



Onde de Choc

Le bulletin d'infos CGT-

NUMÉRO 7

MARS 2025

CGT-CD90

Adresse :

27, avenue Sarraill

90000 Belfort

Messagerie :

cgtcd90@gmail.com

SOMMAIRE :

P1- Ordre de mission

P1- Visite partie

**P2- Transversalité-
décloisonnement**

P3- Ma paie

P3- Cia

Ordre de mission impossible

Je dois déclarer ma mission sur eMission et réserver une voiture. Ce qui devait être rendu plus simple grâce à la dématérialisation, tourne rapidement à la mission kamikaze.

Je recherche sur l'intranet ce fameux logiciel. Rien dans le volet « mes ressources » sous menu « logistiques ». J'y trouve des infos sur le pool véhicule.

Las de mes errances, je demande à des collègues. Le logiciel est caché dans « mes applications », « voir mes applications », puis « RH eMission ». Il fallait juste le savoir.

Le logiciel me demande alors un mot de passe oublié depuis longtemps, à réinitialiser.

Je tente..., la démarche échoue, il me faut contacter l'administrateur.



Une fois les mystères de connexion percés, je dois déclarer pour mon trajet (l'aller, sans oublier le retour). Si la destination n'est pas référencée, il faut en demander la création.

La dernière phase, celle du bouton caché de validation demande l'expertise de trois collègues. Bref, le logiciel, un Berger Levraut (sans doute issu du pack Sedit) est tout sauf intuitif.

Mais comme aime à le dire l'administration : il suffit de lire le mode d'emploi. Je m'y astreins.

Rien dans « Mes applications », rien dans « Mes ressources », « Logistiques ». Je trouve dans « Mon parcours pro », sous menu « Mes déplacements » les anciennes fiches papier (nostalgie) et le tutoriel, en 38 pages.

Si cela devient une routine pour les agents habitués à sortir en mission, le départ occasionnel deux à trois fois par an pour une formation ou une journée d'étude, devient une épreuve digne de Koh Lanta pour les autres.

Nota Bene, si vous partez à Lyon ou Paris par exemple, le temps du trajet qui doit se faire la veille pour arriver à l'heure le lendemain matin, n'est pas compté comme une mission, mais reste à la charge de l'agent.

Quant à la réservation de véhicules, soyez vigilants ! Si la plage horaire de réservation est dépassée d'une minute, la boîte à clefs se ferme et voilà l'agent sans véhicule.

C'est le charme de l'informatique précis mais sans aucune souplesse.

Ces nouveaux mécanismes ne simplifient pas la vie des agents. Ils ajoutent du travail administratif, dans un monde déjà surchargé en process et validations.

Visite partie

Encore une mesquinerie infligée aux agents par l'administration. La visite des Archives départementales était régulièrement proposée aux agents qui le souhaitaient, sur leur temps de travail. Cela ne se fera désormais plus, les visites étant proposées sur les horaires de midi, pendant le temps de pause.

Transversalité et décloisonnement

Le champ lexical de la gestion d'équipe fait désormais la part belle à ces deux notions. Mais qu'en est-il vraiment des concepts de transversalité et de décloisonnement ?

Définition de la transversalité :

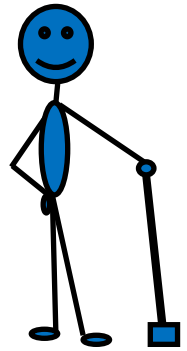
Consiste à faire travailler temporairement, plusieurs agents ou services ayant des compétences différentes, sans qu'aucun lien hiérarchique n'existe entre eux, vers un objectif commun.

Définition du décloisonnement :

Action de décloisonner. Séparation, division de certaines activités, certains services.

Quelles sont les intérêts de ces concepts ?

Dans une organisation en silos, il y a peu de communication transversale et la hiérarchie est très présente. Sans se soucier des éventuels impacts sur les autres services, chaque entité exécute ses tâches et ses missions.



L'organisation transversale consiste à briser le fonctionnement en silos. Pour cela il faut désigner un chef de projet qui doit, animer, favoriser, développer, faire preuve d'influence.

Il doit avoir des qualités indispensables telles que :

le sens de l'empathie, des qualités de gestion des conflits, le sens de la pédagogie, de l'assertivité, de l'adaptabilité et surtout être capable de motiver son équipe.

Associer l'ensemble des agents, permet à tous de participer à la vie de la collectivité au-delà des missions classiques, d'être plus polyvalents, réactifs et participatifs.

Le décloisonnement consiste à penser en globalité une discipline, en scindant l'ensemble ou une partie de l'activité.

La stratégie de cette méthode permet de limiter la hiérarchie, de favoriser le travail d'équipe, d'augmenter la flexibilité et la réactivité, la circulation et le partage de l'information, ainsi qu'une meilleure communication entre les services.

A l'ère du numérique, il faut briser les silos pour moderniser l'organisation du travail dans les services.

La mise en place de ces concepts dans les services...pas si simple pour les agents !

Le mode projet va de pair avec le décloisonnement et les difficultés liées à cette méthode de travail sont nombreuses :

-Elle se heurte tout d'abord à la **complexité qui découle d'une relation tripartite**. Le temps de la mission transversale, l'agent est au cœur d'une relation qui peut parfois être compliquée entre son chef de service et le chef de projet ;

-La « double autorité » **peut peser lourd** sur le quotidien des agents qui peuvent se sentir tiraillés, surtout si la coordination entre les deux "supérieurs" bat de l'aile ;

-Le chef de projet peut également se heurter à une difficulté de moyens et de ressources dédiés qui peuvent **impacter son action** et générer un **sentiment de perte d'énergie et de temps** ;

-La mise en place d'un chef de projet peut engendrer des **enjeux de pouvoir, des blocages et des tensions**, surtout lorsqu'il s'agit de convaincre les responsables fonctionnels de donner plus de temps à certains membres de leur équipe pour finaliser le projet ;

-Les moyens alloués peuvent avoir été sous évalués et rendre la réalisation des missions périlleuse voir impossible ;

-L'échec du projet n'est plus porté à la responsabilité de la hiérarchie mais à celle de l'agent.

Dans certaines circonstances, ces nouvelles organisations isolent les agents de leurs services et perturbent les fonctionnements actuels au risque de les rendre inefficients.



Ce que je gagne, ce que je vau

Avant de plonger dans les eaux troubles des méandres calculatoires du salaire (il faudra patienter jusqu'au prochain onde de choc), intéressons-nous au bulletin de paie, vestige chahuté du modèle social français.

Il va falloir tout d'abord être fort, très fort et résister à la tentation de se rendre directement à la case en bas à droite de la fiche de paie. Celle que chacun espère, redoute, regarde timidement ou scrute avec précaution comme tout bon joueur de poker : l'inénarrable NET à PAYER. Ce qui représente l'argent qui tombe dans la poche de tout bon agent en fin de mois. Mais il est réducteur et pourtant récurrent de limiter le fruit du travail du fonctionnaire titulaire à ce nombre maigrichon.

Elevons-nous un tantinet et posons le regard au sommet du bulletin de paie avant de le parcourir de haut en bas.

Ce qu'on gagne **vraiment** se nomme salaire brut composé du traitement indiciaire, du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et éventuellement de la nouvelle bonification individuelle, du supplément familial et prime Ségur. (complément traitement indiciaire)

Le petit nombre maigrichon de la case en bas à droite est la différence entre le salaire brut et les cotisations salariales. Si les agents contribuent normalement et fièrement à notre **Sécurité Sociale** (retraite principalement), ils sont également délestés de quelques deniers correspondants aux lignes RDS (Remboursement de la Dette Sociale) et CSG (Contribution Sociale Généralisée). Ces prélèvements au nom rigolo ne sont autres que des impôts incongrus.

Mais la force de travail de l'agent et son impact sur la société ne se limitent pas au salaire brut, puisque, suite à des années de luttes syndicales, les employeurs contribuent également à la « **Sécu** ». Un budget saucissonné aujourd'hui en différentes branches (famille, maladie, accident du travail, retraite, autonomie), démarche politique grossière et pourtant assumée qui a pour but de raboter la participation patronale.

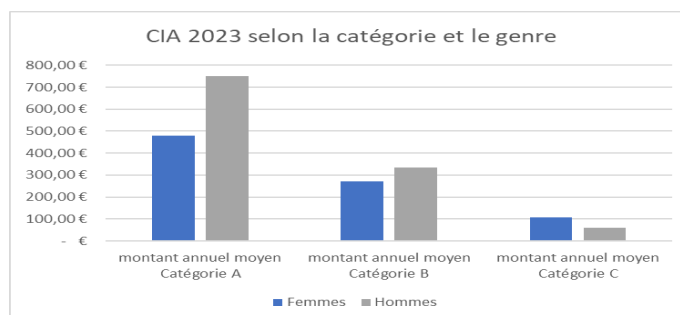
Petite subtilité sémantique pour finir : quand la contribution des agents à la « **Sécu** » se nomme **cotisations** salariales, celle de l'employeur devient **charges** patronales...

On repa

Montant moyen du CIA (Complément Indiciaire Annuel) par Equivalent Temps Plein (ETP) est :

- Pour la catégorie A (36% des effectifs), de 478 euros chez les femmes et de 750 chez les hommes.
 - Pour la catégorie B (14% des effectifs), de 272 euros pour les femmes et 336 chez les hommes.
 - Pour la catégorie C (50% des effectifs) de 108 euros pour les femmes et 60 pour les hommes.
- Source: Rapport social unique 2023

Comment se justifie un tel écart entre les catégories et entre hommes et femmes pour la catégorie A alors que le pouvoir d'achat est au cœur des préoccupations des françaises, en particulier des petits salaires.



Votre syndicat CGT-CD90 réclame plus de transparence dans ces attributions, comme il est d'usage en démocratie. De plus, il revendique que la ligne budgétaire du CIA d'un montant de 170 685 euros soit ventilée par catégorie en privilégiant les plus bas salaires.

Ce serait également un acte clair et concret pour stimuler l'attractivité du Département.

Le versement obscur du CIA est un retour à la féodalité, le fait du baron qui récompense ses manants.