le service RH (QVT, GAPaie...) retrouve du sens !

" Un DUERP amélioré, prévoyant le risque de management abusif et les solutions inhérentes.