



## LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Les suppressions d'emplois, les restructurations, l'empilement des réformes ont largement contribué à la dégradation des conditions de travail au sein du réseau, générant stress et lassitude.

### DES DIFFICULTÉS RÉELLES QUI RISQUENT DE SE MULTIPLIER

Dans notre département, des dizaines d'agents ont été confrontés à une forte mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

La plupart du temps, aucune adaptation à leur fonction n'a été proposée aux agents concernés. Ceux-ci ont dû apprendre leur nouveau métier « sur le tas », tributaires de la bonne volonté de leurs nouveaux collègues et accessoirement de leur disponibilité.

Il est un comportement paradoxal et ancestral qui persiste dans de nombreuses trésoreries. Le bizutage du petit dernier est récurrent : on ne voit aucun inconvénient à le laisser seul découvrir son nouveau métier, en prenant soin de lui transmettre les strictes informations minimales, à charge pour lui de se perfectionner au fil des difficultés rencontrées durant les confrontations avec les dossiers.

Chacun ayant eu, par le passé, à subir cette méthode d'apprentissage, il n'y a pas de raison que cela change !

Perdu dans les applications, déstabilisé par les nouveaux langages, on lui confie un puzzle en pièces détachées, à charge pour lui de reconstituer un parcours dans le dédale des notes de service qu'il n'a pas le temps de lire, des informations à profusion sur le site qu'on lui recommande de consulter (ah !!! Magellan !!!) et, ne l'oublions pas : de tenir le rythme des dossiers à régler.

Outre les problèmes d'intégration au sein de la nouvelle équipe, le voilà obligé, dans la plus grande des solitudes, à poser des questions « auxquelles on t'a déjà répondu », à essayer de résoudre les cas avec les petits moyens qu'on a bien voulu lui confier, à déranger des collègues surbookés.

Le voilà gavé de nouveautés, un bel entonnoir planté dans son cerveau, sommé d'être efficace, de mémoriser immédiatement, de faire rapidement ses preuves, et de garder le sourire face à cette image négative qu'il a de lui-même.

Parler de son malaise ne sert à rien : c'est d'abord ressenti comme un aveu de faiblesse, donc difficile à assumer. C'est ensuite inutile, puisque la hiérarchie n'a le temps de s'occuper de ses états d'âme.

La pression des objectifs, la pression du concurrentiel, la pression des dégraissages, de la non-compensation de l'absentéisme (congé formation, maladie, activité syndicale), la pression devant des applications vieillissantes ou, à l'opposé, d'applications nouvelles si compliquées qu'elles se targuent de modernité : le petit nouveau ne demande pourtant qu'à passer inaperçu et d'avoir le droit de travailler en totale autonomie, mais on ne lui en offre guère les moyens.

Avec les restructurations du réseau, ces situations vont se multiplier. Et seront touchés ceux qui étaient à l'abri dans leurs anciens métiers.

## **UN CONSTAT QUI APPELLE DES ÉVOLUTIONS**

La CGT, qui sera par ailleurs vigilante sur les projets de rapprochement CDI / Trésoreries, exige la mise en place d'un véritable dispositif d'accompagnement des agents déplacés, avec formation complète aux nouvelles fonctions, assortie d'un tutorat efficace et durable dans le poste d'accueil.

La charge de travail que représente la formation de tout nouvel arrivant doit être prise en compte. Le « tuteur » doit pouvoir se consacrer sereinement à ce dispositif d'accompagnement et être lui-même déchargé de son travail.

Il est urgent d'accepter l'idée qu'une formation efficace peut certes faire perdre du temps au début, mais que cette forme d'intégration vaut mieux qu'un agent sous anti-dépresseur, épuisé par la quête d'un savoir disponible mais non dispensé, laminé par une lutte solitaire pour gagner respect et autonomie.

La mise en place d'un dispositif d'accompagnement des restructurations digne de ce nom poursuit deux objectifs :

- ❑ améliorer les conditions de travail des agents changeant d'affectation en leur donnant les moyens de s'adapter à leur nouvelle fonction.
- ❑ mettre en évidence les implications en terme de charge de travail et de perte d'efficacité des fusions/regroupements.

Jusqu'à maintenant, seuls les agents en payaient le prix.

Il est désormais indispensable que l'administration en mesure le coût, en y mettant les moyens humains nécessaires. Si l'étendard « le contribuable doit être au cœur de nos préoccupations » brandi par nos ministres était sincère, ils devraient se demander comment palpiter encore le cœur de ces fonctionnaires enfouis sous les strates des réformes.

Qu'ils se taisent enfin pour écouter les petites idées de ceux qui passent leur vie à ravaler la cohésion sociale sans jamais en tirer le moindre bénéfice.

A force d'accumuler les raisons de râler, Thierry Breton a une bonne chance de mettre « Bercy en mouvement », mais pas forcément dans le sens escompté.