

Cadres et Techniciens
CG 93

LE MANAGEMENT DE LA PENURIE : FAIRE PLUS AVEC MOINS !

Il paraît que c'est formidable, mais au bout de 3 ans,
SI ON FAISAIT ENFIN LE BILAN ?

UN SYSTEME AUTORITAIRE QUI S'AJOUTE A UNE TRADITION DE PASSIVITE :

- ⇒ dans le traitement des situations individuelles : pratique du renvoi dos-à-dos, logique de pourrissement des situations, absence de travail sur les causes, déplacement des agents sans résolution des problèmes.
- ⇒ une chaîne de commandement qui se défait :
 - * manque d'instructions précises sur les objectifs, les moyens et les modalités : le défaut d'instructions permet de renvoyer toute la responsabilité vers le bas et de désavouer en cas de difficulté ou d'échec.
 - * déficit de mutualisation : la rétention de l'information du haut vers le bas et ignorance des avis du bas vers le haut.
 - * défaut d'aide et de soutien dans l'exercice quotidien de l'encadrement : le sommet hiérarchique laisse l'encadrement intermédiaire se débrouiller des problèmes, sans se compromettre dans les mesures pratiques et en se réservant la possibilité de désavouer. Ce défaut d'aide et de soutien peut entraîner l'encadrement de terrain à n'intervenir qu'à minima afin de limiter la prise de risque non partagée.
 - * contournement des encadrements intermédiaires, qui entraîne le discrédit et la perte d'autorité de ceux-ci.

L'IMPASSE FAITE SUR LES MOYENS :

- ⇒ « l'optimisation de la gestion » ou « faire plus avec moins » : à force de rêver qu'il y a des ressources inemployées et que l'on va pouvoir se passer de moyens, on en vient à nier les besoins et à camoufler la dégradation des résultats.
- ⇒ l'autocensure sur les moyens pratiquée par les cadres est une conséquence non-maîtrisée du management autoritaire et non-participatif. La chaîne d'encadrement est tacitement invitée à ne pas faire remonter les difficultés et à se cantonner dans l'application mécanique de ce qui est décidé au sommet. A ce régime, l'Administration se retrouve pilotée en aveugle : elle ne sait plus quels sont les besoins réels ni l'impact réel des actions menées, du travail fourni et des dépenses faites. On peut caractériser ce management comme générateur d'importants gaspillages humains et matériels, au contraire des intentions d'efficacité et de recherche d'économies qui sont affichées. Les incidents sont multiples sur les usagers, sur l'ensemble des collectifs de travail et des agents individuellement (encadrants et encadrés), y compris sur les élus qui se retrouvent finalement désinformés et sans prise sur le réel (par exemple : déficit du FSL, politique d'externalisation, politique de réduction de l'emploi...).

UN BEAU DISCOURS D'INVESTITURE :

A l'occasion de sa réélection à la Présidence du Conseil Général, Claude Bartolone a formulé un beau discours d'investiture.

La grande idée de Claude Bartolone, c'est d'agir pour « l'égalité réelle ».

Pense-t-il y arriver pour la population sans développer l'emploi public, quand des Circonscriptions sociales ou des Centres de PMI doivent fermer par manque d'effectifs, quand des activités de plus en plus nombreuses sont sous-traitées à des prestataires extérieurs inaptes aux missions (hier pour la Carte Imagin' R, aujourd'hui pour les Mineurs Isolés Etrangers) ?

Pense-t-il y arriver pour les agents départementaux en laissant perdurer les discriminations, notamment celles qui touchent les non-titulaires, ceux que l'on ne titularise pas alors qu'on le pourrait, ceux que l'on maintient sur contrat court alors qu'on pourrait faire autrement, et tous ceux dont le salaire est 20 à 30% inférieur à celui des titulaires de même niveau de qualification, de même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions ?

Le Président Bartolone est tellement pris dans son combat pour « l'égalité réelle » qu'il n'a pas reçu les Assistants Sociaux et les Educateurs en grève le 27 Janvier pour demander des créations d'emploi dans les Circonscriptions, et qu'il refuse toujours de recevoir la pétition de 1.600 signatures pour réduire la précarité au Conseil Général et pour établir la parité des rémunérations.

Notre avis à la CGT, c'est que les agents départementaux vont devoir s'occuper eux-mêmes d'agir pour « l'égalité réelle » de tous, celle des agents et celle de la population.

Syndiquez-vous, ça va changer la donne !

DANS CE JOURNAL, DES DOCUMENTS, DES TEMOIGNAGES :

**tout ce que vous voulez savoir sur le management pratiqué au CG
et quelques idées pour en sortir.**

SOUFFRANCE AU TRAVAIL :

Savoir de quoi on parle et agir sur les causes.

Il est devenu très à la mode de s'inquiéter de la «souffrance au travail» vécue par les agents départementaux.

Le Président du Conseil Général ne manque lui-même aucune occasion d'en émailler ses discours et d'entretenir une posture de compassion pour ce mal bizarre qui semble tomber du ciel.

Le Directeur Général n'est pas en reste et prodigue ses encouragements bienveillants aux élus du CHS comme aux syndicats bien en cour : il a même été promis du temps de décharge supplémentaire pour se pencher sur le sort des souffrants. Bizarrement, le Directeur Général n'a pas proposé de temps de décharge supplémentaire aux syndicats pour mieux défendre les revendications générale du personnel. On ne connaît pas le résultat de tous ces beaux efforts sur l'année 2010, mais si l'on en croit les déclarations des uns et des autres, la souffrance serait toujours là et l'on n'aurait progressé sur rien.

Et pour cause... Ce qui reste tabou, manifestement, c'est de rechercher les causes de la souffrance au travail. Dans le meilleur des cas, on vous laisse entendre que certains agents seraient « fragiles » et nécessiteraient un soutien et un accompagnement, ou bien que certains encadrants seraient « abusifs ou maltraitants » et qu'il faudrait les remettre au pas. Bref, la souffrance au travail serait la confrontation du loup et de l'agneau, rien à voir avec l'employeur, les obligations de résultat et les conditions de travail.

Quand le Conseil Général décide de geler l'emploi départemental malgré une demande sociale croissante, quand le Conseil Général décide de ne pas remplacer les départs à la retraite pour réduire les effectifs et soulager le budget du personnel, quand le Conseil Général transfère des postes ici ou là pour colmater les brèches sans se préoccuper des surcharges de travail occasionnées et de la désorganisation des équipes, il ne faut pas dire que cela génère de la souffrance au travail, c'est juste l'encadrement intermédiaire qui gère mal les choses.

Quand le Conseil Général entretient dans la précarité près de 1.500 agents départementaux, qu'il abuse des contrats courts, qu'il perpétue les salaires au rabais pour les non-titulaires, il



ne faut pas dire que cela génère de la souffrance au travail, c'est juste le monde qui est ainsi fait : les non-titulaires sont faits pour être précaires et plus pressurés que les autres.

Quand le Conseil Général s'accommode de centaines d'agents départementaux «faisant-fonction» dans des missions relevant d'un cadre d'emploi supérieur, sans reconnaissance et menacés à tout moment d'être dessaisis de leur travail, de leur responsabilité et de leur expérience, il ne faut pas dire que cela génère de la souffrance au travail, c'est juste que les gens sont ingrats.

Quand le Conseil Général pratique le commandement autoritaire, le management sous la contrainte, la politique des cadres-fusibles, quand l'encadrement reçoit des instructions contradictoires ou infaisables, ou pas d'instructions du tout, quand tout le monde est mis en demeure de faire plus avec moins et qu'on y arrive de moins en moins, il ne faut pas dire que cela génère de la souffrance au travail, c'est juste que le mammouth à dégraisser n'était pas seulement indolent et paresseux, il était un peu bête aussi.

La morale de l'histoire, c'est qu'on nous prend un peu trop pour des naïfs faciles à divertir et à diviser.

On n'est pas forcés de se laisser faire, on peut choisir d'agir ensemble et de demander des comptes à l'employeur sur la vie professionnelle qu'il nous fabrique à tous !

Sites centraux :

MOINS D'EMPLOIS, PLUS D'ADMINISTRATEURS

Au cours d'une réunion organisée par la Direction Générale en Janvier dernier, les Directeurs apprenaient avec stupéfaction la décision de réduire de 10% le personnel affecté en site central, qui compte environ 2.500 agents sur Bobigny et Pantin, appartenant en majorité aux catégories A et B.

Cette réduction de 250 emplois est censée s'étaler sur 3 ans de 2010 à 2012. Mais la Direction Générale rassurait tout de suite l'assistance : le personnel en site central a déjà été réduit de 9% en 2010, le plus gros de l'objectif est déjà atteint et apparemment ça n'aurait mis aucun Service en péril !...

On ne sait toujours pas à quoi correspond cette disparition de 225 emplois en site central sur 2010 : des départs à la retraite non-remplacés, des contractuels non-renouvelés ? Le CTP n'a pas été informé, et la plus totale opacité demeure.

Les Directeurs s'interrogent : est-ce que la saignée va s'arrêter là, ou bien la Direction Générale va-t-elle y prendre goût, élever ses ambitions et préparer d'autres charrettes ?

De quoi s'inquiéter effectivement, quand on voit le désordre installé dans les services centraux du fait du manque de personnel permanent (comme à la DSI, à DPAPH ou à MDPH, par exemple) et du manque de remplaçants (à peu près partout).

L'affaire des agendas :

Poursuivant son safari à la chasse aux gaspis, la Direction Générale décide que les agents pourront se passer d'agenda 2011, puisqu'ils ont déjà des ordinateurs ! Pourtant quand on prend ses rendez-vous c'est le plus souvent en réunion ou en visite, où l'on a pas l'ordinateur avec soi pour voir où l'on en est et prendre note.

Mais nos managers ne s'encombrent pas de tels détails, ils sont de l'étoffe des héros qui peuvent fonctionner sans agenda. Donc suppression des crédits 2011 pour les agendas, et incitation officieuse à chacun(e) de s'acheter soi-même son agenda si il (ou elle) en a vraiment envie.

Il a fallu l'intervention courageuse de plusieurs chefs de Service et celle de l'Ufct-Cgt pour que l'Administration revienne sur sa décision et que les agendas soient finalement achetés et progressivement distribués.

La morale de l'histoire ?

C'est qu'il ne faudrait confier les choses importantes qu'à des gens sérieux.

Ce qui prolifère, en attendant, ce sont les Administrateurs que le Directeur Général recrute à tour de bras, jusque sur des postes de chef de Bureau. Solution pourtant plus chère et accompagnée d'une perte d'expérience massive.

On ne comprend pas : les Attachés, Ingénieurs et Cadres de Santé ne pouvaient-ils pas faire le boulot ? Ou bien n'est-ce pas plutôt que l'on a pas confiance en eux pour mettre en œuvre les « nouvelles orientations » et que l'on préfère aller chercher à l'extérieur des fidèles triés sur le volet, plus richement rémunérés et mieux tenus en main ?

On apprend que le Directeur Général vient de créer un « club des administrateurs » au CG 93, avec des réunions régulières réservées à ce cadre d'emploi, indépendamment des fonctions exercées !

Une nouvelle caste de samouraïs ?

Ce qui inquiète surtout, c'est la besogne qu'on va leur demander de faire...



Le sauvetage de l'Atelier de reprographie de Pantin :

En 2010, le safari de la Direction Générale à la chasse aux emplois avait poussé jusqu'à Pantin.

Dans la ligne de mire des grands chasseurs : les deux postes de l'Atelier de reprographie, considéré comme un luxe insoutenable sur ce site excentré de 200 agents.

Sans consulter les deux Directions concernées, la Direction Générale décide de supprimer l'Atelier, décrétant que les travaux de reprographie pourront très bien se faire à l'Atelier central de la Cité 2.

Sauf qu'on n'a pas envisagé un seul moment de mesurer l'impact de la mesure, que ce soit en termes d'allongement des délais de mise à disposition, ou en termes de temps passé dans les livraisons.

Pétition unanime du personnel de Pantin, intervention argumentée des Directeurs, et la Direction Générale doit reculer : l'Atelier de reprographie restera à Pantin, ainsi que les deux postes qui vont avec.

Si le personnel n'avait pas pris les choses en main, où en serait-on aujourd'hui ?

Ca laisse songeur, n'est-ce pas ?

SERVICE SOCIAL : TEMOIGNAGES AUTOUR D'UNE TABLE

- En Circonscription Sociale, on est de plus en plus confrontés au manque de temps et de moyens pour faire face à une demande croissante et à des situations sociales de plus en plus compliquées.
- En faisant le boulot malgré tout, en augmentant les cadences, en bâclant un peu ici et là, en priorisant les uns au détriment des autres, en prenant du retard sur tout, on fait la démonstration qu'avec moins on peut quand même faire plus. Au fond, on nous conditionne pour ça, c'est un management de la pénurie qui cherche à culpabiliser les professionnels : ce sont eux qui ne seraient pas à la hauteur, et non pas les moyens qui seraient insuffisants.
- Oui, à la fin on se soumet à l'auto-suggestion et à l'auto-censure. Ca devient honteux de dire qu'on n'y arrive pas ou que le travail est mal fait.
- Le feed-back de la Direction Générale c'est que ça marche quand même, donc on continue comme ça. Il y a un chantage de fait : si on se met en grève pour se faire entendre on se pénalise un peu plus, parce que le travail sera encore plus important le lendemain et que personne ne le fera à notre place. En plus, ça fait faire des économies de salaire au Conseil Général qui s'en accommodera très bien. Il faut que l'on réfléchisse aux moyens d'action pour se faire entendre
- Il y a aussi les facteurs de division qui vont avec la pénurie : quand on nous met en demeure de faire plus avec moins, c'est très individualisé, chacun doit faire son résultat et on va jouer les uns contre les autres, mettre en concurrence les AS entre elles, les Circons entre elles, etc.
- Et puis on attise et on flatte les particularismes, les AS d'un côté, les encadrants de l'autre, les secrétaires au milieu... Il faut réfléchir à cela aussi : on a surtout des intérêts en communs, on subit tous la même politique de pénurie.
- Si on n'arrive pas à surmonter les divisions artificielles et à se mettre ensemble pour aller jusqu'au bout et changer les choses, on ne résoudra rien.



DPAPH :

à quand le préventeur ?

Un taux d'absentéisme record. c'est toujours le signe d'un grand malaise dans les équipes. Il faut donc rechercher la cause des difficultés et les résoudre à la racine, qu'il s'agisse d'un manque d'effectifs, de crédits, de méthodes adaptées, etc.

Plutôt que de faire confiance aux équipes et à leur encadrement pour effectuer ce travail collectivement, l'Administration a choisi de faire intervenir un « préventeur » à DPAPH

Ainsi soit-il, pourvu que ce soit pour aller plus vite et pas pour noyer le poisson.

Aux dernières nouvelles, on attendait toujours le calendrier d'intervention du fameux « préventeur »...

MDPH : plus managérial, tu meurs !

Quand les crédits dégringolent, que le personnel est insuffisant et que les demandes augmentent, comment délivrer les prestations aux usagers ?

Maintenant que l'on a plein d'Administrateurs, on trouve plein de solutions futées : par exemple on accumule les retards dans l'instruction des dossiers (chouette, ça diffère la délivrance des prestations et les consommations budgétaires), ou bien on fait carrément l'impasse sur certaines prestations (tant que les usagers ne sont pas au courant de leurs droits, c'est assez facile à organiser).

Mais nos géniaux managers n'allaient pas en rester là. Il paraît qu'une solution innovante est expérimentée depuis 2010 pour l'une des prestations, en faisant quand même du social malgré la pénurie ambiante : on ne prendra en charge que les besoins vitaux !

Autrement dit : si ce n'est pas vital, on ne fait pas.

Question bête : pour savoir si c'était vital, on peut demander une autopsie ?

DSI : TEMOIGNAGES AUTOUR D'UNE TABLE

- La Direction subit des mises en demeure aveugle, c'est une cascade de défis impossibles. On nous oblige à des volumes de prestations et à des délais qui ne peuvent pas être assurés avec les moyens dont on dispose.
- Par exemple, la refonte générale du système de messagerie en 3 mois, c'est infaisable sans faire de casse
- On fait comme si l'ordre venu d'en haut était un talisman magique qui allait résoudre tous les problèmes.
- La pression de l'urgence est très mal gérée, on nous entretient dans une panique permanente. Ce qui compte à la fin ce n'est pas de faire tourner la boîte, c'est d'obéir et de s'agiter.
- Du coup ça devient impossible de trouver équilibre dans la répartition des moyens, des charges de travail et des exigences.
- C'est un contexte qui pourrit tout. Ne pas réussir l'impossible c'est considéré comme déloyal : si on prévient des risques on est un paresseux ou un saboteur.
- Ceux qui avaient prévenu que le système Cosmos menait à une impasse ont été ostracisés. Qui rend compte aujourd'hui de tout le temps perdu et des gaspillages ?
- On manque d'effectif sur plusieurs secteurs, particulièrement au SEMOL (Etudes) : 2,5 agents en moins sur la même équipe. La liste des postes vacants reste un tabou.
- 400 heures supplémentaires ont été effectuées pour remplir des obligations d'objectif dans des délais très courts : pas récupérées ni indemnisées à ce jour.
- Plus aucun examen professionnel « informatique » organisé depuis 2 ans : 41 collègues ne peuvent pas percevoir la prime liée à leur fonction.
- La pénurie chronique de véhicules de service empêche les interventions en temps requis.
- L'option du LIBRE constitue une fausse économie sur les licences, qui coûte très cher en définitive, mais la Direction Générale ne veut pas savoir cela, ce qui l'intéresse ce sont les économies apparentes et immédiates.
- L'audit de certification, c'est une mascarade complète, qui invente de l'efficacité là où il n'y en a pas.
- Ce qu'il nous faut, c'est un management participatif, qui associe les cadres et l'ensemble des agents de la DSI, ainsi que les prestataires et les services utilisateurs. Sinon, on ne va jamais y arriver.



ENCADRANT DE TERRAIN, TU VAUX RIEN ! :

un nouveau précepte managérial

Quand les Directrices de crèches demandent une prime d'encadrement équivalente à celle des Chefs de Bureau, on leur dit que ce n'est pas envisageable parce qu'il faut qu'elles gagnent moins que les Chefs de Bureau qui les encadrent (sic !).

Quand elles expliquent qu'elles exercent tout autant de responsabilités dans leurs fonctions de terrain, on leur répond qu'il faut préserver « l'architecture hiérarchique des primes d'encadrement ».

On pensait que la prime d'encadrement indemnisait une fonction d'encadrement, pas un échelon hiérarchique. On a du mal à comprendre, il faut dire qu'on n'est pas tous Administrateurs, on a des excuses.

Ce qui est plus troublant, c'est que lorsque les Directrices de Centre de PMI réclament une prime d'encadrement équivalente à celle des Directrices de Crèche sur l'argument qu'elles ont les mêmes qualifications et des responsabilités équivalentes dans un secteur d'activité semblable, on leur répond que ce n'est pas possible, car il faut que les Directrices de Centre de PMI gagnent moins que les Directrices de Crèche !

Cherchez l'erreur...

JEUNES CADRES INDESIRABLES ?

Encore une rumeur pour mettre la zizanie dans les Services, en particulier dans les Directions Sociales : on aurait créé trop de postes de catégorie A et pas assez de postes de catégorie B et C. Traduisez : toujours plus de cadres qui ne servent pas à grand-chose, toujours moins de techniciens et d'employés pour faire le travail.

Variante pour rajouter à la zizanie : les « nouveaux cadres » seraient des « jeunes sortis des grandes écoles », des « protégés » qui viennent jouer au chef et donner des leçons alors qu'ils n'y connaissent rien. Avec les « vieux cadres » sortis du rang et blanchis sous le harnais, ça allait mieux, on arrivait à s'entendre, c'était social et humain, maintenant c'est management et compagnie !

La réalité est toute autre :

⇒ D'abord, taux d'encadrement du Département dans les Services (notamment dans les services sociaux) est chroniquement insuffisant depuis 25 ans, et bien en-dessous de la moyenne nationale. Par taux d'encadrement, on entend non seulement le travail des encadrants A et B, mais aussi le travail de tous ceux qui participent directement ou indirectement au travail d'organisation, d'analyse et de contrôle de l'activité, c'est-à-dire tout ou partie du travail de nombreux agents de catégorie A, B ou C. Relever ce « taux d'encadrement » était et reste nécessaire pour améliorer l'efficacité du travail collectif, les conditions de travail de chacun et la qualité du service public.

Il n'y a pas si longtemps, certains refusaient l'affectation d'encadrants dans les Circonscriptions sociales, sous prétexte que ça allait « casser le travail des équipes ». Aujourd'hui, la plupart des équipes se plaignent de ce que le Responsable de Circonscription n'est pas assez disponible pour faire face à tous les besoins et quand il est absent durablement, on revendique son remplacement urgent !

Avoir gagné progressivement un meilleur taux d'encadrement au cours des 15 dernières années constitue un succès collectif pour le personnel départemental, c'est aussi une victoire des services qui ont fait valoir les besoins du service public.

Pour autant le compte n'y est pas, et la création des postes de catégorie A, B et C reste nécessaire, notamment pour faire face au développement important de l'activité dans les services sociaux, en particulier à l'ASE, au Service Social, à la PMI, à DPAPH et à MDPH.

Pour les Circonscriptions de l'ASE et du Service Social, la CGT revendique par exemple, la création de 120 postes, majoritairement dans la catégorie B, mais aussi des A et des C.

⇒ Ensuite, il est faux de dire que les jeunes cadres recrutés « sortent des grandes écoles » et soient des « protégés ». C'est une variante du racisme anti-jeunes qui ne repose sur aucun fondement et cherche à discréditer en pratiquant l'amalgame.

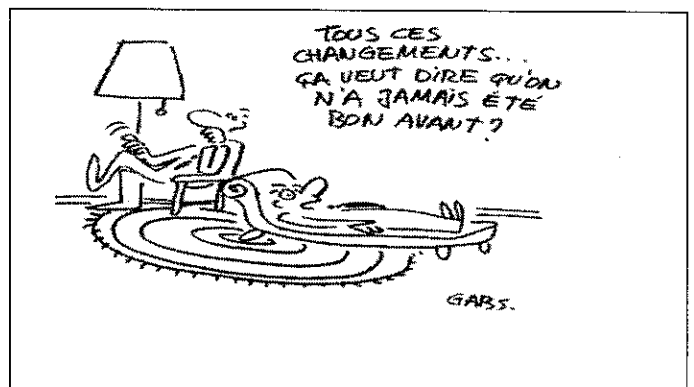
Certes, le Directeur Général a entrepris de recruter un bon nombre d'Administrateurs pour pourvoir non seulement des postes de Directeur mais jusqu'à des postes de Chef de Bureau (sans blague !). On peut s'étonner de ce parti-pris (et quand on dit « parti », n'y voyez aucune malice), qui laisse penser que les Attachés, Ingénieurs ou Cadres de Santé seraient moins aptes à assurer des tâches d'organisation, d'encadrement ou de direction. On s'étonne d'autant plus quand on connaît le crédo du Président Bartolone en faveur de la « chasse aux gaspis » : il ne doit pas connaître la différence entre la fiche de paie d'un Attaché et celle d'un Administrateur.

Pour autant ce ne sont toujours pas les Administrateurs frais émoulus qui organisent aujourd'hui l'essentiel de la vie des services, et dans leur immense majorité les jeunes cadres recrutés ne sont pas « des pistonnés sortant des grandes écoles » : ce sont des jeunes diplômés comme il y en a tant sur le marché aujourd'hui, qui ont fait le choix du service public et qui viennent pour la plupart remplacer des départs à la retraite.

Les attitudes de rejet envers eux sont infondées et inacceptables : ce n'est pas leur faute si aujourd'hui le niveau moyen de formation et de diplôme est plus élevé qu'il y a 20 ou 25 ans, et leur prise de fonction n'enlève rien à la qualification et aux mérites des collègues moins diplômés mais plus expérimentés. On ne va pas se plaindre non-plus du remplacement des départs à la retraite, on voudrait au contraire qu'il soit systématique !

Le service public a besoin de la diversité des expériences, des formations, des origines.

Alors accueillons les « nouveaux cadres » parmi nous sans préjugés, reconnaissons-les pour les contributions qu'ils apportent et faisons-leur dans les équipes la place à laquelle ils ont droit comme chacun.



PLAN ANNUEL DE PERFORMANCE :

de la bonne gestion des enveloppes dévolues aux agents de soutien ou comment a été instituée la pénurie des moyens au sein de chaque Direction...

La Direction Générale a décidé depuis deux ans la mise en place d'une gestion des personnels de soutien (remplacement et renfort) reposant sur un système d'enveloppes de crédits annuels réduits de manière drastique et non-négociables. En moyenne, les crédits annuels alloués aux agents de soutien ont été réduits de 50%.

Ce système commence à produire ce pour quoi il a été pensé et décidé : faire gérer par les Directions elles-mêmes le manque de moyens dévolus au personnel, tout en dédouanant la Direction Générale de toute responsabilité et de tout arbitrage.

Cette nouvelle politique cherche à contraindre les services à une « autogestion de la pénurie » et à fabriquer une confrontation encadrants/encadrés en lieu et place de la confrontation employeurs/salariés

L'allocation de moyens insuffisants dans un cadre contraint ne permet qu'une gestion approximative et à vue, et une concurrence tous azimuts entre les secteurs, les bureaux, les services, chacun devant faire du lobbying auprès de sa Direction. Les Directions en viennent même à effectuer des choix sur la base de quotas : par exemple, par exemple, choisir entre le remplacement d'un congé maternité ou celui d'une longue maladie, tout au moins tant que les crédits annuels ne sont pas épuisés, car ensuite plus aucun choix n'est possible : on ne remplace plus et, le cas échéant, on ne renouvelle pas le contrat du (de la) contractuel(le) de soutien.

Il n'existe pas de gestion vertueuse et humaine de la pénurie, et ce n'est pas l'encadrement qui est en cause dans l'injustice ni dans les gaspillages produits par les choix de pénurie. C'est la pénurie elle-même qu'il faut résoudre, avec l'attribution des moyens nécessaires à l'activité, en matière de personnel, de crédits, de fournitures et de locaux.

Ce n'est pas en rejetant sur l'encadrement la responsabilité de la pénurie que l'on résout le problème, c'est en agissant tous ensemble pour l'obtention des moyens nécessaires au service public. Toute autre voie est celle de la division, de l'impuissance et de l'échec.

EXAMENS PRO :

Dans le cadre des négociations sur la réforme des carrières de la catégorie B, la CGT a obtenu en Octobre dernier que le bénéfice de l'examen pro soit conservé pour les lauréats sans condition de durée.

En Janvier 2011, dans le cadre des négociations sur la « sécurisation des contractuels », la CGT avait obtenu l'accord de principe du gouvernement pour une mesure générale de nomination hors-quota des lauréats d'examens pro.

A l'issue de ces négociations, le projet gouvernemental a déjà escamoté l'engagement pris : il n'y est plus question de la nomination des lauréats d'examens pro, mais seulement « d'étudier l'intégration des lauréats de concours ».

Que s'est-il passé entre le début Janvier et la fin Mars ? Manifestement, les employeurs publics sont intervenus auprès du gouvernement pour échapper à une mesure de nomination générale des lauréats d'examens pro, de la même manière qu'ils ont influé contre la titularisation générale des non-titulaires.

Une chose est sûre : c'est que la politique de réduction massive de l'emploi public s'accommode mal de la reconnaissance des qualifications et de l'ouverture de postes.

Avec la suppression de 100 000 emplois publics programmée pour 2011, les possibilités d'évolution professionnelle et de sécurisation de l'emploi vont se trouver réduites d'autant.

On ne peut plus se faire d'illusions sur des solutions individuelles. Seules l'action collective pour l'emploi public, la reconnaissance du travail et des qualifications permettra de satisfaire les attentes légitimes de chacun.

La CGT vous proposera dans les semaines suivantes des initiatives dans ce sens, au Conseil Général comme au niveau national.

« FAISANT-FONCTION » : sortir de l'ombre et se faire entendre

Au Conseil Général, des centaines de collègues exercent des fonctions relevant d'un cadre d'emploi supérieur au cadre d'emploi dans lequel ils sont classés. C'est le cas par exemple de nombreux Adjoint-Administratifs qui exercent des fonctions de Rédacteurs, que ce soit sur un poste de Rédacteur ou sur un poste d'Adjoint-Administratif. C'est aussi le cas des collègues de la filière technique, et de nombreux collègues de la filière médico-sociale (Assistants Sociale, Educateurs spécialisés, puéricultrices, etc). Sont notamment concernés les lauréats des Contrats Emplois formation, qui exercent dans leur nouvelle qualification dans l'attente du concours, tout en étant toujours rémunérés dans le cadre d'emploi initial.

C'est un abus caractérisé : l'employeur utilise ainsi de l'emploi qualifié pour moins cher, et place les agents « faisant-fonction » dans une situation permanente de non-reconnaissance et d'insécurité quant à leur affectation.

La CGT revendique pour les « faisant-fonction » la même chose qu'elle revendique pour les non-titulaires : la nomination hors-quotas dans le grade correspondant aux fonctions réellement exercées, en utilisant le dispositif existant de RAEP (Reconnaissance des Acquis d'Expérience Professionnelle).

Dans les semaines qui viennent, la CGT multipliera les initiatives dans ce sens au plan national et vous proposera de vous y associer. Mais il faut aussi développer l'action au plan local.

A plusieurs reprises l'action collective des agents au Conseil Général a permis de faire reconnaître la réalité des fonctions exercées et d'obtenir la requalification des postes (par exemple : transformation du poste d'Adjoint-Administratif en poste de Rédacteur). Il faut généraliser ces requalifications de poste.

Il faut aussi gagner dès maintenant une indemnisation pour le sur-travail effectué par les « faisant-fonction », sous la forme d'une « prime de sujétion » qui compense une partie du manque à gagner

Des centaines de collègues sont concernés dans les catégories C et B, c'est une force pour agir et pour se faire entendre.

La CGT demande l'ouverture immédiate de négociations avec le Conseil Général sur le dossier des « faisant-fonction » pour un tel plan de reclassement, et vous proposera les initiatives nécessaires pour aboutir à des solutions collectives.

AGRESSION D'UNE AS à VILLETANEUSE : pas un fait divers, une réalité professionnelle pour tous !

Le Mercredi 13 Avril, une Assistante Sociale de la Circonscription de Villetaneuse a été violemment agressée par un groupe de 7 à 8 individus en sortant de son travail : blessures et fractures multiples.

L'agression est intervenue en fin d'après-midi, en plein centre ville.

Les agresseurs sont repartis sans être inquiétés.

Question : que fait l'employeur pour que les agents départementaux affectés sur les sites extérieurs puissent se rendre à leur poste de travail et s'en retourner sans se faire massacrer ?

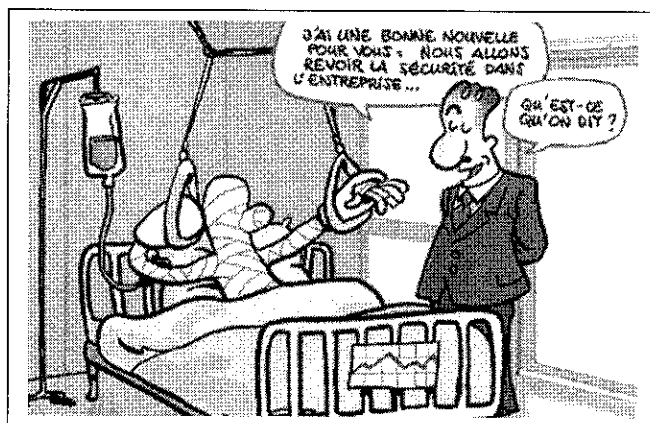
Tout cela ne relève pas de la fatalité : quand on fait travailler les agents dans un milieu à risques, on leur doit la sécurisation des locaux et des abords.

Ne pas le faire, c'est de la non-assistance à personnes en danger.

Chaque agent départemental a droit à autant de sécurité dans son travail et à ses abords que n'en ont les élus départementaux et les membres de la Direction Générale dans leur bunker de la Préfecture.

Dans son discours d'investiture du 31 Mars, le Président du Conseil Général plaide pour « l'égalité réelle » pour chacun.

En matière de sécurité aussi ?



ON A BESOIN DE VOUS !

☐ Je souhaite prendre contact avec l'UFICT-CGT

☐ J'adhère à la CGT des Cadres & Techniciens

Nom : Prénom :

Direction : Service :

Site de travail : Tél. prof. :

Remettre ce bulletin à un syndiqué UFICT ou faxer au 01 43 93 11 22

UFICT-CGT : 01 43 93 11 21 et 11 27

e-mail : ufict-cgt@cg93.fr