

# LES SIX CHANTIERS

## URGENTS

I. CORRIGER LES INÉGALITÉS DU RIFSEEP ET REVALORISER LES MÉTIERS D'EXÉCUTION OU ESSENTIELS EN CAS DE CRISE



II. RÉÉQUILIBRER L'ÉVALUATION ANNUELLE DES AGENTS POUR MIEUX RECONNAÎTRE L'EXPÉRIENCE, ET RÉDUIRE LA SUBJECTIVITÉ ET LES INJUSTICES.

III. MODERNISER LA POLITIQUE DE MANAGEMENT EN DÉFINISSANT UNE VRAIE ORIENTATION ET EN ABANDONNANT LE SEUL AUTORITARISME PUNITIF, AU PROFIT D'UN MANAGEMENT BIENVEILLANT ET MOTIVANT.



IV. REFORMER LES ORGANISATIONS TROP VERTICALES ET DIRECTIVES, POUR REDONNER DU SENS AU TRAVAIL ET REMETTRE AU CŒUR DU SERVICE PUBLIC LES AGENTS ET LEURS MÉTIERS.

V. RENÉGOCIER LE CONTRAT DE PRÉVOYANCE, MAINTIEN DE SALAIRE, POUR UN NIVEAU DE PRESTATIONS ET UNE PRISE EN CHARGE DIGNE D'UNE GRANDE COLLECTIVITÉ



VI. CESSER CES POLITIQUES BUDGÉTAIRES DE COURTS TERMES, CONSISTANT A FAIRE DES AGENTS LA SEULE VARIABLE D'AJUSTEMENT BUDGÉTAIRE

# CARICATURE

POUR QUE VOTRE MONDE D'APRÈS  
RESSEMBLE AU MONDE D'AVANT

*Vous êtes certains que les fonctionnaires sont une charge ?*

*Vous êtes convaincus que leur statut est un frein ?*

*Vous croyez que les salaires des agents sont  
une variable d'ajustement budgétaire ?*

La CFTC TERRITORIAUX 63  
VOUS OFFRE LE MODE D'EMPLOI ! (*ironique*)

## 1/ DÉGRAISSEZ LES AGENTS D'EXÉCUTION



« *Le plus efficace serait la non compensation des départs* » . « *Et du recours aux remplacements saisonniers et aux renforts* »

(L'ancien Directeur Générale Adjoint R.H. de la ville de Clermont-Ferrand (2015/2017) *Gazette des communes du 27/02/2020*)

Cette idée « lumineuse » fera de votre masse salariale la seule variable d'ajustement budgétaire en **couplant à la hache et à l'aveugle dans les emplois du service public local**

## 2/ CAPORALISEZ VOS SERVICES

Il vous faut une **armée mexicaine de chefs** pour bien presser comme des citrons les agents d'exécution restants et que vous avez mis en sous effectifs .

Clamez que votre "taux" d'encadrement est trop faible pour justifier de la mise en place **d'organigrammes milles feuilles**, gage d'un **management directif et vertical**. Et privilégiez des recrutements sur les relations plutôt que sur les compétences et les concours .

Encouragez **les procédures bureaucratiques** les plus lourdes et inopérantes. Vous briderez ainsi les agents les plus responsables, qui seraient tentés de prioriser la satisfaction des usagers aux détriments de vos protocoles.



### 3/ FAIRE DE L'AUTORITARISME HIÉRARCHIQUE VOTRE MODÈLE DE MANAGEMENT

Cultivez soigneusement un climat de **suspicion** d'insuffisance professionnelle. Tout agent doit se sentir surveillé et coupable de ne pas en faire assez.



Encouragez les méthodes managériales les plus archaïques et **humiliantes**. Perpétuez un système d'évaluation injuste et cynique pour que l'on puisse **toujours trouver à redire sur l'agent** que vous voulez disqualifier.

Faites des exemples disciplinaires et placardisez pour terroriser les agents. Ne craignez pas **d'être injuste**, pour faire savoir que personne n'est à l'abri de voir sa carrière brisée.

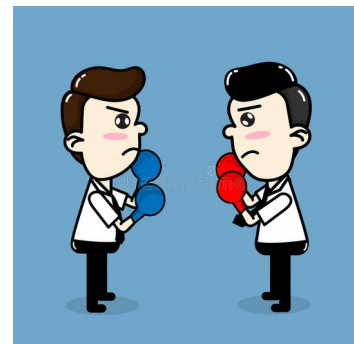
Vos agents se sentiront **fragilisés, remplaçables, écoeurés et démotivés**, mais rappelez vous que ce n'est pas la réelle valeur professionnelle de l'agent qui prime, mais sa capacité **à se plier jusqu'à l'absurde** aux ordres et contre ordres qu'il reçoit.

### 4/ MONTEZ LES AGENTS LES UNS CONTRE LES AUTRES

Instaurez **une individualisation maximale** du travail, des évaluations et des promotions. Et multipliez à outrances les métiers avec différents montants des primes .

Plus vous **isolerez** vos agents, plus vous les enfermerez dans leurs tâches, et plus vous leur ferait croire que **c'est chaque individu le problème** (Et en aucun cas, le sous effectif, la hiérarchie incompétente ou les organisations dysfonctionnelles).

Veillez bien à entretenir du **favoritisme** pour diviser. Les avancements de grade doivent être rares et aléatoires pour créer un climat de compétition.



Encouragez savamment **la délation**, car cette **concurrence féroce entre les agents** évitera qu'ils se solidarisent et contestent votre management absurde.

C'est l'agent d'exécution et rien que l'agent qui doit se sentir responsable **et punissable**.

### 5/ VALORISEZ TOUJOURS LES MOYENS MISE EN ŒUVRE ET N'ÉVOQUEZ JAMAIS LES RÉSULTATS A ATTEINDRE

**Si on vous demande :** « *les retours des usagers et des agents sont-ils positifs ?* »,

**Répondez:** "*nous avons travaillé 2 mois sur le dossier et organisé 18 réunions* "

**La perte de sens** est l'élément clé de votre réussite. Plus vous ferez perdre de vue l'objectif de service public à atteindre, au profit de l'abondance de paperasserie, d'e-mail, de réunions et de chiffres indigestes, **moins vous aurez à rendre compte** du résultat.

Utilisez les graphiques, les tableurs et autres rapports indigestes pour valoriser vos efforts. Multipliez les **réunions interminables** et vides de concret, élaborer des protocoles indigestes et noyez vos collègues sous des montagnes de **courriels à destinataires multiples**. Il faut en tout temps et tout espace **brasser du vent**.



## 6/ CULTIVEZ LE DÉNI ET L'AUTOSATISFACTION



- vos services sont au bord de l'explosion ?
- votre **taux absentéisme est record** ?
- les plus volontaires de vos agents opérationnels sont **écœurés** ?
- votre recours **aux contractuels** pour éviter le marasme, **coûte une fortune** en indemnité chômage (1,4 Million d'€) ?
- votre **régime indemnitaire au rabais** pour les agents d'exécution a été une catastrophe pour la motivation et la reconnaissance?
- vos organisations pyramidales ont totalement **déresponsabilisé les chaînes de commandement** et ont alourdi les fonctionnements ?

**Balayez toutes les remarques** et accusez vos prédécesseurs. Dites : qu'il faut faire une étude, qu'il y a beaucoup d'exagération, que les agents n'ont pas supportés le changement.

## 7/ RESTEZ DANS L'ABSURDE ET LA FACILITÉ

**Ne vous laissez jamais tenter par les propositions de la CFTC Territoriaux 63 (moquerie)**

Rejetez l'idée saugrenue de remettre les agents d'exécution **au cœur du service public local**

Balayer d'un revers de main l'idée que **l'autonomie** et le **bien être au travail** des agents, seraient gage de qualité du service public, tout en étant moins coûteux en arrêt maladie.

Ignorez avec dédain, que **la confiance** et **la bienveillance** puissent être plus performantes que le management par la peur.

Moquez vous de ceux qui pensent que **bien traiter les agents** c'est d'abord **bien traiter le service public** rendu .

**ET VOTRE MONDE SERA SEMBLABLE EN TOUS POINTS A CELUI D'HIER ...**

**LA CFTC C'EST VOUS !**

**Mustapha OUHADIA : 07.51.88.28.31**

**Pierre THEVENOUX : 07.68.45.37.00 / Catherine COURSIERE : 06.25.65.12.46**

**CCAS / Omar KHERROUBI : 06.62.87.56.40**

**email : \_syndicat-cftc@ville-clermont-ferrand.fr**