

Cahier revendicatif

Depuis 2010, la CGT a alerté notre Député Maire sur les profonds dysfonctionnements organisationnels et managériaux qui existent au sein de la Culture à la Ville de Martigues.

• PARTIE 1 : ETAT DES LIEUX

a) Une organisation opaque

Les fiches de poste, lorsqu'elles existent, ne sont pas claires. Elles sont incomplètes, les contours sont mal définis, ce qui insécurise les agents dans leur positionnement et leurs missions.

L'absence d'organigramme hiérarchique et fonctionnel détaillé démontre un manque de professionnalisme des directions.

Nous dénonçons aussi le travail commandé dans l'urgence et l'incohérence : on ne se donne plus le temps nécessaire pour élaborer un état de lieux de l'existant, pour évaluer les besoins, monter les projets et surtout, la phase de bilan est devenue une formalité bâclée.

Cela interroge l'agent sur le sens de son travail.

Mise à mal et éloignée de ses objectifs d'éducation populaire, la culture se trouve prise dans une logique de vitrine.

« Derrière la vitrine, il y a la souffrance de ceux qui travaillent » Christophe Dejours, psychiatre, psychanalyste.

b) Management pathogène

La gestion du personnel s'exerce avec une autorité excessive et avec un manque cruel de communication. En cas de désaccord sur une décision, l'agent est alors convoqué de façon inopinée pour de longues réunions individuelles de recadrage avec la direction. Il n'y a pas de place pour l'analyse, la réflexion et encore moins pour la critique, même si elle a une visée constructive.

Dans ce contexte de tensions, les directions tentent de mettre en place des stratégies de divisions, de clans et de mise à l'écart. Sont poussés vers la sortie tous ceux qui ont une position critique à l'égard de la direction, même si celle-ci est claire et argumentée.

Au musée, les évaluations sont bâclées : les fiches sont remplies à l'avance, on ne laisse pas à l'agent le temps de faire des observations, il est sommé de signer, l'entretien est soit expédié afin de ne pas laisser place à la réflexion, soit prolongé dans un bras de fer.

On donne des objectifs inatteignables à certains, on met le personnel en échec. Les faits de la vie privée sont utilisés pour faire exercer une pression psychologique, l'ordre est parfois donné de ne pas soutenir ses collègues en difficulté psychologique au travail.

On supprime brutalement des missions à certains pour les donner à des personnels non statutaires, lesquels ne sont pas traités comme des êtres humains responsables, on abuse de la vulnérabilité de ces agents précaires.

En outre, la répartition des remplacements est incohérente par rapport aux besoins et à la charge de

travail des différents secteurs.

La répartition des budgets (actions culturelles et autres) se fait dans l'opacité et le manque de concertation.

Ce management pathogène descend de haut en bas et garantit l'impunité de certains cadres A appliquant le même type de méthodes.

c) Les conséquences de cette gestion

Cette gestion entraîne un fort sentiment de frustration, de manque de reconnaissance et de démotivation dans le travail.

Cette perte de sens entraîne de réels risques psychosociaux qui doivent impérativement être pris en considération par l'institution.

• Risque psychosociaux

Nombreux sont ceux qui consultent la psychologue du travail. Ce climat anxiogène entraîne une souffrance morale et physiologique directement liée au travail.

Travail qui devient de plus en plus insécurisant et induit peu à peu une déconstruction professionnelle.

La démotivation se traduit aussi par le nombre grandissant d'arrêts de travail.

• PARTIE 2 : LES TENTATIVES DE SOLUTIONS APORTEES PAR L'INSTITUTION

La nomination d'une conseillère municipale, déléguée à la lecture publique a été la première tentative de solution, afin d'assurer ce que l'on pourrait appeler « la médiation » avec la médiathèque. Dans ce même service, la directrice a mis en place un « forum participatif » dans l'urgence et le secret, et de façon unilatérale. Dernièrement, une proposition de réorganisation a été mise en œuvre, également sous le sceau du secret.

Dans les différents services de la Direction Culturelle, certains agents ont été déplacés, d'autres ont été poussés vers la sortie, d'autres voudraient partir mais en sont empêchés.

• PARTIE 3 : NOS REVENDICATIONS

LA PRECARISATION DES SERVICES

- Nous demandons le remplacement statutaire de tous les départs (mutation, retraite) et la titularisation des personnels précaires. Les directions doivent anticiper les besoins en personnel en évitant toute logique de précarisation.

L'OPACITE

- Nous demandons l'établissement d'organigrammes lisibles et clairs où apparaissent **tous** les agents avec leur fonction. Nous exigeons l'établissement de fiches de postes détaillées, complètes, correspondant à la réalité et élaborées en concertation avec l'agent. Nous refusons catégoriquement

toute fiche d'évaluation remplie avant l'entretien.

L'AUTOCRATIE MANAGERIALE

- Nous exigeons que cesse la gestion autocratique et pathogène des personnels : possibilité de pouvoir s'exprimer librement sans représailles ni recadrage. Nous demandons l'arrêt immédiat des décisions arbitraires qui mettent en difficulté un agent : changement brutal ou privation de missions, objectifs inatteignables, non reconnaissance professionnelle, isolement, déstabilisations psychologiques jusqu'au départ de certains...

LA PERTE DE SENS PROFESSIONNEL

- Nous exigeons que le travail soit organisé et cohérent. Il est impératif d'anticiper les projets mis en œuvre, les besoins matériels, humains et financiers qui en découlent. Nous demandons à ce que cessent les ajustements perpétuels, intempestifs et frénétiques imposés par les directions. Nous demandons une politique de communication et budgétaire claire, mettant fin à toute opacité. Nous demandons que les directions instaurent des réunions de service générales et régulières, nécessaires au bon fonctionnement du travail.

LES POSTES DE DIRECTION

- Etant donné que les solutions proposées ont échoué et que les risques psychosociaux, loin de diminuer, se sont aggravés, nous demandons à ce que soient redéfinis les postes de direction des différents services culturels.