



Si, de manière réglementaire et prévu par les textes, la Direction Régionale peut déplacer ses cadres, nous demandons, que ces mutations soient **explicitées** et **accompagnées** dans la **concertation**, en **tenant compte de la personne au-delà de la fonction**.

Pourtant tous les indicateurs régionaux sont au vert, avec une progression exceptionnelle de la Loire Atlantique, un taux de chômage bas.....

Comment sommes-nous considérés ? Pourquoi aucun remerciement pour le travail effectué ?

Ce qui nous interpelle dans ces mutations c'est le **manque d'accompagnement, de concertation et le règlement en individuel d'une situation collective**.

Dans une période de **profonde mutation** ou **l'ensemble du personnel va se trouver confronté à de grands changements** nous rappelons qu'une plaquette « Violence interne au travail » est en ligne sur l'intranet, elle décrit notamment :

« **LA MALTRAITANCE MANAGÉRIALE :**

Définie par Marie-France Hirigoyen, à l'origine, en France de la notion de harcèlement moral comme « le comportement de certains dirigeants caractériels qui font subir une pression à leurs subordonnés ».

LE CONFLIT ENTRE AGENTS :

En situation de conflit, les personnes s'affrontent sur leurs idées, ou en raison de tensions. Si le désaccord n'a rien d'anormal, le conflit doit, quant à lui, être géré pour ne pas déboucher sur une violence insidieuse. »

En cas de désaccord, nous disons STOP à la maltraitance managériale. Quels que soient le niveau et la fonction, le personnel « bougé » dans de mauvaises conditions et la précipitation, se sentira comme un pion jetable et jeté...

**Pour ne pas rester seul(e)
face à ces situations et bénéficier d'un réel conseil,
contactez-nous.**

