



# Des faits nouveaux !

## Le Sicsoc doit en tenir compte et changer de cap

*Plusieurs acteurs, y compris institutionnels, s'interrogent sur le Sicsoc, et les réponses qui leurs sont apportées par les responsables politiques et les dirigeants du centre ne les rassurent pas : Le CHSCT, la commission de réforme, les organisations politiques, des élus du Grésivaudan, les bénévoles, les syndicats,... ■ Tous doutent de l'aptitude des responsables du Sicsoc et l'expriment. Mais rien n'y fait, ces derniers continuent à s'enfermer dans le déni, leurs réactions sont inadaptées et la crédibilité du centre en souffre ■ La CAF réclame des garanties telles que les communes de Froges et Villard-Bonnot ont dû dégager des enveloppes financières exceptionnelles, tandis que la Préfecture observe avec attention ■ Pour un centre socio-culturel, l'isolement n'est pas une bonne chose, un changement de politique est nécessaire.*

### Une nouvelle reconnaissance en accident de service

Une fois encore, une employée victime d'un échange tendu avec son chef de service a été déclarée en accident de service. Cette fois ce n'est pas la sécurité sociale qui a enquêté et pris cette décision, mais la commission de réforme du Centre de Gestion (CdG).

Celle-ci, réunie en audience, a donné raison à l'employée et elle a constaté les graves insuffisances de la politique managériale du Sicsoc.

### Les élus CFDT, CGT, FO du CHSCT votent une expertise au Sicsoc

Devant l'évidence manifeste des facteurs de souffrance au travail d'une partie des agents du SICSOC, le CHSCT (Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail) du CdG a voté à l'unanimité des représentants du personnel (CFDT, CGT, FO) le principe d'une expertise(\*) pour risque grave.

A la surprise générale, le président du SICSOC refuse cette expertise, affirmant que le diagnostic a permis de répondre à toutes les difficultés que rencontrait le centre. Or, dans un mail datant du 13 juin, le CdG rappelle les limites du diagnostic, il est dit : *“rappelez-vous que la méthode identifie les causes des dysfonctionnements, et ne fait pas de focus sur les manifestations/impacts ou les relations interprofessionnelles”*. Pourquoi alors cet entêtement du Président ? Que craint-il ?

(\*) Une expertise CHSCT est une enquête menée par un cabinet indépendant pour mettre en évidence toutes les causes des dysfonctionnements dans l'établissement, y compris les relations sociales et interprofessionnelles.

### Une pétition bien singulière

La direction a choisi de stigmatiser une partie des salariés au moyen d'une pétition rédigée par un manager. On désigne « l'esprit malveillant d'un petit groupement de personnes », et se conclue par : « rien ne pourra être développé si ce groupe de personnes continue à œuvrer de la sorte au sein du centre ».

Une écrasante majorité d'encadrants a signé cet écrit, et bien peu d'employés. Voilà qui témoigne d'une méthodologie managériale très insolite.

### Caméras cachées

Pour motiver le non renouvellement d'un contrat de travail, des photos ont été prises à l'insu d'une de nos collègues afin de les lui présenter ensuite comme preuve à charge.

De telles méthodes de management ne peuvent être tolérées, elles sont illégales et nuisent à la nécessaire relation de confiance au travail. Elles constituent une menace pour tous les agents du SICSOC.

## SUD reçu par le Sicsoc

SUD a été reçu le 11.07.2018 par la Présidence du Sicsoc représentée par Mr Claude Malia et Mme Saliha Arrada.

Nous voyons un point positif à être reçu par l'employeur seul, afin d'avoir affaire à des interlocuteurs en situation de responsabilité. Autre élément de progrès : chaque partie a pu développer sereinement ses points de vue, les échanges furent très courtois.

Sur le fond, la vision de l'employeur a faiblement évolué. Si le Sicsoc reconnaît enfin qu'il y a une crise, il minimise sa dimension sociale et maintient que son origine est surtout technique.

On nous a expliqué que "la charge sociale reviendrait désormais à la DRH" et qu'il fallait lui laisser du temps (entre 12 et 18 mois) pour tout résoudre. Avec quels moyens ? Avec quelle feuille de route ? Cela n'a pas été développé.

À l'inverse il nous a été dit que c'est la Direction qui est en souffrance, et que les salariés devaient prendre en compte son désarroi. Toutes nos demandes ont donc été rejetées : refus de mettre en œuvre l'expertise votée par le CHSCT, refus de reconnaître la détresse de certains employés, refus de reconnaître le caractère arbitraire de 2 licenciements, refus de reconnaître l'alerte pour danger grave et imminent, etc...

Il nous a été dit que l'agrément de la CAF n'était pas acquis et que le centre était menacé. Pourquoi ? Cela ne nous a pas été expliqué, mais il nous a été demandé de suspendre notre activité syndicale.

Nous n'avons pas compris le lien entre la menace institutionnelle et la défense des salariés. Les explications de l'employeur étaient on ne peut plus brumeuses. La question reste d'actualité.

### La lettre au Préfet

En juin 2018, le Sicsoc a envoyé un courrier au Préfet, les termes à l'égard du syndicat étaient moins aimables que devant le syndicat. Sud-Solidaires était accusé de tous les maux, et en des termes peu élogieux. Nous sommes accusés de :

*...campagne de dénigrement... accusations fantaisistes... propagande... chaos généralisé.. flots de critiques violentes... représentants syndicaux vindicatifs... allégations... accusations mensongères... ».*

On attend plus de retenue de dirigeants responsables d'un centre socio-culturel, un tel excès porte préjudice au centre. Quel gâchis.

Dans le courrier au Préfet, le Sicsoc affirme qu'un intervenant syndical aurait menti lors de la réunion publique organisée par Solidaires et CGT à Froges lorsque fut évoquée la gestion du Centre socio-culturel du Pagnet à Chambéry.

Pour couper court à tout soupçon, nous rappelons qu'il a été simplement fait lecture du bilan de l'assemblée générale du Pagnet, le passage concerné est le suivant : « *le départ de la directrice qui a eu un coût de 45000 € incluant heures supplémentaires, indemnités de congés payés et charges afférentes* ». **Nous invitons l'employeur à vérifier à l'avenir ses informations avant de porter de telles accusations, et surtout auprès du Préfet.**

Lorsqu'à l'automne 2017, le Sicsoc a commandé au CdG un diagnostic et présenté les difficultés du centre, il était indiqué notamment **“un relationnel interprofessionnel dégradé à tous les niveaux chez les acteurs intervenants”** et **"des attentes fortes du partenaire CAF"**. Nous constatons que les difficultés ne proviennent pas d'un « petit groupe de personnes », et on peut s'interroger sur les progrès opérés au sujet de ces difficultés.

*SUD n'a fait autre que de dénoncer des problèmes dont l'employeur avait connaissance. Au lieu d'ouvrir un dialogue constructif, l'employeur s'est senti comme « pris en défaut » et rejette toutes les propositions syndicales, y compris quand elle proviennent désormais d'autres instances et d'autres acteurs.*

*L'action syndicale renforce le centre quand elle défend les salariés et leurs conditions de travail, l'emploi et la qualité de service. Les propositions des divers acteurs que sont les bénévoles, les syndicats ou les élus CHSCT, peuvent être une bonne opportunité pour le centre et le service rendu à la population.*

**La défense des droits des salariés et les reconnaissances en Accidents du travail de nos collègues sont des avancées pour tous les salariés et un tremplin pour unir et reconstruire une dynamique positive.**