

RISQUES PSYCHO-SOCIAUX : LES CADRES NE SONT PAS IMMUNISES !

L'UNIP est consciente de l'implication des partenaires sociaux dans la défense des intérêts des agents de tous les grades. L'un des points importants de cette action est constituée par l'attention particulière portée aux risques psycho-sociaux en raison de l'impact catastrophique, voire irréparable que ceux-ci peuvent avoir sur nos collègues.

Or, des opérations de restructurations importantes commencent à avoir lieu sans que l'administration n'ait mis en place une organisation qui prenne en compte leur impact sur la vie de ses cadres.

Quand un cadre voit son poste supprimé, une garantie de rémunération lui est octroyée (actuellement pendant une période de trois ans. Mais attention, il ne s'agit pas d'une garantie de conservation de l'indice de traitement....). **Mais à charge de ce cadre de se débrouiller pour trouver un poste équivalent par une mutation géographique, avec le risque que ce nouveau poste soit supprimé ou d'accepter de retourner à des missions administratives.**

Hormis la garantie de rémunération, l'administration laisse le cadre seul faire face à son reclassement (ou son déclassement !). **De fait, l'administration se désintéresse totalement de l'impact de cette réorganisation sur la vie de ce cadre.**

A l'UNIP, nous pensons que ce mode de gestion est anormal pour les raisons suivantes :

1) L'Administration est seule responsable de cette situation et doit en assumer pleinement les conséquences :

- **d'abord, elle doit donner de la visibilité sur les postes afin d'assurer une sécurité optimale à ses cadres.** Il est ainsi anormal qu'un comptable ayant obtenu une mutation avec effet au 01/01/2015 apprenne en février 2015 que son poste est supprimé au 31/12/2015 et qu'il va donc devoir refaire une mutation pour conserver son indice de traitement (il s'agit d'un cas réel !).

Un cadre postulant à un poste doit pouvoir le faire en toute connaissance de cause : l'administration doit lui garantir cette visibilité.

- **les RH doivent s'impliquer dans le suivi du reclassement du cadre dont le poste est supprimé.** Une gestion moderne des ressources humaines implique que ce suivi soit personnalisé. **Les RH doivent ainsi déterminer les souhaits du cadre :** est-il mobile ou non ? veut-il rester comptable avec une mobilité géographique? ou accepte-t-il exercer des fonctions administratives ? Pendant toute la période de maintien de la rémunération, **les RH doivent faciliter son reclassement en lui proposant des postes.**

C'est une question cruciale, car ces situations vont se rencontrer de plus en plus souvent. Même si les cadres sont mieux rémunérés que d'autres agents, ils n'en demeurent pas moins des êtres humains qui doivent être traités dignement.

Leur niveau d'engagement, leur charge de travail et leurs responsabilités génèrent déjà beaucoup de stress : un traitement déshumanisé de ces situations rajoute de la souffrance (sentiment d'injustice; sentiment de déclassement, voire d'inutilité; isolement de sa famille qui n'est pas forcément mobile; perte des repères) et peut entraîner des conséquences dramatiques.

Ces questions ne doivent pas être traitées à la légère où ne l'être que suite à des gestes irréparables.

2) L'Administration doit proposer des règles justes pour gérer ces situations qui vont devenir de plus en plus fréquentes :

Il est essentiel d'agir sur des règles dont l'application risque d'entraîner des conséquences néfastes pour les cadres.

En effet, l'un des risques majeurs provient d'une **situation où le cadre "partant" perd son indice** s'il le détient depuis moins de quatre ans. Il s'agit d'une règle "Fonction publique".

Notre Administration argue du fait qu'il s'agit d'une donnée dont elle n'a pas la maîtrise et qui est donc intangible. Mais dans une période de fortes restructurations, cette argumentation ne peut pas être acceptée, car cela reviendrait à cautionner une absence de prise de responsabilité.

Les partenaires sociaux doivent donc aller au-delà du cloisonnement derrière lequel se retranche notre Administration. **Aussi, l'UNIP propose que la suppression de cette règle soit demandée du fait du caractère exceptionnel des restructurations.**

En conséquence, si un cadre a disposé d'un indice pendant 6 mois et qu'il perd son poste suite à une restructuration, il doit pouvoir conserver cet indice pendant 5 ans afin de pouvoir retrouver un poste, ou d'être dans une perspective de départ en retraite.

L'UNIP vous propose de porter ces revendications car :

- **le système actuel est un facteur de blocage et d'injustice ;**
- **la situation de la DGFIP justifie une dérogation compte tenu de l'ampleur des réformes et de leur caractère exceptionnel ;**
- **il s'agit d'un traitement social d'une évolution administrative qui est porteuse de risque psycho-sociaux pour tous les cadres ;**
- **cela permettrait de lisser les difficultés s'agissant des débouchés sur une période charnière et en garantissant un traitement équitable aux cadres concernés ;**
- **il s'agit d'une mesure dont le coût est très faible si on tient compte des économies générées par ces restructurations.**

L'UNIP soutient qu'il faut prévenir les souffrances générées par les réformes actuelles en mettant l'Administration face à ses responsabilités au regard des décisions prises.

La situation actuelle fait peser de lourdes menaces sur la santé des cadres qui ne sont pas immunisés contre les risques psycho-sociaux.

Personne ne pourra dire dans le futur que l'alerte n'aura pas été donnée à l'Administration.