

## **Ni entendus, ni écoutés, nous ne souffrirons pas en silence !**

Depuis vingt mois les Archives Nationales d'Outre-Mer d'Aix-en-Provence (ANOM) connaissent un malaise grandissant dû à une forme de management que l'on peut qualifier de brutale et inefficace, le personnel des ANOM fait face à l'instauration par l'équipe de direction d'un climat humain dégradé par une attitude oscillant entre mépris, moquerie voire agressivité.

En voici quelques exemples :

- Réunions de service qui se terminent souvent par un monologue accusatoire à l'intention des agents.
- Exercice solitaire du pouvoir par le directeur qui ne consulte quasiment jamais le personnel sur des décisions importantes.
- Interprétation tatillonne, quand elle n'est pas erronée, de la réglementation.
- Absence de considération pour le travail des agents (allant jusqu'à des remarques du style : « mais on peut très bien se passer de vous »).

Les conséquences d'un tel comportement sur la santé des agents ne se sont pas fait attendre : au 31 août 2015, on comptait 424 jours d'arrêt-maladie dans le service soit presque autant que pour la totalité de l'année 2014 (427 jours).

C'est pourquoi une large majorité des agents (28 sur 39, soit plus de 70%), toutes catégories confondues (et en dehors de toute référence syndicale) a signé, en mars 2015, une pétition adressée à M. Berjot, directeur général des patrimoines, l'alertant sur cette situation et demandant une inspection du service.

Suite à la transmission de cette pétition, la situation des ANOM a été abordée au cours des débats du CHSCT ministériel du mois de mars. M. Christopher Miles, secrétaire général du ministère, et Président de l'instance, annonçait à cette occasion la saisine des services de l'inspection. En parallèle, le CHSCT local était évidemment lui aussi saisi de la question.

En mai 2015, en déplacement aux ANOM, M. Hervé Lemoine, directeur du SIAF, annonçait au personnel le lancement d'une mission, confiée à M. Philippe Henwood, inspecteur général du patrimoine, afin de « *préparer un organigramme* » et « *d'établir un dialogue* ». À ce propos, soulignons que M. Henwood s'est entretenu individuellement avec la quasi-totalité des agents des ANOM.

Est-ce à dire que la situation est en voie d'apaisement ? Non, et nous le regrettons.

Car non seulement les comportements évoqués plus haut n'ont pas cessé au cours de l'été, mais ils se sont même amplifiés, tout autant que la souffrance au travail.

Pire, M. Lemoine a, le 11 septembre dernier, tenu un discours aux ANOM en complet décalage avec la réalité de la situation comme avec les attentes d'une majorité du personnel.

Ainsi, M. Lemoine a explicitement évoqué, reprenant en cela le discours de la direction des ANOM, la responsabilité collective des agents - et d'eux principalement - dans la situation ! En résumé, toute victime serait responsable de son malheur. Voilà une bien étonnante vision des rapports sociaux, hiérarchiques et professionnels.

Pour notre part, nous jugeons que le risque psychosocial a atteint un niveau critique et estimons qu'une partie du personnel est, de fait, confronté à un danger grave et imminent.

Nos organisations syndicales préviennent qu'elles sauront prendre toutes leurs responsabilités pour assurer la protection des agents.

Ensemble, unis et solidaires, mettons un terme définitif à ces agissements nocifs !