

Mais où va l'Agglo ?...



Mais où va notre Communauté d'Agglo ?... Il semble bien que personne n'ait la réponse à cette question pourtant simple.

Les exemples qui le montrent sont si nombreux que nous avons dû faire une sévère sélection pour en mettre quelques-uns en avant :

LES RECRUTEMENTS SUSPECTS

Voici l'histoire assez édifiante d'un recrutement en cours d'assistant administratif à la Direction de l'Economie (catégorie C). Au début, tout va bien : un profil est lancé en remplacement d'un départ en retraite (bien mérité...). 4 personnes candidatent. Ce sont de bonnes candidatures. Et puis tout dérape : nouvel appel à candidature, avec exactement le même profil mais en catégorie "B ou C" (une nouvelle catégorie ?). Les 4 premiers candidats découvrent cette nouvelle procédure et se demandent ce qu'il faut en penser.

Quel manque de respect pour les personnes ayant candidaté !

Quel manque de respect pour le statut dans lequel un poste de catégorie B ou C n'a pas le même sens !

Comment faire confiance à un employeur qui pratique de telles volte-face ?

LA PRISE DE FONCTION ALEATOIRE DES DGA DANS LA NOUVELLE ORGANISATION

Prompte à mettre en avant le droit, tout le droit, rien que le droit, notre direction sait tout aussi facilement oublier le statut quand c'est son intérêt. Par exemple, les encadrants ont reçu un mail en provenance du DGS leur disant que "pour certains [DGA] la passation est faite dès à présent". On ne sait pas qui ? Quand ? ... Et surtout, le Comité Technique n'a pas été consulté pour avis sur ce changement organisationnel alors que c'est une obligation (ce ne sera pas le cas non plus au CT du 6 novembre). En conséquence, on peut douter de la légitimité des nouveaux DGA à exercer un rôle hiérarchique dans le cadre du nouvel organigramme.

Quel manque de respect des agents qui ne savent plus de qui viennent les consignes !

Quel manque de respect du dialogue social !

Quel manque de respect du statut, c'est à dire de la Loi !

LES CELLULES ADMINISTRATIVES ET FINANCIERES (CAF) DANS LE FLOU

Encore un bel exemple du flou ambiant. Lors du CT du 2 octobre il a été affirmé qu'il n'y aurait qu'une grande CAF par DGA. Un grand "pot commun" dont les agents devront intervenir indifféremment pour tous les services. Cela est censé faire faire des économies de postes... En tout cas, c'est ce que prétendent certains (mauvais) bouquins de management. Et puis, des agents ont mis en avant des contraintes géographiques quand on est éclaté sur plusieurs sites, d'autres expliquent qu'il est nécessaire que la CAF travaille en proximité avec le service. Une étude a été menée en interne pour analyser cela plus finement, mais elle n'a pu que constater qu'on ne pouvait plaquer une organisation monolithique. Du coup, après avoir laissé les agents s'inquiéter légitimement de savoir comment, où, pour qui et avec qui ils vont travailler dans deux mois, des groupes de travail démarrent enfin.

Là encore, la précipitation, le manque de dialogue créent inutilement du mal-être chez de très nombreux agents.

ENCORE UN SIGNE

Une dernière anecdote : vendredi 16 octobre, nous avons un rendez-vous (déjà reporté) avec Christophe MARMILLOUD à propos de la nouvelle organisation. La veille, à 15 h, nous avons reçu (les trois organisations syndicales) un mail nous disant qu'il n'y avait rien de bien nouveau et que la réunion était reportée. C'est dommage parce que nous avons, de notre côté, beaucoup de choses à lui dire.

Cela doit être le reflet d'une nouvelle conception du dialogue social : **le monologue social du haut vers le bas ...**

Dans un contexte social national tendu comme le conflit d'Air France l'a démontré, où **les menaces sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires sont bien réelles**, notre direction devrait écouter un peu plus le personnel car ce sont bien les agents qui rendent le service à la population et qui réalisent les projets des élus.

Les agents sont tous prêts à mouiller la chemise, éventuellement à la tomber mais pas à se la laisser déchirer ...