



syndicat général de la fonction publique
c h a u d e r o n 5
1 0 0 3 l a u s a n n e
t é l . 0 2 1 / 3 5 1 2 2 5 2
f a x 0 2 1 / 3 5 1 2 2 5 3
e - m a i l : s g f p @ b l u e w i n . c h



Madame Nuria Gorrite
Cheffe du Département des
Infrastructures et des Ressources
Humaines - DIRH
Place de la Riponne 10
1014 Lausanne

Lausanne, le 13 janvier 2014
Par mail & courrier A

Situation du personnel de la DSI

Madame la Cheffe de département,

Un important collectif de travailleurs.euses de la DSI a saisi notre syndicat pour nous informer de leur situation professionnelle et de nous demander d'intervenir. Ce que nous faisons par le présent courrier qui reprend et expose systématiquement les témoignages des salariés.es et le résultat d'un certains nombres de séances de travail et d'entretiens que nous avons menés.

Nous sollicitons votre intervention afin que les agissements qui nous ont été exposés cessent. Il s'agit ici de garantir la santé, la sécurité, l'intégrité et le respect du droit à la personnalité de l'ensemble du personnel. Nos demandes répondent à des dispositions légales qui doivent être garanties par l'autorité d'engagement et mises en pratique systématiquement dans le cadre de la politique du personnel menée par le service et le département.

Or, en l'état de nos informations, la direction et une partie de l'encadrement ne respectent pas systématiquement ces dispositions légales. Elles sont grandement responsables de la situation que nous exposons ci-après, sur la base des témoignages qui nous ont été apportés.

Management

Baronnies

La DSI vit une politique du personnel largement déterminée par l'existence et l'action de baronnies. Les directives de la direction sont appliquées ou non selon la position et la marge de manœuvre des personnes impliquées.

Les réorganisations fréquentes ne sont généralement pas menées à terme. Souvent elles s'interrompent lors de l'attribution de postes à responsabilités à des personnes choisies à l'avance. Les réorganisations sont aussi utilisées pour mettre à l'écart des collaborateurs tombés en disgrâce.

L'organigramme ne se fait donc ni en fonction des prestations attendues par les services bénéficiaires, ni en fonction du travail, ni en fonction de compétences mais plutôt en fonction des personnes à placer ou à déplacer : l'organigramme est alors plutôt un « humanogramme ».

Dépersonnalisation

Les collaborateurs partagent un profond sentiment de manque de respect et de considération. Dans leurs témoignages, ils parlent de « mise au placard », de « carrière et évolution grillées », d'« assassinat professionnel » comme représailles pour toute remarque, suggestion ou critique même constructive. Toute tentative de défendre ses droits est perçue comme une attaque contre les cadres. Des employés qui pensent avoir tout simplement accompli leur devoir se retrouvent déclassés, privés de leur travail, démis de leurs fonctions, intimidés, rabroués.

Des personnes ayant signalé des dysfonctionnements sous la responsabilité de l'ancien chef de service ont été frappées dans leur carrière. Il s'agissait pourtant de dysfonctionnements largement reconnus par l'UCA et le CE. Ces personnes n'ont jamais retrouvé leur position et leurs attributions. Le chef de service en place aujourd'hui ne veut pas entendre parler du passé mais ne fait rien pour que la situation s'améliore. Pour ces collaborateurs le passé se prolonge bel et bien dans le présent.

Pour la direction de la DSI, le sens du service public ou l'implication professionnelle sont-ils considérés comme des défauts ? « La force de l'administration est de ne surtout pas faire » a déclaré le directeur adjoint.

La remise en cause des compétences et des savoirs n'est pas rare non plus. Lors des « séances de cadres », certains membres de l'encadrement traitent leurs collaborateurs de « bras cassés » mais quand les collaborateurs demandent une formation pour acquérir des compétences, la direction refuse car, dit-elle, la DSI n'en a pas besoin. Et quand il est difficile de remettre en cause les compétences et les savoirs, la hiérarchie s'attaque à la personnalité du collaborateur. Il se retrouve démotivé, démoli, atteint dans son intégrité et dans sa personnalité.

L'incompréhension et le sentiment d'injustice sont d'autant plus importants qu'ils doivent être mis en contraste avec des promotions non méritées et carrément choquantes. Copinage et clientélisme sont des mots qui reviennent fréquemment dans les témoignages.

Le droit à l'égalité de traitement est gravement bafoué que ce soit dans les promotions et les procédures d'engagement, dans l'attribution du travail et des projets ou dans la simple mise à disposition d'une place de parking.

Manque de voies de recours

Il est évident que cette situation provoque aussi des conflits entre les collaborateurs. La hiérarchie et l'unité RH gèrent ces conflits de façon hâtive et souvent arbitraire. Pour résumer les témoignages : « Pour certains, quoi qu'ils fassent ils ne seront jamais inquiétés et pour d'autres, quoi qu'ils fassent leur travail et leurs compétences ne seront jamais reconnus ».

Certains collaborateurs avouent ne plus signaler les dysfonctionnements ni aux RH ni au chef de service. Ils ont perdu tout espoir dans l'action portée par leur volonté d'amélioration. D'autant plus que les conséquences pour leurs carrières sont graves mais difficilement démontrables, comme dans toute situation de pression, rétorsion et mobbing.

Gestion budgétaire

Nous ne jugeons pas les pratiques de la DSI dans la gestion budgétaire mais nous tenons à souligner que les collaborateurs demandent un « vrai » audit financier et que nous soutenons cette revendication.

Communication

Des décisions importantes de la direction, touchant directement les collaborateurs, ne sont sciemment pas communiquées par celle-ci:

- priorisation des projets,
- critères de publicité pour la mise au concours, changements organisationnels et attribution des postes,
- directives internes : par exemple télétravail, critères d'attribution des places de parc,
- etc.

La DSI n'utilisant pas les canaux de communication internes pour ses propres décisions, cette communication se fait selon la décision des différents échelons hiérarchiques.

Ne disposant pas d'information officielle, les employés doivent se contenter d'une communication qui est très souvent fonction de la rumeur qui la précède.

La communication envers les collaborateurs est teintée d'intimidations. « Nous vous rappelons que si vous consultez un document dont l'accès vous est interdit, vous vous exposez à des mesures administratives sévères. (@actu 33) ». De par leur métier, de nombreux collaborateurs ont accès à des données confidentielles, ils ont tous signés une charte de confidentialité. Le collaborateur ne dispose ni d'une définition précise, ni de la liste des documents interdits. Quel est le risque pris par chacun au quotidien au vu de cette annonce ?

Conduite opérationnelle

La direction ne communique pas sur le lancement des nouveaux projets. Les collaborateurs potentiellement intéressés ne l'apprennent que trop tard. Il est regrettable de constater que la direction n'utilise pas ces occasions pour motiver les collaborateurs, leur donner des possibilités d'évolution, de progression ou de changement d'attribution ou pour utiliser, tout simplement, correctement les ressources disponibles. Ce qui surprend, c'est que la DSI paye cher des consultants externes (LSE) tout en sous-utilisant des collaborateurs internes que ce soit par ignorance de leurs compétences et leur charge/disponibilité, par volonté de les punir parce qu'ils ont osé dénoncer des dysfonctionnements ou pour des raisons qui nous échappent.

En résumé, le pouvoir hiérarchique est utilisé pour intimider, pour faire peur, pour forcer au silence. Cette violence devenue structurelle traverse l'ensemble de la chaîne managériale. Elle produit des conditions de travail extrêmement pénibles, maltraitantes, faisant souffrir de nombreux employés. Le malaise est palpable dans le service. Des salariés victimes ou témoins de ces violences ont témoigné auprès de nous.

Compte tenu de la gravité de ces faits, nous sollicitons un entretien dans les plus brefs délais pour pouvoir construire avec vous une démarche qui améliore les conditions de travail, assure le respect des personnes et garantisse l'application scrupuleuse des dispositions légales en matière de protection de la personnalité, de l'intégrité et de la santé. Nous vous demandons très instamment la garantie la plus ferme qu'aucune mesure de rétorsion, de répression ou de pression ne frappera des collaborateurs de la DSI qui rendent compte de leur souffrance et des difficultés de leur vie au travail.

En vous remerciant sincèrement de l'attention que vous porterez à notre demande et dans l'attente de votre réponse, nous vous présentons, Madame la Cheffe de département, nos respectueuses salutations.

Secrétariat syndical SGFP

& Secrétariat fédéral SUD