



Onde de Choc

Le bulletin d'infos CGT-CD90

NUMÉRO 5

NOVEMBRE 2024

CGT-CD90

Adresse : 27, avenue

Sarrail

90000 Belfort

Messagerie :

cgtcd90@gmail.com

Quand la « messagerie » jaune



L'oralité est devenue un mode de communication très prisé par notre administration !

- Réduction de l'empreinte carbone numérique ?
- Camaraderie exacerbée ?...

Si les Ressources Humaines traitent des aspects humains et sociaux des relations de travail au sein d'une organisation, on peut s'interroger sur une gestion du personnel bien éloignée de l'intérêt des salariés.

- Injonctions viriles dans l'intimité d'un couloir ou d'un bureau,
- Appels téléphoniques tonitruants,
- Accompagnements et conseils inappropriés,
- Vocifération lors de réunions ...

Le service RH ne s'embarrasse pas de messages électroniques fastidieux.

Dans les services, la mode est aussi à l'oralité. Les nouvelles formes de « management » prisées par l'institution font la part belle à la communication verbale. Usage intensif de réunions flashes se limitant à un aspect descendant de l'information, exigence de tâches sans lien avec les missions de l'agent et en complet désaccord avec l'éthique des métiers sont désormais légion. L'absence de scripturalité favorise bon nombre d'excès néfastes pour l'agent comme pour l'usager.

Aussi, la CGT CD 90 recommande à tous les collègues concernés par un ou plusieurs de ces cas de figure, d'exiger une trace écrite afin d'éviter d'être floué et de refuser toute forme de pression.

SOMMAIRE :

P1- Paroles & paroles

P2- Team building

P3- Principes de base

P4- La fable

P5- L'Inet

« La parole a été donnée à l'homme pour déguiser sa pensée »

Kant.



Une force
à vos côtés



Le « team building »: cohésion piège à...

Définition « Team building » : consolidation d'équipe

Exemples : Entracte, journées de cohésion, séminaires...

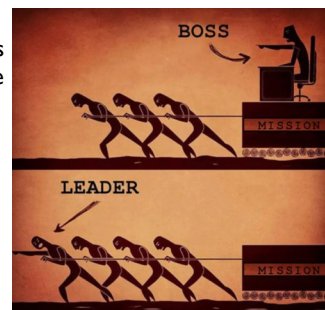
Une activité de team building a pour principal objectif le renforcement des équipes.

Une journée organisée autour d'une animation est perçue comme une « récompense » par les salariés. Mais elle est tout d'abord profitable à l'employeur.



Les 7 bénéfices du team building :

- Accroître la productivité
- Encourager la communication
- Augmenter la motivation
- Encourager la créativité
- Développer le leadership : identification des leaders au sein de la main d'œuvre car ils prennent le contrôle des tâches
- Développer l'esprit d'équipe
- Augmenter le niveau de confiance



Il est bien évidemment important d'organiser un « debriefing ».

En effet, le « team building » n'est pas simplement destiné à passer une journée agréable en dehors du bureau. C'est un outil pour l'employeur qui a pour but d'optimiser et d'utiliser au mieux les ressources du personnel.

Au même titre que le patron de Gifi, (Philippe Ginestet), le président chercherait-il à nous motiver sans nous augmenter ?

Nous vous invitons à visionner le film « des idées de génie » de Brice Gravelle.

La CGT-CD90 refuse le « **salaire émotionnel** » désigné comme l'ensemble des avantages non financiers qui contribue au bien-être des employés dans leur travail.

Contrairement au salaire monétaire, il repose sur des éléments comme la sensation de reconnaissance et de développement personnel, l'ambiance de travail, la flexibilité des horaires et la possibilité d'évoluer dans un environnement faussement valorisant. Ce type de rémunération a un impact important sur la motivation, et l'engagement, en répondant aux besoins de satisfaction personnelle et professionnelle.

Directeurs, encadrants, responsables..., inquiétez-vous de ces méthodes de « management » made in USA (leaders en contrats précaires, confiance aveugle en l'intelligence artificielle et la domotique), car vous sciez la branche sur laquelle vous êtes assis. Les postes d'encadrants disparaîtront au même titre que les postes d'exécutants.

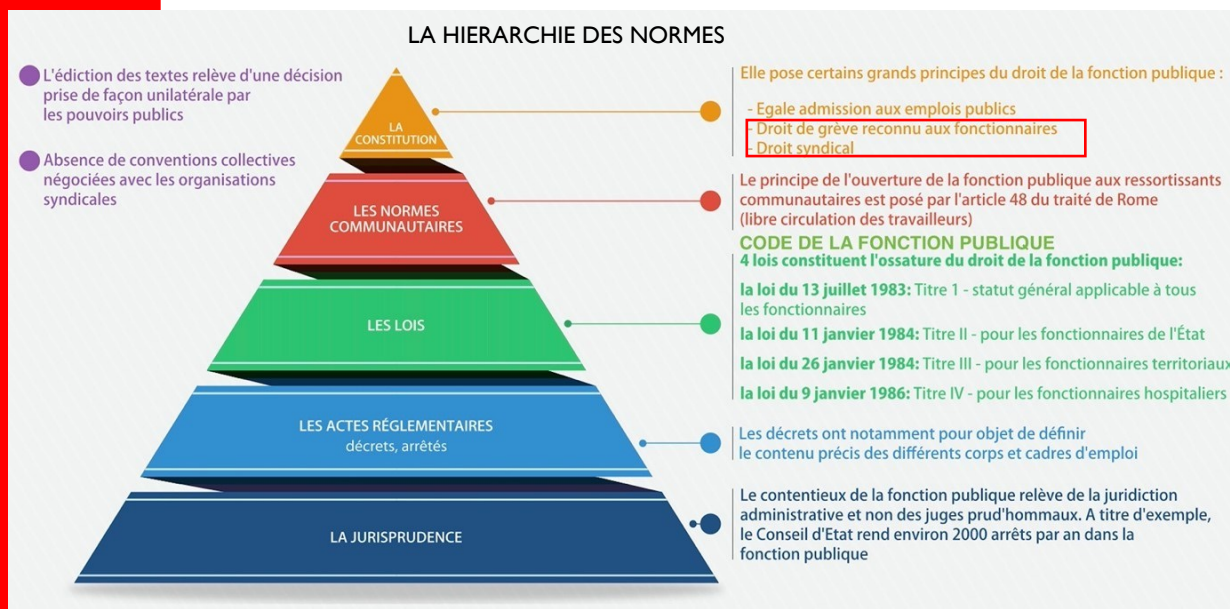
Nous glissons petit à petit vers la suppression de qualifications pérennes dans le temps au profit de compétences obsolètes.

La CGT-CD90 est pour le maintien du statut, et des conditions dignes de travail.

Le cadre juridique de la FPT

Quelques principes fondamentaux servent de base à ce cadre juridique :

- **L'égalité d'accès aux emplois publics**, proclamé par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, qui impose que, dans les nominations de fonctionnaires, il ne soit tenu compte que de la capacité, des vertus et des talents.
- **La neutralité** : le service public doit être guidé selon l'intérêt général, sans être influencé par les intérêts privés.
- **L'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif**. La justification première du cadre juridique spécifique pour la fonction publique est de protéger les fonctionnaires contre les pressions du politique. C'est pour cette seule raison qu'il fut inventé. Le principe en était simple : l'emploi du fonctionnaire ne doit pas être menacé s'il refuse d'obéir à un ordre illégal.
- **La continuité** : un service public doit fonctionner de manière continue et régulière, sans autres interruptions que celles prévues par la réglementation en vigueur. Un service public répond à un besoin essentiel qui doit être satisfait en permanence.
- **La mutabilité** : l'adaptabilité du service est la condition nécessaire pour suivre l'évolution des besoins d'intérêt général. Cette condition justifie les mutations qui interviennent régulièrement dans les services publics, qui doivent s'adapter tant aux progrès de la technique qu'à l'évolution de la demande sociale. Ce qui implique qu'aucun obstacle juridique ne doit s'opposer aux changements à accomplir.
- **La responsabilité**, qui fait du fonctionnaire un citoyen à part entière, pour assumer pleinement sa responsabilité de service public.
- **Le principe de parité** qui signifie l'égalité de traitement entre les fonctionnaires des trois fonctions publiques.





Le management sans ménagement de la ménagerie

Une fourmi arrivait quotidiennement de bonne heure au boulot. Elle œuvrait et était heureuse de se rendre utile. Un lion s'étonna que celle-ci travaillât sans supervision.

Il recruta un caméléon superviseur expérimenté doué dans l'élaboration de rapports en tout genre.

La première mesure de ce dernier permit un contrôle accru de la fourmi. Immédiatement le recrutement d'une assistante s'imposa pour préparer lesdits rapports.

Le lion bien conseillé créa un nouveau poste de responsable, qu'il confia à une cigale experte cela va de soi, en stratégie d'optimisation du travail et du suivi budgétaire.

Il recruta une araignée qui renouvela le parc multimédia avec des logiciels nec plus ultras, mais en externalisant au passage l'essentiel du service informatique.

Le lion enchanté par cette abondance de rapports souhaita qu'on lui fournisse des graphiques, des ratios et des tendances.

Pour s'éviter quelques tracas, et tenter de mettre tout ce petit monde au pas, le lion nomma un chat sensé donner le LA.

La fourmi naguère investie et au service de l'intérêt général, se désespère peu à peu devant ce nouvel univers régi par toujours plus de procédures.

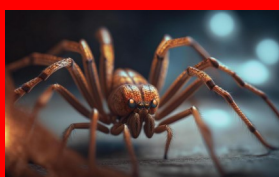
Après analyse, le secteur spécifique où travaille la fourmi, qui a perdu sa bonne humeur et son dynamisme d'antan, ne produit plus comme avant.

Une campagne de remobilisation est alors décrétée. Du cadre à l'agent tout le monde est concerné, afin d'harmoniser et stimuler l'esprit d'appartenance, séminaire managérial et journée conviviale sont organisés.

Maitre hibou consultant ambitieux est recruté pour réaliser un audit et élaborer des solutions. Après plusieurs mois d'un laborieux travail de bureau, le constat est sans appel, la masse salariale est trop importante.

La conclusion est évidente, le lion licencie la fourmi qui faisait manifestement preuve d'une baisse de motivation et d'une attitude conflictuelle.

Moralité : Le service public est et doit rester le bien de toutes et tous. Ne nous en laissons pas déposséder car lorsque tout sera privé, nous serons privés de tout.



Tête de l'INET

Extrait du PV du CST du 17 octobre dernier: « le Président a compris qu'il n'y avait pas d'effort au niveau national, que cela ne se déclinait pas non plus à l'échelon local et que c'était fichu, que l'État allait mettre les collectivités locales à plat et ensuite l'État ne serait pas plus fort, donc la maison va s'effondrer sur elle-même. Il a imaginé cela sur 2027, mais en vérité ils n'ont fait qu'accélérer le processus, mais c'est ainsi...»

La CGT-CD90 vous répond: NON ce n'est pas ainsi ! Nous ne voulons pas baisser les bras, et restons convaincus qu'une transformation publique de grande ampleur est encore possible. Pour exemple, face à la crise et l'inaction humaine, les cadres de l'Inet s'engagent en 2020 et signent un manifeste des plus ambitieux.

« **Anthropocène et pouvoir d'agir** » <https://adtnet.fr/notre-manifeste>

Que ce soit sur le plan social, environnemental, économique, le changement doit venir des communautés locales, qui ont la capacité d'agir. Les cadres territoriaux, en particulier, sont appelés à jouer un rôle essentiel dans la transition vers une société résiliente en mettant en œuvre des solutions durables.

Véronique Balbo-Bonneval, vice-présidente de l'ADT-INET (Association des Dirigeants Territoriaux-Institut National des Etudes Territoriales)

« La situation est donc simple, le virage ne peut venir que des territoires. Les territoires sont l'échelle du possible. Ils se retrouvent, qu'ils le veuillent ou non, devant une responsabilité historique ; Faire entrer en résonance, immédiatement et simultanément, toutes les solutions existantes afin de donner une chance au monde nouveau d'advenir au milieu de celui qui s'effondre sous nos yeux.»

Convaincue de l'importance et de l'urgence, la CGT-CD90 appelle l'ensemble des agents du Département à une mobilisation intellectuelle au service de cette nécessaire transformation.

Gelée précoce

Ce mois de novembre, l'administration a brusquement décidé de geler les recrutements. Cela concerne même les remplacements de départs actés. Cette situation intervient dans un contexte déjà tendu, dans lequel nombre de postes sont non pourvus.

Certes, cette cure d'amaigrissement assumée de la masse salariale fait suite à l'annonce de l'Etat de réduire ses dotations.

Mais les agents déjà en surcharge de travail ne doivent pas devenir les victimes collatérales du bras de fer opposant la collectivité à l'Etat.

La CGT-CD90 s'oppose à ce gel des postes et dénonce un signal inquiétant pour le service public local.

