

Actu mai 2017... Tout va...

...bien.

Fonction publique : titulaire, contractuel...je suis une richesse !

- Je suis agent titulaire, je suis agent contractuel,
- Quels que soient mon métier ou mes fonctions, quelle que soit ma mission, je contribue au développement de mon département, à sa cohésion sociale et territoriale,
- Mon pouvoir d'achat baisse depuis six ans, mes compétences sont mal reconnues,
- Je ne suis pas un nanti, **je sers** ma collectivité et me **défends de m'en servir** !
- Pour mon engagement dans le service public, pour mon investissement dans le travail au quotidien, je mérite d'être entendu(e) et respecté(e).

Stop au populisme ! Pour la CFDT, les agents de la fonction publique territoriale sont une richesse bien plus qu'un coût !

Le portrait que nous venons de tracer devrait-être le vôtre.

Malheureusement dans beaucoup de directions de notre collectivité, vous nous remontez le même constat : un besoin, une nécessité d'être entendu(e), écouté(e), concerté(e) et surtout que votre avis soit pris en considération dans les décisions qui vous concernent.

C'est pourquoi, que ce soit lors des instances, lors des rencontres avec la DRH ou dans les colonnes de nos « actu », nous nous appuyons fortement sur vos remarques, sur vos attentes, sur vos besoins, pour faire émerger des améliorations de vos conditions de travail, des évolutions de carrières et de rémunérations. Nous sommes **vos veilleurs, vos lanceurs d'alertes**, indispensables au dialogue social.

Nous ne cesserons de marteler que nous sommes toutes et tous une véritable richesse au service des Loir-et-Chériens !

Aussi, nous vous invitons à signer la pétition nationale reprenant ce slogan, lancée par la confédération CFDT.



Campagne d'évaluations... À la rencontre de son chef.

L'entretien d'évaluation, qu'a-t-il été pour vous : un moment de stress, une pause-café, une corvée, un règlement de comptes ?

Quelle que soit sa forme, cette rencontre annuelle a, au final, d'importantes incidences sur votre carrière.

Pourtant...même si c'est un moment à ne pas négliger, repensez à la façon dont il s'est passé. Retour en images...



Selon notre ancien DRH, l'évaluation est un moment important qu'il est nécessaire de préparer au mieux. De nombreuses modifications ont été apportées dans les documents pour en favoriser la compréhension et la transparence.



Il y a un fossé entre le prescrit et le réalisé. Il ne doit pas y avoir d'ambiguïté entre la raison d'être de l'entretien et ses conséquences. Celui-ci doit avant tout libérer la parole et contribuer à l'amélioration du travail.

Lorsque l'entretien n'est ni constructif, ni objectif, il est essentiel que le manager interroge ses méthodes et son savoir être.

Car c'est dans les moments les plus délicats qu'il aura le plus besoin de l'engagement et de la détermination de ses collaborateurs. Il les aura d'autant plus s'ils ont de la considération pour lui. **Mais cette considération ne se décrète pas. Il l'obtiendra en ayant un comportement cohérent et équitable.**

Ce sont les deux qualités essentielles que l'on attend de son supérieur hiérarchique.

Ce sujet nous l'aborderons lors du prochain Comité Technique, car pour la CFDT, donner les moyens d'évoluer constitue la raison d'être fondamentale de l'outil entretien d'évaluation.

Dans la rubrique « *Que sont-ils devenus* », le PAM.

Vous souvenez-vous du PAM (plan d'action management) ou de l'année du 40e anniversaire du premier pas de l'Homme sur la Lune?

C'était en 2009.

Initié par la DGSD, piloté par la DRH, il était centré sur plusieurs thèmes, comme : être reconnu, partager l'information, simplifier et travailler en transversalité, agir en se formant, soutenir le développement des compétences.

Il avait vocation à renforcer notre efficacité collective par une démarche de modernisation de l'administration au travers d'un projet global de conduite du changement.

Il avait comme objectifs la qualité du service public mais aussi davantage de motivation et d'épanouissement pour chacun de nous.

Conduire le changement, c'était aussi tenir compte de la dimension humaine du processus, en mettant l'accent sur le management, d'une part afin d'être capables de nous adapter à l'évolution de notre environnement de travail, et d'autre part pour nous rassembler autour de valeurs partagées et durables.

Tout le sens donné au PAM était basé sur l'attachement à la dimension sociale de notre collectivité, à ses valeurs de solidarité, au respect de l'utilisateur, du service public et à l'esprit d'équipe. Il devait être un instrument au service de nos missions.

Souvenez-vous, en 2009, les actions prioritaires du PAM :

- Recenser les besoins en compétences nouvelles (GPEC),
- Améliorer l'entretien annuel,
- Proposer des entretiens de mi- carrière,
- Construire des projets professionnels,
- Organiser un carrefour de l'information,
- Valoriser les initiatives internes,
- Développer les accompagnements individuels,
- Travailler en mode projet,
- Responsabiliser les managers et déconcentrer certaines tâches,
- Développer un mode de management participatif,
- Organiser des journées portes ouvertes inter-directions,
- Prévenir, gérer les conflits et les situations de souffrance,
- Poursuivre le développement du dialogue social.

En pratique, qu'en est-il aujourd'hui ?

Comme vous, la CFDT constate qu'après toutes ces années, certains objectifs restent partiellement atteints, voire inaboutis.

Le navire « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » semble rester à quai.

L'entretien annuel ne répond pas ou peu aux objectifs souhaités.

Quant au management participatif et à la place laissée aux managers de proximité, cela semble bien éloigné de l'esprit collaboratif.

Devant les enjeux humains auxquels nous allons tous être confrontés (pyramide des âges des agents), notre organisation revendique la mise en place d'une véritable GPEC prenant notamment en compte une amélioration des entretiens annuels et un accompagnement des fins de carrière.



On en connaît tous au moins un...

On peut, sans grand risque d'erreur, affirmer que chacun d'entre nous a été et sera quelque part et quelque temps « chef » de quelque chose : chef de section, chef de classe, chef de projet, chef de service, chef de bureau, ou chef de famille.

Le mot « chef » est parfois mal perçu. On le remplace souvent par **responsable**, **manager** ou **directeur**.

Néanmoins, une réalité demeure : il y a pléthore de chefs, mais peu de chefs authentiques.

En revanche, il est une espèce de chef qui résiste au temps : ils ont tous les âges, toutes les tailles et tous les sexes, mais un signe particulier les caractérise : **ils aiment faire sentir leur autorité**.

On les surnomme souvent « petits chefs » ou « chefaillons ».

Le dictionnaire en donne une définition simple et familière : « Personne imbue de son pouvoir ».

Extra-souples avec leurs supérieurs, adroits avec leurs égaux, ils sont rigides et tatillons avec leurs subordonnés. On les retrouve partout à différents niveaux de la hiérarchie.

Ils attendent qu'on vienne les saluer. Ils estiment tout compliment mérité et tirent un délicat plaisir à faire le maximum de remarques à ceux qu'ils considèrent comme leurs subalternes, et surtout, ils veulent être au courant de tout. Ils « pondent » des notes avec délectation, accordent des autorisations avec clémence et signent des demandes avec minutie. Peut-être n'ont-ils pas appris à faire autrement ?

Pour la CFDT, la collectivité doit être managée au regard d'une finalité commune à l'ensemble des agents dans le plus grand respect de chacun, en donnant du sens, en pariant sur l'humain et le collectif pour transformer les contraintes en opportunités.

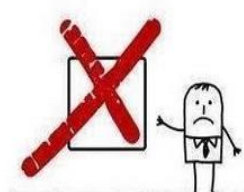
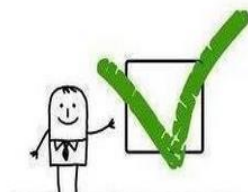
Gérer l'incertitude, ce n'est pas tout verrouiller pour maîtriser les aléas. Ces réflexes de contrôle doivent être abandonnés au profit d'attitudes plus adaptées : **l'écoute du terrain, la réflexion collective, le travail sur le sens**.

Interface entre « le terrain » et l'échelon de direction, les cadres **managers** doivent pouvoir fédérer autour d'un dialogue avec leur hiérarchie, leurs collaborateurs et les agents.

Aider chacun à comprendre l'utilité de ce qui lui est demandé comme contribution à la réalisation d'un objectif commun, contribue à donner du sens à son travail.

Nous revendiquons ainsi plus d'implication des agents et de leurs représentants à la prise de décision pour en démocratiser la mise en œuvre. Il est essentiel de donner plus de pouvoir aux agents.

Partager la réalité, investir dans l'intelligence collective et développer une confiance réciproque permet, sans aucun doute, d'éviter de passer du qualificatif de manager à celui de « petit chef ».

	
<i>Petit Chef</i>	<i>Manager</i>
Il dirige les employés	... Il les accompagne
Il impose son autorité	... avec intelligence
Il inspire la peur	... Il génère l'enthousiasme
Il dit "Je"	... Il dit "Nous"
Il appuie sur les erreurs	... Il assume et corrige les erreurs
Il sait ce qui est fait	... Il montre ce qui doit être fait
Il utilise les gens	... Il fait grandir les gens
Il récolte les lauriers	... Il distribue les récompenses
Il commande	... Il demande
Il dit "Allez-y !" !"	... Il dit "Allons-y"

IL N'Y A PAS DE BON OU DE MAUVAIS
PROFIL DE MANAGER, DIT-ON ...

