



## Déclaration liminaire CFDT

Monsieur le Directeur général,

Mesdames et Messieurs,

La section CFDT CROUS souhaite porter à votre attention plusieurs sujets qui nous semblent essentiels pour la qualité de vie au travail, la reconnaissance des agents et le bon fonctionnement de notre établissement.

### 1) Téléphones professionnels

Malgré plusieurs relances, nous déplorons qu'à ce jour le recensement des téléphones professionnels n'ait toujours pas été réalisé ou communiqué.

Cette absence de clarification conduit certains agents à ne plus utiliser leur téléphone personnel pour des besoins professionnels, ce qui génère des tensions au sein de certaines équipes.

Outre le délai extrêmement long pour un recensement auprès des 6 DUG hébergement du Crous Aix-Marseille-Avignon, la section CFDT CROUS s'interroge : si un agent utilise son téléphone personnel dans le cadre de ses missions, le CROUS prendra-t-il en charge les conséquences matérielles éventuelles ? Une clarification sur ce sujet nous semble nécessaire.

### 2) Fiches de poste

Nous déplorons le manque de coopération de certains DUG ou supérieurs hiérarchiques concernant les fiches de poste.

Malgré nos relances, et probablement les vôtres, nous constatons encore trop souvent (malgré les débuts des entretiens) :

- des copier-coller de fiches métiers ;
- des missions qui ne correspondent pas au travail réellement effectué ;
- des réticences à reconnaître certaines tâches pourtant exercées quotidiennement.

Ces situations créent des « tensions/RPS » envers certains agents, un frein réel pour une demande de liste d'aptitude. Ce sont souvent les agents les moins reconnus qui sont les premiers à en faire les frais.

Nous rappelons également que ces mêmes encadrants conduisent ensuite les entretiens professionnels. Dans certains cas, nous observons des situations pouvant s'apparenter à des conflits d'intérêts et en découle des appréciations pouvant constituer un frein à l'évolution professionnelle des agents.

**La fiche de poste doit rester un outil de reconnaissance, de transparence et d'équité.**



### 3) Encadrement et management

Au regard des situations vues, vécues, racontées ou subies par certains collègues, nous souhaitons que la direction veille particulièrement à la formation régulière des personnels d'encadrement : DUG, DUG adjoints, RST, gouvernant·es et responsables de service.

Management, communication, prévention des risques psychosociaux, qualité des relations humaines, bien-être au travail : ces sujets ne s'improvisent pas.

Il n'est pas concevable que certains encadrants ne saluent pas les équipes avec lesquelles ils/elles travaillent quotidiennement. **Le respect** commence souvent par des gestes simples.

### 4) Pointage et badgeuse

Nous souhaitons également alerter sur les conséquences du déploiement du système de pointage.

Le principal retour des agents est le stress généré par la badgeuse. Nombre d'entre eux se voient contraints de programmer des alarmes pour ne pas oublier de pointer. Les personnels d'accueil ou de bureaux arrivent plus tôt afin de pouvoir badger à l'heure. D'autres rencontrent des difficultés liées au pointage informatique ou à l'insuffisance des lieux de badgeage.

Nous regrettons également que toutes les UG pilotes n'aient pas joué pleinement le jeu de l'expérimentation. Dans certains sites, les contrôles et validations n'ont été effectués qu'occasionnellement. Plusieurs agents attendent encore la correction de leurs anomalies de badgeage depuis plusieurs mois.

Nous nous interrogeons donc sur la pertinence d'une généralisation du dispositif alors même que certaines expérimentations n'ont pas pu être menées dans des conditions satisfaisantes.

### 5) Qualité de vie et conditions de travail : des remerciements sincères

Nous souhaitons terminer cette déclaration sur une note plus positive.

Nous tenons à remercier l'ensemble des acteurs et actrices qui ont contribué au travail considérable réalisé autour de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Les nombreuses formations proposées dans des domaines variés constituent une véritable richesse pour les agents. Nous remercions tout particulièrement le service formation pour son investissement.

Nous adressons également nos remerciements aux organisateurs de la journée QVCT. Celle-ci a été une réussite, tant par la qualité de son organisation que par la richesse des ateliers proposés.



Même si, à notre grand regret, aucun croissant ni pain au chocolat ne nous attendait au petit-déjeuner... mais nous leur pardonnons volontiers !

Au-delà des ateliers, cette journée nous a offert un moment rare.

Réunis dans l'amphithéâtre, nous avons vu l'ensemble des agents du CROUS : ceux qui traversent des situations difficiles dans leurs unités de gestion, ceux qui sont heureux de venir travailler, et tous ceux qui se situent entre les deux. Pendant quelques heures, nous avons ressenti ce qui fait la force de notre établissement : une communauté humaine, une grande équipe, presque une famille.

Ce moment nous a confortés dans notre engagement syndical et nous a rendus fiers, professionnellement, de notre implication au service d'une mission d'utilité publique essentielle : accompagner les étudiantes et les étudiants.

Syndicalement, cette journée a donné encore davantage de sens à notre engagement. Nous voulons assurer les agents du CROUS que nous continuerons, avec détermination, bienveillance et exigence, à être présents pour les accompagner dans leurs droits, leurs devoirs et l'amélioration de leurs conditions de travail, afin que chacun puisse trouver davantage de sérénité et d'épanouissement dans son quotidien professionnel.

Merci.