

Actu juillet 2017....



Avenir de la fonction publique et le fonctionnaire bashing.

De nombreuses collectivités et de structures nationales ne cachent pas avoir engagé un travail de réflexion autour de la gestion des contrats, de la formation, et de l'évaluation sans pour autant avoir la volonté de démanteler le statut de la fonction publique.

C'est pourquoi il faut cesser d'agiter des épouvantails. Il ne semble pas au programme de supprimer le statut de fonctionnaire.

L'enjeu n'est pas de revisiter la stabilité de l'emploi de l'agent public, mais plus d'envisager comment préparer au mieux les compétences dont les territoires ont besoin.

Le véritable objectif n'est pas le statut en soi, mais plutôt la formation initiale, la formation professionnelle et l'adaptation des compétences de nos collègues.

Pour autant, **le statut est porteur d'un sens** : l'intérêt général, qui se différencie de la recherche de la productivité et de « la marge » économique. **C'est l'assurance d'une continuité du service public, quelles que soient les politiques en place.**

Le pacte du « Vivre ensemble français » repose sur cette notion de service public.

Mais la question qui n'est, évidemment, jamais posée, est de savoir si l'on peut le réduire. Peut-on réellement et dans quelle limite, faire mieux avec moins ?

C'est à ce défi que vous êtes, que nous sommes toutes et tous confrontés, car l'activité quotidienne nous rattrape trop souvent.

Restons vigilants à protéger nos valeurs, d'équité et d'égalité de traitement, si chères à notre éthique.

L'engagement professionnel est fondé dans le sens donné à notre travail.



Des parcours professionnels
sécurisés, juste un droit

ALLONS ALLONS
NE ME REMERCIEZ
PAS ! CA ME FAIT
PLAISIR !



Ne l'est pas qui veut. Vous en pensez quoi ?

Être un meneur d'équipe c'est qui, c'est comment ?

C'est un individu qui a les qualités pour influencer un groupe d'individus afin de le convaincre de ce qui doit être fait et de comment le faire, il facilite les efforts individuels et collectifs dans l'atteinte des objectifs partagés.

Nos managers publics démontrent-ils une **aptitude efficace au commandement** ou leadership?

D'après les résultats d'une récente étude, la réponse est **non** !

Les agents décrivent leurs managers comme principalement investis dans les rôles d'organisateur et de contrôle : **ces derniers mettent aujourd'hui leur « leadership » majoritairement au service du bon fonctionnement organisationnel et du respect des procédures, du contrôle de l'exécution, et du compte-rendu à la hiérarchie.**

Lorsque l'on interroge les agents sur les rôles qu'ils souhaiteraient voir jouer par leurs managers, un profil très différent émerge. Le rôle d'organisateur apparaît comme le moins attendu et le seul à n'être corrélé ni à la satisfaction ni à la motivation.

Les rôles de leadership les plus attendus sont ceux de coach (développer les équipes et les personnes), de communicant (partager et faire circuler les idées et les informations), de stabilisateur (garantir le bien-être et la sécurité des équipes en période de choc).

Car toujours selon cette étude, très motivés, les agents de la fonction publique sont attachés aux valeurs publiques et à la mission de service public.

Les 5 comportements de leadership les plus attendus et les plus efficaces (en termes de motivation et de satisfaction des agents), sur lesquels les managers devraient concentrer leur attention sont :

1. Proposer une vision claire et motivante de l'avenir,
2. Favoriser l'esprit et le travail d'équipe,
3. Avoir des valeurs et s'y conformer,
4. Nourrir le sens du collectif,
5. Faire preuve d'intégrité.

On est sur le bon chemin, mais le voyage vers l'excellence n'est pas fini !



- Encourage chacun à penser différemment
- fait montre d'altruisme
- Négocie des objectifs gagnant-gagnant
- Contrôle l'exécution des tâches
- Laisse de l'autonomie et n'intervient qu'en cas de problème

- Propose une vision motivante de l'avenir
- Favorise l'esprit et le travail d'équipe
- A des valeurs et s'y conforme
- Nourrit le sens du collectif
- Fait preuve d'intégrité
- Est attentif aux besoins des autres
- Inspire le respect par son haut niveau de compétence et de charisme
- Développe le potentiel et encourage les autres
- Décide avec objectivité

- Ecoute et associe chacun
- Se comporte de façon éthique
- Fait preuve d'honnêteté et de transparence
- A une juste conscience de lui/elle-même

Comportements
les plus efficaces



Une attention particulière portée sur les agents.

En cette période de bonnes résolutions, la CFDT ne s'abandonne pas au chant des sirènes, et se mobilise au niveau national pour la construction d'un nouvel agenda social.

Dans cet esprit, nous allons écrire aux nouveaux députés de Loir-et-Cher pour leur préciser les revendications nationales et locales de la CFDT.

Parmi les thèmes sur lesquels nous restons mobilisés au sein de notre collectivité, figurent la qualité de vie au travail, les parcours professionnels, les carrières, la protection sociale et les rémunérations qui figurent parmi vos préoccupations et ce, quel que soit votre statut.

Sur le plan salarial, la CFDT dénonce le nouveau gel de l'indice de rémunération annoncé. Elle revendique la poursuite de la revalorisation de la valeur du point, car deux fois 0,6%, c'est trop peu.

D'autant que cet engagement salarial était inscrit dans l'accord sur le Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR). La CFDT souhaite que sa mise en œuvre soit pleinement respectée.

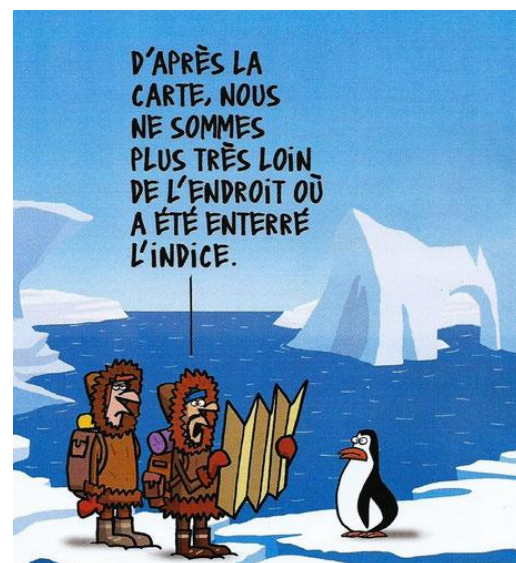
Autre élément essentiel dont il convient de poursuivre la construction : **c'est le compte personnel d'activité (CPA)**. Pour qu'il devienne un outil de valorisation de parcours professionnels de plus en plus diversifiés, il conviendra d'enrichir le CPA avec de nouveaux volets, particulièrement celui du compte épargne temps (CET) afin d'en assurer la portabilité.

Mais, la CFDT attend aussi l'ouverture d'une négociation sur la protection sociale, sur la complémentaire santé tout en faisant évoluer la prévoyance.

Sur l'action sociale, nous attendons que ce point important pour l'accompagnement des agents, soit traité particulièrement sous l'angle d'un pourcentage de la masse salariale, garant de l'équité de traitement entre agents et permettant ainsi que l'action sociale bénéficie tant aux fonctionnaires qu'aux contractuels.

Enfin, pour faire face aux multiples enjeux qui nous attendent, il convient que la Fonction publique relève au moins deux défis :

- D'une part, elle doit devenir encore plus ouverte en interrogeant et en diversifiant les voies d'accès à l'emploi titulaire.
- D'autre part, il convient enfin de renforcer les niveaux de proximité pour mener un dialogue social fondé sur la négociation au plus près du quotidien des agents, de leur travail, de leur ancrage sur les territoires qui ont chacun leur particularité.



« Que sont-ils devenus, chapitre II » : Le Carrefour des métiers.

Pour celles et ceux qui étaient déjà dans la collectivité, souvenez-vous des **25 et 26 septembre 2012**.

Vous étiez 1 300 présents à la Halle aux grains, au Carrefour des métiers et de la mobilité pour échanger, partager expériences professionnelles ou pour vous informer.

Cette initiative réussie, portée par notre DRH actuelle qui en était la cheffe de projet, a permis à 270 de nos collègues de présenter leur métier et leur fonction devant l'ensemble des participants.

Pour que chacun puisse assister à cet événement, des « points car » étaient mis à disposition aux divisions routes de Vendôme et Romorantin-Lanthenay.

Dans la continuité du PAM (voir Actu CFDT de mai dernier), il fallait relever plusieurs défis.

A titre d'exemple, citons en premier lieu, la transmission d'informations sur les métiers et fonctions et les opportunités qu'ils offrent.

Encourager la transversalité des projets pour apprendre à mieux se connaître et à travailler ensemble était prioritaire.

Favoriser la mobilité professionnelle, était déjà en 2012, inscrit dans le patrimoine génétique de la DRH.

N'oublions pas que c'est elle qui permet notamment, tout au long de sa carrière, de maintenir l'intérêt, la curiosité et l'épanouissement au travail.

Plusieurs initiatives étaient planifiées pour faciliter la mobilité des agents et leur ouvrir les champs des possibles au sein de la collectivité.

Ce Carrefour des métiers 2012 devait être une étape vers une meilleure connaissance de nos métiers, de notre environnement professionnel et des perspectives d'évolution qui s'ouvrent à chacune et à chacun des 1 800 agents du Conseil départemental.

Pourquoi ce zoom ?

Car dans ces périodes de mouvements permanents et de rigueur budgétaire, **il est indispensable de redonner du sens à nos missions pour mobiliser les équipes afin d'envisager l'avenir avec détermination et optimisme.**

Cet arrêt sur image est aussi nécessaire pour se rappeler que nous ne partons pas d'une feuille blanche. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, il faut s'appuyer sur nos expériences et celles de nos collègues impliqués de longue date dans ces chantiers.

N'oublions pas que l'expérience est une lanterne allumée que l'on tient dans son dos pour éclairer le chemin parcouru.



la **mobilité**

On va plus loin
quand on y va ensemble