
Information syndicale

Pratiques managériales et démocratie sociale

QUAND TOUT CHANGE... RIEN NE CHANGE

Madame, Monsieur, chers collègues,

La fusion (ou la « régionalisation ») opérée il y a un peu moins d'une année, crée un nouvel établissement public, fort de près de 1 700 personnes en poste.

L'organisation et le fonctionnement d'un établissement d'une taille de telle ampleur, inconnue jusqu'à présent, ne se décrètent pas. Cela implique en particulier un accompagnement au changement et une période d'acculturation, la volonté commune d'aller de l'avant, de façon positive et constructive, la participation de toutes et de tous (employeur, collaborateurs et représentants du personnel), pour suivre la même direction, dans l'intérêt de notre établissement et de ses agents.

Les pratiques de l'ancien temps ne sont plus possibles.

Malheureusement, force est de constater que la CMAR Nouvelle Aquitaine et les représentants du collège salarié ont **créé un spectaculaire et inquiétant précédent**. Cette promesse éclairée et répétée en boucle par nos employeurs « la gestion des ressources humaines se professionnaliserà, c'est incontournable avec des établissements de cette taille... » a déjà bien pris l'eau en Nouvelle Aquitaine.

Chronique d'un licenciement programmé.

Un collègue a reçu le 23 octobre 2021 un courrier l'informant de la suppression de son emploi permanent décidée le 25 juin 2021 par l'Assemblée générale de la CMAR Nouvelle Aquitaine. Incompréhension totale puisque le motif invoqué pour la suppression de l'emploi est fondé sur la perte d'un projet qui ne lui a jamais été attribué. Le collègue informe le Président de la chambre régionale pour lui signifier la problématique et lui indiquer sa bonne volonté pour revoir l'orientation de ses missions, si nécessaire.

Notre direction dotée d'une volonté constructive et sensibilisée à la GPEC, n'a pas été en capacité de lui répondre et de lui faire une proposition de reclassement, malgré un délai d'anticipation de cinq mois. **C'est ennuyeux dans une grande région dynamique, peu responsable pour un établissement lié par un accord national de prévention des risques psycho-sociaux.**

On peut relever l'**ACTE I** de la défaillance de représentants du personnel qui, réunis par la CPRT, ont validé cette décision (15 voix pour, 11 bulletins contre). Cette pratique est une porte ouverte à de multiples dysfonctionnements lourds de conséquences. Elle oriente la grille de lecture de la tutelle.

Le 30 novembre 2021, **ACTE II**, la CPRT a été de nouveau convoquée pour valider l'opportunité du licenciement du collègue, en qualité de délégué syndical de la CGC-CMA (« un engagement d'opportunisme », selon l'employeur). Le **collègue a été exclu sans possibilité de s'exprimer face à cette injustice**. Le résultat est affligeant ! 13 voix pour, 7 voix contre, 4 abstentions. Un membre du collège salarié a voté pour.

La situation est inquiétante ! Alarmante ! Que dire de l'honnêteté de l'employeur sur le fond et la forme ? Des risques psychosociaux ? L'absence de solidarité ? La perte des valeurs, du courage, de la cohésion syndicale ? On touche le fond ! **C'est une honte...** Avec de telles pratiques, chacun de nous a de quoi s'inquiéter, car la sécurisation des emplois statutaires devient bien éphémère. Comment pourrions-nous avancer et faire face aux enjeux du réseau sans confiance réciproque ? **REVEILLONS NOUS VITE !**

QUAND TOUT CHANGE... RIEN NE CHANGE ! EFFECTIVEMENT. IL EST URGENT D'AGIR !

Délégué syndical régional CGC CMA

