



LE GALERIEN

Janvier 2011

« Mensuel à périodicité variable de la section Union SNUI - Sud Trésor - Solidaires des Pyrénées Atlantiques »

Des voeux pour 2011.....

«pour les excellents résultats obtenus,.....mes remerciements pour votre engagement professionnel...., mes félicitations pour vos qualités professionnelles...., conscient des efforts que vous accomplissez dans un contexte de forte activité et de productivité accrue.... »

« pour vous aider dans l'exercice de votre travail...: ...mesures de facilitation de l'activité au quotidien, rationalisation des tâches, atténuation du rôle des indicateurs... »

qu'en termes élégants notre Directeur Général des Finances Publiques nous présente les enseignements de l'année 2010 et ses perspectives pour l'année 2011 à l'occasion de ses voeux traditionnels, sans même évoquer les suppressions d'emplois dans le « contexte », et en promettant de vagues mesurette, à des années lumières de ce que les agents demandent !!!

ces propos de convenance prêteraient encore à sourire si l'exaspération n'était pas à son comble dans tous les services.

Notre directrice départementale en rajoute dans ses voeux aux agents, en se félicitant de la mise en place triomphante des SIP grand site, *des synergies découvertes entre divisions, services et pôles et du très bon esprit d'équipe entre agents*. Nouveauté fraîchement accueillie par les agents cette année: un agenda, avec reliure argentée et cartes en couleur, pour les cadres A et A+ seulement... Les synergies et l'esprit d'équipe n'ont sans doute pas la même portée selon les grades...

On ne lésine pas pour s'assurer une loyauté indéfectible de la hiérarchie: ces nouveaux cadeaux viennent s'ajouter aux inaugurations festives des SIP, où les chefs s'auto-félicitent joyeusement malgré le boycott des agents, aux séminaires de travail réunissant nos « managers » autour de buffets dînatoires, pour des budgets qui eux ne sont certainement pas « contraints ».

Pendant ce temps, les agents attendent toujours la satisfaction de besoins élémentaires, exprimés depuis de nombreux mois pour certains, et qui souvent pourraient être satisfaits par un simple coup de fil ou quelques dizaines d'euros. Trop souvent aujourd'hui les mêmes réponses sont faites aux agents: « voyez avec mon adjoint, voyez avec mon chef, voyez avec la direction, ... ». du moment que les indicateurs sont au beau fixe !!! malgré la création de cadres A et A+, les synergies ne fonctionnent pas si bien que ça.....

En parcourant pour de vrai les services, on rencontre des situations stupéfiantes, qui pourtant finissent à la longue par ne plus étonner personne:

ici c'est un agent qui emprunte, jour après jour, dans un autre service, la cartouche d'encre d'un autre collègue en stage ou en congé, parce il n'y a plus le bon modèle en stock dans son service....

là ce sont des agents obligés d'apporter eux-mêmes le savon manquant dans les toilettes de leur service pour pouvoir se laver les mains....

ailleurs c'est un local deux-roues où a été entreposé provisoirement du mobilier ancien à évacuer, devenu un dépotoir où rouille encore ce mobilier presque 1 an après....

que dire du problème du parking pour les agents de Bayonne, régulièrement évoqué lors des CTPD depuis 1 an, au sujet duquel une pétition a encore été remise à notre direction le mois dernier, sans que la moindre avancée ne soit constatée depuis tout ce temps.... ces mêmes agents de Bayonne qui travaillent au milieu d'un chantier permanent depuis des mois, suite aux réorganisations de structures diverses et à un dégât des eaux, au fil des « rafistolages » divers : on ne change que les dalles pourries, au sol ou sur les faux-plafonds, que les morceaux de revêtements muraux souillés, pas de rénovation d'ensemble, pour ça il n'y a pas assez d'argent.....

et sur tous les sites, ce sont des gênes lancinantes et usantes qui accentuent le malaise causé par les suppressions d'effectifs: applications informatiques de plus en plus souvent indisponibles ou lentes, annuaire des services toujours pas à jour depuis septembre 2010, propreté des locaux toujours pas satisfaisante,....

alors, pour l'année 2011, tous les agents souhaitent bien sûr des améliorations au niveau des emplois, des conditions de travail, de la reconnaissance de leur qualification, de tous les thèmes portés par notre campagne actuelle « on veut respirer » (cf notre site national).

mais plus que jamais ils souhaitent voir résolus les tracas et problèmes qui polluent leur vie au travail au quotidien, et pour lesquels leurs demandes répétées n'ont aucun effet sur leurs chefs de service locaux.

L'entretien d'évaluation

dans les prochaines semaines, nos chefs de service vont à nouveau nous proposer l'entretien d'évaluation. Depuis son apparition en 2004, il est venu bouleverser en profondeur les rapports hiérarchiques comme le rapport au travail.

Les chefs de service ont été propulsés au rang de managers, chargés de manier la carotte et le bâton, de sanctionner et de récompenser, dans un cadre budgétaire contraint et sans les marges de manoeuvre suffisantes pour valoriser le travail de leurs équipes.

La technique d'évaluation à partir d'objectifs quantifiés, de punitions et de récompenses en fonction du résultat et du mérite s'ingénie à isoler les agents, à les mettre sous tension, à les dresser les uns contre les autres de manière à sanctionner les prétendus plus faibles.

Ces dispositifs ont produit des effets divers, qui vont de la servitude volontaire à la peur, en passant par le zèle conformiste ou la résignation. Ils ont aussi engendré des formes dramatiquement individualisées de résistance, qui se cachent derrière les longues maladies, les dépressions, et même les suicides.

Combattu par l'union SNUI-Sud Trésor-Solidaires depuis sa mise en place, le système de notation demeure injuste, inéquitable et incohérent. 50% des agents sont toujours écartés d'une quelconque reconnaissance professionnelle chiffrée.

En 2011, l'administration envisage à terme la suppression de la note chiffrée et l'instauration d'un entretien

professionnel obligatoire et annuel, ainsi que la mise en place de la Prime de Fonction et de Résultat (PFR).

Nous refusons qu'une séquence de dialogue isolée, considérée comme un passage obligé par un encadrement obnubilé par les indicateurs et coupé de la réalité des services devienne la clé de la gestion des fonctionnaires et détermine à la fois leur vitesse d'avancement et le niveau de leur rémunération.

Le réel échange professionnel doit avoir lieu quotidiennement dans le cadre de l'exécution des missions à accomplir. Notre organisation syndicale continue à agir pour l'instauration d'un dialogue continu sur l'accomplissement des missions dans tous les services, en lieu et place du système d'évaluation individuelle actuel.

Dès la mise en place de l'entretien d'évaluation, notre syndicat a lancé un mot d'ordre de boycott, qui a été plus ou moins suivi selon les années et selon les directions.

Compte tenu des méfaits du système en place et des perspectives horribles de cette machine infernale, plus que jamais le boycott est le moyen idéal pour dire « maintenant, ça suffit ! »

boycottonsmassivement

l'entretient d'évaluation!