

Paris, le 9 octobre 2019



Arrivé le
- 9 OCT. 2019
PRESIDENCE

Monsieur le Président,

Je vous saisis en qualité de chef d'établissement en charge de la santé physique et mentale des agents placés sous votre autorité.

Certains comportements tolérés ou encouragés par la passivité de l'employeur qui ne rappelle pas les fondamentaux du travailler ensemble sont de nature à fabriquer de la souffrance.

Les comportements toxiques non condamnés affectent l'ensemble de l'entourage de l'élément perturbateur et au-delà troublent la conscience collective des agents qui n'ont plus une vision claire de la ligne de conduite de l'institution.

En qualité de membre du CHSCT, j'ai eu à connaître de la situation du service du Laboratoire que les agents n'ont pas souhaitée rendre publique avant un questionnement et une maturation collective de plusieurs mois. Leur sens des responsabilités leur dictant de laisser leur nouvelle cheffe de service s'installer dans ses fonctions prises au 1^{er} janvier 2019 et de s'adapter à son nouvel environnement.

Toutefois, après un constat partagé, le collectif de travail a sollicité mon organisation afin de transmettre un premier signalement à Madame la présidente du CHSCT, le 14 mai dernier.

Suite à ce signalement de la situation préoccupante des agents composant ce service, j'ai sollicité auprès de Madame L. Thomas deux mesures immédiates :

- Prolongation de la période d'essai (6 mois) du cadre concerné,
- Coaching personnalisé et accompagnement dans le cadre d'une prise de fonction en position d'encadrement.

A ma connaissance aucune de ces deux mesures de bon sens n'ont été mises en œuvre.

Aujourd'hui, malgré un CHSCT exceptionnel du 11 juillet (convoqué à la demande de la FSU) qui a entériné le principe d'un diagnostic et la remise de préconisations réalisés par un prestataire (ENEIS groupe KPMG) sur le thème « Analyse de situation de travail dégradée au sein du service Laboratoire Restauration », mon organisation se voit contrainte d'émettre un nouveau signalement (en PJ) face à une situation très préoccupante qui, loin d'être en voie de résolution, prolonge et augmente la souffrance des agents tout en générant de nouveaux arrêts de travail en lien direct avec les conditions de travail.

Il serait imprudent de s'engouffrer dans l'alibi facile de la fragilité individuelle et de la dureté du monde du travail, tant les faits sont éloquentes face à un management qui peut être qualifié de maladroit et inutilement maltraitant. Il serait également imprudent, comme l'a écrit la présidente du CHSCT (cf : courriel du 20/06/2019) de tenter de faire prospérer l'idée que mon organisation instrumentaliserait la souffrance des agents.

Le courrier signé collectivement par les agents est suffisamment explicite quant aux causes des difficultés sérieuses qu'ils rencontrent quotidiennement dans l'exercice de leurs missions. Les conséquences sur leur état d'esprit et de santé sont réelles et perturbent également leur vie personnelle.

Il ne s'agit pas pour mon organisation de désigner un bouc émissaire, mais d'aider un cadre à prendre conscience des conséquences de son comportement, à le faire évoluer vers de bonnes pratiques managériales ainsi qu'une communication adaptée et bienveillante envers les agents du service et au-delà.

Dans le même esprit, il y a lieu de demander à l'autorité hiérarchique locale de prendre suffisamment de recul afin de ne pas apparaître comme la caution des agissements et des méthodes du cadre en responsabilité du service.

Monsieur le Président, au-delà cette nouvelle alerte et de ce focus sur une direction et un service, notre organisation, attend que les pratiques managériales évoluent de manière significative dans notre établissement. Il s'agit d'un chantier important, qui bien mené, ne peut avoir que des retombées positives sur l'ensemble du personnel.

Les conclusions du diagnostic établis pas ENEIS ne seront connus que courant novembre. Toutefois, la santé physique et mentale des agents du service nécessite des mesures immédiates qu'il vous appartient de prescrire.

Je reste à votre disposition pour évoquer ce dossier.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Le secrétaire de section



François Vohl

PJ : Courrier collectif du service Laboratoire en situation de souffrance

Bois d'Arcy, le 7 octobre 2019

N°
Arrivé le :
- 9 OCT. 2019
PRESIDENCE

A l'attention de Monsieur Dominique Boutonnat, Président du CNC,

Monsieur,

Suite à notre signalement collectif en date du 14 mai 2019 effectué auprès de Madame Leslie Thomas, présidente du CHSCT, et celui en date du 11 juin 2019 ; nous réitérons notre alerte sur nos conditions de travail qui ne sont plus supportables. La situation de mal-être au travail pourtant dénoncée ne fait que s'accroître au fil des mois.

Force est de constater, que les actions entreprises pour résoudre les problèmes dont nous avons fait part à la présidente du CHSCT depuis le 14 mai 2019, se révèlent inadaptés, voire inefficaces.

Les réunions qui ont été organisées se déroulent dans un climat fortement dégradé et autoritaire qui ne laisse nullement la place à l'échange et à la discussion. Ces réunions censées ouvrir un espace de dialogue entre l'équipe et la cheffe de service, au contraire, accentuent le désarroi des agents quant à une possible amélioration de la situation.

Cette situation ne peut être attribuée, pour les chargés de restauration, à notre encadrant de proximité, cheffe de département.

Les réponses qui nous ont été adressées par écrit le 12 juin 2019, le compte-rendu orienté de la réunion du service Laboratoire - restauration du 28 mai 2019 à laquelle participait Madame Leslie Thomas et les différentes réunions thématiques qui se sont déroulées jusqu'à présent, démontrent l'absence de réelle volonté de rétablir un climat serein et des conditions de travail respectueuses des agents.

Les faits qui ont été portés à la connaissance de l'administration, les différents arrêts maladie depuis plusieurs mois attestent de la souffrance de l'équipe. Cette souffrance est très largement sous-estimée ou ignorée. Loin d'apaiser la situation et de proposer une sortie de crise, le comportement irrationnel et conflictuel de notre responsable de service participent pleinement à la poursuite de la dégradation du climat de travail.

Aussi nous nous interrogeons de savoir si l'objectif poursuivi par cette politique managériale volontairement maltraitante et anxiogène, n'a pas pour finalité de jouer le pourrissement de la situation et de pousser au départ certains agents du service très clairement ciblés. D'ailleurs, face à cette situation, deux d'entre eux ont entamé une démarche de mobilité.

La réunion du 19 septembre 2019, organisée pour évoquer les congés et les règles afférentes pour les déposer, en présence de Monsieur Landrini, chef du service des ressources humaines, s'est révélée plus que problématique tant sur la forme que sur le fond.

Nous venons de constater, avec la demande de congés concernant la période des vacances scolaires de la Toussaint, que la mise en avant de raisons non fondées était encore utilisées pour refuser des congés.

Pourtant la pose des congés avait fait suite, une nouvelle fois à une concertation collective sur l'ensemble du département des chargés de restauration. Un planning respectant 50 % de présents sur le département a été proposé collectivement et en accord avec notre cheffe de département, qui n'a pas décelé de difficultés quant à l'organisation du travail sur cette période.

Après contestation collective du refus de notre cheffe de service, finalement, les congés ont été validés. Mais nous prenons connaissance en même temps d'une nouvelle règle énoncée par Madame Simone Appleby (copier/coller ci-dessous) :

"Je valide les congés pour cette semaine mais pour les prochaines congés, il faudrait y tenir compte des expertises de chacun et chacune."

Cette nouvelle règle est justifiée et reprise par Monsieur Landrini en ces termes (mail du 27 septembre 2019) :

"Bonjour,

Afin qu'il n'y ait aucune ambiguïté ou propos rapportés erronés sur certaines règles de dépôt de congés, je vous rappelle les principes énumérés lors de la réunion du 19 septembre dernier.

1. **Le calendrier des absences (CA, RTT, CHOS, CET et Récupérations) est fixé par le chef de service**, après consultation de l'agent. Ils peuvent être fractionnés dans l'intérêt du service.
2. Le supérieur hiérarchique accorde les congés après s'être assuré auprès des agents de la présence d'**au moins 50% des effectifs**.
3. **Un ou des agents ayant la même expertise ou compétences particulières communes doivent s'arranger pour ne pas prendre les mêmes dates de congés**. Cette règle de bon sens est appliquée dans toutes les organisations, qu'elles soient publiques ou privées. Lors de la réunion, j'avais d'ailleurs égayé mes propos par un exemple aux ressources humaines.

Je compte sur vous pour que cette situation ne se reproduise pas."

Nous sommes consternés de constater que, Monsieur Landrini, dans le point 3 de sa réponse, énonce une règle non écrite dans le règlement intérieur qui laisse place à toutes les interprétations possibles et donc à l'arbitraire.

Nous rappelons que le résultat de la réorganisation de fin 2017 a permis la polyvalence au sein du département de restauration interne avec la création des postes de "chargé de restauration (CDR)". Tous les CDR sont aptes à faire de la réparation mécanique de film et ont reçu une formation correspondant à cette compétence. Tous les CDR ont les mêmes fiches de poste et pratiquent le même métier.

Nous rappelons également que la qualité d'expert mis en avant constitue un statut et un positionnement particulier qui n'est pas précisé dans les différentes fiches de poste du département et se traduit par un régime indemnitaire spécifique, ce qui n'est évidemment pas le cas.

Ce soutien clairement affiché de l'administration ne fait que renforcer notre responsable de service dans son attitude et la conforter dans ses pratiques en matière de management quelles qu'en soient les conséquences sur les conditions de travail et la santé des agents.

Cette prise de position interroge tout le collectif de travail sur le type de management que les ressources humaines souhaitent favoriser dans notre direction et notre service.

Ainsi, suite à cette réunion du 19 septembre 2019, puis avec l'énonciation récente de règles laissant place à l'ambiguïté et donc à l'arbitraire, rien n'est réglé. Il est chaque fois inventé une nouvelle raison ("urgence", "compétences particulières communes", "expertise" ...) pour compliquer et perturber l'organisation des congés du service, pourtant réalisée en bonne intelligence entre les agents. Ce moyen de pression récurrent exercé sur les agents depuis l'arrivée de notre nouvelle cheffe de service déconsidère la fonction et ne laisse entrevoir aucune volonté de revenir à une situation de travail sereine.

Quatre jours de vacances demandées par trois CDR (sur 6) sur une même période donnent encore lieu à des complications inutiles. Cette attitude de notre cheffe de service est totalement contre-productive et interroge chaque jour un peu plus l'équipe sur ses compétences managériales et sa capacité à encadrer une équipe de manière bienveillante.

Lors du CHSCT exceptionnel du 11 juillet 2019 convoqué à la demande d'une organisation sur ce dossier spécifique de souffrance collective au travail, l'entreprise ENEIS du groupe KPMG a été mandatée pour « analyser la situation de travail dégradée au sein du service laboratoire/Restauration ». Pourtant, le signalement du 14 mai avait très clairement, point par point, mis en lumière, l'origine du mal-être dans le service. Cette commande auprès d'un cabinet spécialisé, dont les conclusions tardent, à venir n'ont pas pour autant permis une prise de conscience de notre hiérarchie, sur l'urgence d'agir de manière positive.

De plus, l'exemple exposé ci-dessous démontre qu'aucune leçon, à ce stade, n'a été tirée.

Une réunion ayant pour thème annoncée "la validation des travaux" a été organisée par Monsieur Laurent Cormier, Madame Béatrice de Pastre et Madame Simone Appleby, le 17 septembre 2019. Durant cette réunion, notre cheffe de service nous a fait lecture de plusieurs pages de procédures, certaines concernant le contrôle qualité, d'autre le réglage de logiciel, encore d'autre concernant de simples règles élémentaires, ajoutant parfois des objectifs de productivité. Ce flot d'informations nous a été transmis seulement en nous le projetant sur un écran et en nous en faisant lecture à haute voix. Aucun document, ne nous a été donné en amont pour pouvoir préparer et participer pleinement à cette réunion (aucun document malgré notre demande ne nous a été transmis depuis). De façon à clore le débat ou l'amorce d'une discussion constructive, il nous a été régulièrement demandé lors de cette lecture si c'était bien compris de manière autoritaire. Nous sommes collectivement sidérés que des réunions, dites de travail, puisse se dérouler de la sorte.

L'absence totale de considération pour le professionnalisme et l'identité professionnelle des agents se répètent inlassablement au lieu de proposer des pistes constructives pour améliorer les process de travail en tenant compte des moyens techniques mis à notre disposition et cherchant à nous associer pour tendre vers une démarche qualité réaliste et construire un collectif de travail qui puisse exprimer pleinement ses savoirs faire dans un contexte apaisé.

Comment mettre en œuvre une démarche qualité qui fait sens alors que notre chaîne d'étalonnage numérique n'est pas calibrée et ne nous permet pas techniquement de vérifier notre travail.

Comment améliorer la situation alors qu'on refuse de nous écouter sur des dysfonctionnements matériels.

Dans notre premier courrier nous pointions l'absence de réunion, aujourd'hui nous appréhendons toutes nouvelles réunions à cause du climat délétère qui est entretenu.

Nous venons de recevoir le 3 octobre 2019 un compte rendu succinct de cette réunion. Encore une fois, les problèmes techniques rencontrés sont minorés et présentés de façon à fragiliser, puis mettre en cause le professionnalisme des agents.

Ainsi d'après notre cheffe de service (copier/coller compte rendu du 17 septembre) :

« Le Christie n'a jamais été installé pour faire de la validation d'étalonnage en VPN ni de l'étalonnage en salle d'où la non création de macro pour ce workflow. La salle de projection est avant tout conçue pour faire de la projection 35mm. Un projecteur numérique 2K a été installé en respectant les normes AFNOR pour faire de la projection et de la validation de DCP. Le projecteur sert également à valider sur grand écran le travail de restauration numérique. Il n'a jamais été question de faire de l'étalonnage dans cette salle, A l'heure actuelle, et selon le workflow des 5 dernières années, la validation d'étalonnage doit se faire sur la station d'étalonnage. L'étalonnage se fait en Rec709 en 2.4 et la lut Rec 709 → P3 DCI est appliqué pour la validation en salle étalonnage via un DCP. »

Or pour le film « Caméra d'Afrique », à la demande de notre cheffe de service et en sa présence, plusieurs séances de travail ont eu lieu dans cette salle pour corriger ou valider l'étalonnage et ce dans les conditions qui sont proscrites d'après le compte rendu. En effet, la calibration de cette chaîne n'a pas été faite et nous l'avons évoqué à plusieurs reprises. Nous avons même proposé des pistes d'améliorations. Le signal vidéo entre le projecteur Christie et la station d'étalonnage n'a jamais transité en VPN.

Le collectif de travail reçoit constamment des directives orales ou écrites contenant des informations contradictoires qui ne correspondent pas à la réalité et aux déroulés des événements.

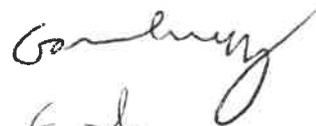
Cette pratique entraîne la perte de confiance de toute l'équipe dans la capacité de sa responsable à diriger le service dans toutes ses composantes managériales, techniques et organisationnelles.

Cette situation qui perdure devenant intenable, nous nous réservons la possibilité à tout moment de faire valoir notre droit de retrait, et ce pour préserver notre intégrité morale, professionnelle et notre santé.

Nous espérons que vous comprendrez l'urgence de la situation et que vous mettrez tout en œuvre pour mettre un terme à cette situation toxique.

Veuillez croire, Monsieur Le Président, en toute notre considération.

GOMBROWICZ Renaud



SERVA Margerie



NOEL SANDRINE



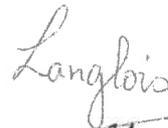
DA SILVA Isabel



TONELI Lament



Langlois Geneviève



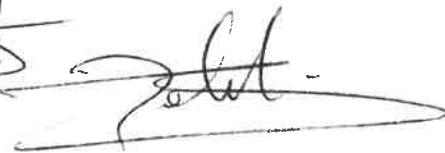
~~Bussan~~ ~~Geneviève~~



Niobe Sangué



BEHAN Rachid



Tesson Joic



LANGLAIS Gilles

