

Le présent document, aboutissement d'une large consultation des personnels, est un préalable au cahier revendicatif en cours de finalisation. Il est destiné à être déposé au cahier registre hygiène et sécurité afin que la procédure idoine soit engagée.

Conditions de vie au travail au Service Maritime et Littoral d'Arcachon

Le service maritime et littoral d'Arcachon dérive de crise en crise depuis plusieurs années. Si les causes sont multiples, le manque de pilotage doublée d'une animation indigente est unanimement ressenti comme la source des maux majeurs que subit la communauté de travail.

Le profond sentiment d'abandon est largement partagé parmi les agents, l'absence de perspective, de sens dans les tâches confiées, de projet collectif, d'utilité sociale sont autant de marqueurs exprimés par les personnels.

Les représentants du personnel se font l'écho de ce mal être au travail en Comité Technique et Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail. Sans relâche, les alertes sont effectuées, les causes sont analysées, des propositions correctrices, curatives ainsi que des formulations pour une autre organisation du travail et portage des missions sont avancées, rien n'y fait, nous ne sommes pas entendus. Pourtant il y a matière, le recueil des interventions de la CGT en Comité Technique depuis 2015 remplissent 20 pages (annexe 1).

Le 3 octobre dernier, le CHSCT s'est proposé de se déplacer sur site avec pour mission : la visite des locaux et l'écoute des doléances individuelles sur le ressenti au travail.

Les personnels se sont réunis durant deux heures le 20 septembre, à la suite du Comité Technique, pour partager leur analyse de la situation et définir, ensemble, une marche à suivre. Il ressort la ferme volonté de tous les personnels de sortir des faux semblants, commissions et comités « Théodule » pour aborder une méthode de travail utile qui, tout en préservant les individus, n'escamote pas une fois encore les causes du malaise au risque de ne pas pouvoir, cette fois-ci non plus, les traiter.

Nous ne partons pas de rien. Sur la base des analyses et propositions de la CGT, notamment, avec son concours pour l'élaboration du projet de service 2015 – 2017, des feuilles de route annuelles (annexes 2 & 3) destinées à baliser l'action du service pour en résoudre durablement les problèmes, ont été réalisées. Notons l'absence de feuille de route pour 2017.

Les personnels missionnent le CHSCT pour que les causes de non réalisation des mesures correctrices, inscrites dans les feuilles de route, soient identifiées afin que des formulations concrètes, tangibles et effectives soient formulées pour leur mise en œuvre.

Ainsi, les personnels souscrivent à la volonté affichée en préambule des feuilles de route relative à « *la construction d'une culture commune, [...] basée sur l'échange des informations [...] doit être un souci permanent de l'équipe d'encadrement.* »

- L'information est séquestrée, parcellaire quand elle n'est pas contradictoire. L'animation est inexistante. Que propose la Direction ?

L'action envisagée s'inscrit dans « *une redéfinition des missions et du rôle de l'État [...] par l'inscription dans une approche durable et intégrée des sujets.* » Le renforcement du rôle régalien est souligné notamment par des « *liaisons étroites avec les autres services de la DDTM.* »

- L'ambition est noble, qu'a-t-il été fait concrètement sur le sujet depuis 2015 ? Le Directeur théorise dans son organisation la séparation des missions maritimes, portées par le SML de celles ayant trait à l'environnement, supportée par le SEN. Sont privilégiées les rencontres transversales inter-services. Quand ont-elles eu lieu depuis trois ans ? Pour quel résultat en matière de missions intégrées ?

« Il appartient à l'encadrement de clarifier les rôles, de rétablir de l'humain dans les rapports au travail (journée de service) et d'agir pour la sécurité et le confort des agents. »

- La CGT a proposé dès 2015 une méthode de revue générale et d'analyse des missions du SML basée sur l'échange entre cadres et personnels pour refonder le sens de l'action et améliorer le service public ainsi que les conditions de travail. Le Directeur y a consenti (annexe 4), les agents se sont investis. **Une partie de l'encadrement s'est soustraite à la commande du Directeur, le projet a capoté. Quelles suites ont été données ?**

- La CGT a proposé d'associer les agents aux réflexions et propositions pour l'amélioration des missions, l'organisation du travail et le développement de missions nouvelles. Le Directeur avait fixé le cap et la bouée d'atterrissage à la période septembre – octobre 2016 pour « *sous la responsabilité du directeur, travail et propositions sur les modes d'intervention, postures et priorités, et sur l'organisation et les mesures à mettre en œuvre.* »

L'encadrement a quitté le terrain, laissant les personnels en plan et les missions en jachère. Hervé BRUNELLOT n'a pu que constater, impuissant, qu'il n'avait pas été obéi par ses subalternes. Docte et ne manquant pas d'autorité avec les représentants du personnel, quelles mesures énergiques a-t-il pris pour mettre ses cadres au travail ? De ce que l'on peut en juger, pas grand-chose. Visiblement adepte de Clemenceau qui, pour enterrer un problème créait une Commission, le DDTM propose une resucée avec un nouveau « round » de rencontres.

Les feuilles de route préconisaient un « *accompagnement interne [...] qui doit s'appuyer sur les enseignements issus du diagnostic sur les risques psycho-sociaux et ceux issus du document unique de prévention des risques professionnels [...].* »

- **La CGT demande que le diagnostic RPS réalisés par la psychologue du travail mandatée soit remis aux membres du CHSCT. La CGT demande une communication des points saillants du diagnostic RPS aux agents ainsi que la formulation de solutions curatives immédiates.**

- **La CGT demande qu'un point soit réalisé sur les DUER. Existents-ils au SML ? Ont-ils été signés et révisés annuellement ? Sinon, quelle en est la cause et comment y remédier ?**

Outre la prévention des risques psychosociaux, les feuilles routes 2015 et 2016 commandent « *d'améliorer l'organisation, le fonctionnement, la clarification des rôles et des missions, la circulation de l'information et la résilience de la structure.* »

- **Qu'a-t-il été fait concrètement en ce sens ? La CGT demande aux membres du CHSCT d'aller chercher les éléments concrets d'amélioration de l'organisation et du fonctionnement afin qu'ils soient communiqués aux agents. Idem pour ce qui concerne la clarification des rôles. La CGT avait proposé comme méthode, une fois la revue des missions effectuée et les propositions d'amélioration actées, que soit réalisé un « Qui fait quoi. » Vu le désordre dans ce service en pleine errance, ce point est toujours d'actualité, trois ans après.**

Comme axe principal pour l'accompagnement interne du SML a été pointé, notamment, de « *valoriser les aspects humains dans les relations travail et le management.* »

- **La CGT demande que les membres du CHSCT s'interrogent sur la traduction concrète de cette priorité et qu'ils puissent se rendre compte par eux-mêmes de la vacuité en ce domaine également.**

Enfin, s'il serait trop long de passer en revue toutes les carences de l'encadrement sur les mesures destinées à accompagner les unités et pôles, tant il y a matière, les points relatifs au management méritent qu'on s'y attarde.

« *Faire au moins une réunion de service annuelle avec présentation de la feuille de route.* » « *Prévoir une journée de service* » **Combien ont été mise en œuvre depuis trois ans ? Aucune. Pour quelles raisons ?**

« *Tenir des réunions d'unités : au moins une par trimestre.* » **Combien ont été tenues ? Aucune ! Qui vérifie ? Personne !**

« *Mise en œuvre du plan d'action sur les RPS.* » **Qu'a-t-il été fait en la matière ?**

Si l'indifférence est le plus profond des mépris, le désengagement patent de l'encadrement ne peut qu'alimenter le profond sentiment d'isolement et d'abandon des agents. Ce service dispose d'atouts et de personnels compétents. Il a besoin de bâtisseurs à sa tête, pas de rentiers susceptibles de vivre sur la « bête », de la saigner jusqu'à épuisement.