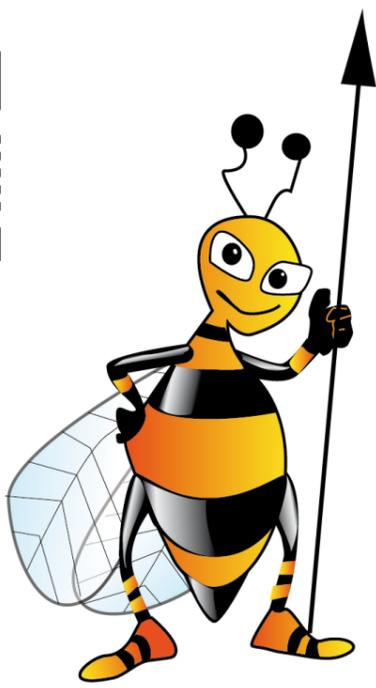




mai 2016
numéro 24



L'aiguillon

« Ceux qui ne bougent pas ne sentent pas leurs chaînes. » - Rosa LUXEMBURG

numéro spécial
CHAIR À PATRON

RÉMUNÉRATION AU MÉRITE : après la carotte aussi dure que le bâton ... le méritème fessier !



agents du département qui sont des facteurs de performance professionnelle ».

Le décor est planté ! **Quand on sait, en plus, que JL DETAVERNIER, VP chargé des ressources humaines considère que « la valeur professionnelle des agents du département est largement surévaluée » et qu'il « n'est pas possible que 98% du personnel fasse correctement son travail » (dixit à la CAP du 1/12/15), on voit où l'exécutif veut en venir.**

Avant d'avancer ce type d'ineptie, le VP n'a pas réalisé de sondage ou d'étude pour connaître les raisons qui motivent les personnes à intégrer la fonction publique et la FPT en particulier (la sécurité de l'emploi ? le sens de l'intérêt général ? la reconnaissance de l'expérience par le déroulement de carrière ?), sinon il aurait vite découvert que ce n'est pas pour y faire fortune.

Les 1ers salaires sont inférieurs au SMIC, le salaire médian y est inférieur à celui du privé et de la FPE, le point d'indice est régulièrement gelé et les augmentations de salaires inférieures à l'inflation.

Mettre en avant le fait que le ressort essentiel de la motivation et de l'engagement des agents est l'argent, c'est absurde ! C'est plutôt son cas, comme d'autres élus du Conseil Départemental qui se goinfrent d'argent public comme des gorettes, et qui en tant que patron de collectivités locales palpe 3 indemnités qui le rémunèrent grassement au taux maximal !!

C'est aussi une diversion. Cela permet de justifier la régressions des droits de la majorité et l'attribution de miettes à une minorité. Bref faire des économies considérables sur la masse salariale globale. Euh ... alors en définitive ... plutôt que des gorettes ... des tiques ! des bestioles qui s'incrument, te pompent et en prime te collent des maladies (la nausée !).

Les aprioris du patron qui justifient la prime au mérite :

→ C'est la carotte qui fait avancer l'âne ou le mouton (tout dépend si on se laisse faire)

Le seul moyen de motiver un agent départemental, qui n'est pas menacé de perdre son emploi, c'est de **l'appâter par l'argent**. L'agent départemental est dénué d'intérêt pour les missions qui lui sont confiées, il faut donc le stimuler et le récompenser.

→ C'est **la concurrence** qui donne envie aux agents de se dépasser et d'être plus performants. C'est le fait d'être reconnu meilleur que les autres qui donne envie de travailler mieux et plus.

→ C'est le risque de **la sanction financière** qui rend les agents plus « courageux ». Les arrêts maladie sont trop nombreux, les agents s'écourent trop, se mettent en arrêt maladie pour un oui et pour un non. Il faut donc sanctionner l'absentéisme.

→ L'efficacité et **la performance** sont sans limite et toujours potentialisables, les objectifs atteints sont sans cesse perfectibles.

Les véritables objectifs de la rémunération au mérite : Pour casser les collectifs de travail, rien de mieux que la méritaline

→ **Contraindre les agents à mettre en œuvre la politique définie, même si elle est contraire à leur éthique**, en limitant toute marge de manœuvre.

→ **Fixer des obligations de résultats, quelques soient les moyens alloués.** Contraindre les agents à réaliser ces objectifs et exonérer la collectivité de son obligation de moyens.

→ **Faire l'économie de la recherche des causes de la souffrance au travail.** On casse le thermomètre (les arrêts maladie) pour faire disparaître le problème.

→ **Individualiser la réalisation du travail**, en fixant des objectifs individuels. Faire disparaître les collectifs de travail, les solidarités. Placer l'agent, l'individu, seul face à sa hiérarchie et son employeur. Le désarmer pour n'en faire qu'un pur exécutant qui n'est plus en capacité d'interroger les consignes.

Lors du comité technique du 17 mars, l'exécutif a requis l'avis des représentants du personnel (comme la loi l'y oblige) sur la future politique de rémunération du Département. 11 élus du personnel sur 12 s'y sont opposés !

La 1^{ère} phrase du rapport, joliment intitulée « *mise en place d'une politique de rémunération dynamique et motivante* » est éloquente : « *La rémunération et le déroulement de carrière constituent des leviers managériaux et de motivation pour les*



→ **Déposséder les agents de leur technicité et de leur savoir** et imposer des procédures et des objectifs hors sol. Ces savoirs reposent en partie sur le travail d'équipe, sur le partage et la réflexion collective.

→ **Instaurer un management par objectifs. Quantifier l'activité pour mieux la rationaliser.**

C'est un projet machiavélique aux conséquences désastreuses qui repose sur une architecture qui va réduire considérablement les marges de manœuvre de chacun des échelons de la pyramide hiérarchique. L'individualisation touchera l'ensemble des échelons hiérarchiques et chacun quelle que soit sa fonction sera évalué par l'échelon supérieur sur les objectifs précis assignés et sa capacité à les faire appliquer à l'échelon inférieur. Tout ça avec l'arme fatale de l'entretien annuel d'évaluation. **La pression s'exercera en entonnoir.**

Les conséquences inévitables de ce système : quand la performante (religieuse) invite à bouffer ses semblables.



→ **Rupture de l'égalité de traitement par la mise en concurrence systématique.** Le collègue devient un ennemi et sa « réussite » un danger. La vie d'équipe se transforme en compétition sportive généralisée avec distribution des médailles au plus « méritants » et stigmatisation des autres, les défailants.

→ **Mise à mal des valeurs qui fondent la fonction publique**, comme concourir à l'intérêt général. Pour cela, il serait nécessaire que tout soit mis en œuvre pour que l'agent se sente porteur de l'intérêt du service, soit en capacité d'être à l'initiative et fasse preuve d'imagination et ne soit pas dans l'obligation de se faire valoir en permanence. Tout le contraire du travail prescrit, d'objectifs prédéfinis, de l'évaluation chiffrée.

L'évaluation des performances, donc des objectifs assignés porte sur le respect strict des consignes et exclut l'initiative.

→ Remise en cause de l'exercice désintéressé de la fonction et des missions. **Ce n'est plus l'intérêt général qui est visé mais les intérêts particuliers de l'agent.**

ÉDITO : Pourquoi chair à patron ?

Qu'ils soient du public comme du privé, c'est la même logique qui anime tous les patrons : pour des prétextes budgétaires, alors qu'ils organisent eux-mêmes la faillite du service public comme celle des entreprises - attaquer les droits des salariés ... Augmenter le temps de travail et réduire le droit au repos, mettre tous les salariés en concurrence les uns avec les autres, nous réduire à une entrave à leur compétitivité comme si c'était eux qui créaient les richesses. **Le mépris adressé aux salariés est le même, et ce qui est à l'œuvre dans notre collectivité en est la démonstration.**

La mobilisation des agents départementaux menée depuis octobre 2015 contre les attaques de l'exécutif devraient logiquement se prolonger et trouver sa place dans les mobilisations contre le projet de loi El Khomri. Une véritable insulte au monde du travail en général et qui, si le gouvernement réussit son coup de force, contaminera la fonction publique (remise en cause des 35h, remise en cause des congés pour événements familiaux, réduction de l'influence de la médecine du travail, déréglementation généralisée).

Pourtant, une fois encore, le sentiment d'être à l'abri, de ne pas être concernés semble prédominer chez les agents de notre collectivité. Les liens sont pourtant évidents et nous, organisation syndicale, tentons de les démontrer : **qu'on soit fonctionnaire ou salarié du privé, nous ne sommes que des variables d'ajustements.**

Une partie de la population qui occupe les places dans de nombreuses villes nous prouve que la question du rejet de « *la loi El Khomri et son monde* » se pose.

A SUD, **nous n'acceptons pas l'idée assénée qu'il n'existe pas d'autre alternative au capitalisme débridé qu'on nous impose.**

La question du devenir de notre société se pose de manière de plus en plus cruciale. La manière dont le gouvernement passe en force une loi rejetée par 75% de la population, montre que **la démocratie représentative est totalement obsolète.**

Les initiatives citoyennes comme les « Nuit Debout » expriment une nouvelle forme de contestation et de contre pouvoir qu'il est primordial de soutenir et alimenter. Ce mouvement est nourri par des « experts » bannis des grands médias mais qui apportent des connaissances, analyses et **propositions d'alternatives réalistes et réalisables. Il suffit d'en faire le choix !**

→ L'entretien professionnel devient un contrat dans lequel **l'agent est amené à négocier les conditions et les éléments de sa situation professionnelle**, négociation bien sûr déséquilibrée et asymétrique.

→ **L'agent qui doit se « vendre »** pour obtenir une partie de sa rémunération sera tenté de s'orienter vers des activités facilement évaluables et visibles au détriment des activités moins chiffrables et pourtant essentielles aux populations.

→ **Le présentisme comme mérite entrainera une discrimination par la maladie**, une individualisation des conséquences des conditions de travail dégradées, une incitation à se rendre au boulot à n'importe quel prix, une stigmatisation au sein des équipes.

Un système contestable que nous dénonçons parce que ...

→ **L'évaluation n'est pas objectivable.** Elle contient nécessairement de l'arbitraire. La rémunération de l'agent dépendra plus de la nature de la relation avec son chef que de son travail réel.

→ **L'obligation de résultats exonère l'employeur de son obligation de moyens.** En cas de « résultats insuffisants », comment pourra-t-on déterminer si c'est du fait d'« une insuffisance professionnelle » ou de moyens insuffisants et/ou d'une organisation défailtante. Et dans tous les cas, de quels résultats parle-t-on ?

→ **les système entrainera clientélisme et assujettissement de l'agent à son supérieur hiérarchique.**

→ **Le système entrainera la transformation en valeur marchande de la compétence** qui est à l'origine de la concurrence et de la destruction de la cohésion des équipes.

Dans un contexte de gel de l'indice et de rationalisation de l'action publique (moins de moyens et dégradation des conditions de travail), la rémunération au mérite supposé est tout bénéf pour le patron : il distribue des miettes à une minorité décriée « méritante » en rabotant les droits de la majorité et en supprimant des postes.

Certaines études (Cour des Comptes, rapport sur la FPE déc.99 - Rapport POCHARD et SILICANI, Conseil d'Etat 2003 - Rapport sur la FP de B. PECHEUR du 29oct2013) ont été menées sur cette rémunération **au mérite et elles valident toutes l'analyse de ses détracteurs : « la rémunération au mérite n'augmente .../...**

.../...
pas la motivation des agents publics (...) elle entraîne des conflits de valeurs et une dégradation des conditions de travail et du service rendu (...) dénature la mission de service public » Nous ne pouvons pas imaginer que JR LECERF et ses vice-présidents ne connaissent pas les conclusions de ces études !

★ ★ ★

La Fonction Publique, et en particulier la Territoriale, est particulièrement critiquée de manière dogmatique pour son manque d'efficacité ... Et encore plus par les employeurs du privé qui en prennent possession en grignotant des parts de marché et des missions entières (entretien des collèges, etc.)

Dans un contexte où la compétitivité et la concurrence généralisée semblent les seules options, les politiques et les hauts fonctionnaires sont toujours plus obsédés par des résultats chiffrés, toujours plus de performances.

Performance ?

Notion à caractère purement économique et issu du monde anglo-saxon. Elle s'est progressivement diffusée en France, dans le secteur marchand, dans les années 80, et depuis les années 2000 contamine le secteur public. On trouve l'origine du concept de « performance » dans les courses de chevaux. Il fait référence à un résultat chiffré dans un contexte de concurrence. La performance est introduite officiellement par la loi de finances de 2001 qui vise à « faire passer la Fonction Publique d'une logique de moyens à une logique de résultats ».

Cette position idéologique prend pourtant du plomb dans l'aile quand ses promoteurs en sont les victimes !

Par exemple, lors de la séance plénière du 1^{er} février, JR LECERF s'est publiquement insurgé sur le fait que le dossier de l'Université du Nord, en concurrence avec d'autres, ait été écarté au profit de Nice, arguant alors que la commission s'était sans doute attaché à la forme plutôt qu'au fond ! Et oui **au royaume de la concurrence, c'est l'emballage et la capacité à se faire valoir qui prime !**

Domage que le mérite et la performance ne soient contestés par les décideurs que lorsque

ce sont eux qui perdent !

Pourtant c'est la règle du jeu. Dans ce monde là, il y a des gagnants et de perdants.

Comme l'a constaté JR LECERF, perdre ne sanctionne pas une insuffisance, les gagnants sont juste des favoris !

Pourtant c'est ce qu'il s'apprête à faire au Conseil Départemental avec la mise en place de la rémunération au mérite qui **transformera les agents en promoteurs d'eux-mêmes pour devenir les favoris de leurs chefs de service.**



N'en déplaise à ces « têtes pensantes », les agents départementaux ont un sens aigu du service public. Ce qui les motive c'est la **conscience de réaliser des missions qui concourent à l'intérêt général** et qui respectent leurs technicités, leurs savoir-faire et leur expérience.

Un encadrement qui disposerait des moyens et des compétences nécessaires devrait jouer le rôle d'animation et de mobilisation des équipes au service de l'intérêt général.

Cette mobilisation devrait passer par le rappel collectif de l'action publique.

Les agents, alors conscients de leur utilité et reconnus pour leur contribution au service public, n'auraient pas besoin de la carotte de la prime pour trouver la mobilisation et l'engagement que légitimement la population attend d'eux.

Temps de Travail :

« Travailler ! Travailler ! Comme si j'avais le temps ! - G. PERROS

Le 17 mars, lors du comité technique, en s'asseyant sur l'avis quasi unanime des représentants du personnel, JRL a décidé d'amputer le droit au repos des agents départementaux. Le contenu de la prochaine délibération qui viendra modifier notre règlement intérieur, confirmera la suppression de tous nos congés exceptionnels, soit 2 semaines en moins.

Non content de faire régresser les droits de tous les agents et de dégrader leurs conditions de travail et d'existence, **il envisage maintenant d'introduire, par le biais du temps de travail, de l'inégalité de traitement au sein du personnel départemental, de l'injustice.**

Le salaire à la performance ne lui suffit plus pour mettre tous les agents en concurrence, **le droit au repos sera également discriminant et sera utilisé comme récompense au mérite.** Et, en l'occurrence ce mérite là sera d'accepter de travailler dans des conditions encore plus dégradées.

Pour les secteurs où les missions sont, selon lui, plus difficiles ou pour les missions compliquées à accomplir, **pas de moyens supplémentaires, pas de diminution de la charge de travail, non, juste quelques miettes** ... quelques jours de congés en plus !

Euh ... non, en moins ! Si, en plus ! ... après avoir fait un grand coup de rabot. Alors finalement, c'est en plus ou en moins ?

Le procédé à l'œuvre est ignoble : **réduire les droits de tous et pour « attirer » et « fixer » le personnel sur les secteurs maintenus en carence de moyens, réattribuer quelques jours pour monnayer les conditions de travail, au mépris de la santé des agents et de la qualité du service rendu.**

Donc plus de référence unique pour le temps de travail, **JRL dérègle et déroge à nos références communes.**

L'organisation du travail pourra également être différente d'une « unité de travail » à l'autre.

Le rapport présenté en comité technique acte l'absence de référence au règlement intérieur. **Tout peut donc être dérogatoire, changer à tout moment en fonction des « besoins » identifiés par la hiérarchie** (les horaires d'ouverture au public, l'accueil du public le samedi etc.).

Le temps de travail pourra aussi, si « le directeur » le décide se répartir sur 4 jours ... Donc des journées de 8h45, sans plus aucune RTT et avec juste les 5 semaines de congés. On est bien loin d'une avancée, d'un progrès social !

Des journées de travail rallongées au détriment de notre vie privée, une journée libérée par semaine loin d'être garantie puisque la charge de travail sera souvent plus lourde du fait des suppressions de postes annoncées.

Aujourd'hui nous effectuons 39h/semaine compensées par des RTT, beaucoup d'agents sont amenés à devoir dépasser cette référence hebdomadaire. Certains peuvent les récupérer, d'autres parviennent à se

les faire payer, **la majorité travaillent une partie du temps bénévolement.** Ce qui rend d'ailleurs encore plus insupportable les sorties de JRL dans la presse quand il prétend que nous ne travaillons que 33h par semaine.

Dans tous les cas, **compte tenu de l'organisation des services et des directions, ajoutée à la charge de travail, faire croire qu'à moyens constants ou réduits nous pouvons travailler 35h sans effectuer une minute de plus est un leurre. On ne peut pas faire en 35h ce que l'on avait du mal à faire en 39 !**

Toutes les études récentes démontrent que **la productivité et l'efficacité ne sont pas le résultat d'un temps de travail qui s'allonge, bien au contraire !**

Le passage de 39 à 35h par semaine serait un progrès si des moyens supplémentaires en terme de création de postes étaient réalisés, or c'est le contraire que s'apprête à faire JRL.

Quelle que soit l'organisation de travail que l'exécutif nous mijote, il nous supprime 10 jours de congés (y compris la journée de solidarité).

En se cachant derrière une soit disant application de la loi (ce qui est faux, notre temps de travail n'est pas illégal), **JR LECERF compte réaliser entre 15 et 17 millions d'économies par an** (c'est ce qu'indiquerait le rapport provisoire de la chambre régionale des comptes) **sur le dos de notre qualité de vie et sur nos conditions de travail.**

Il prétend que lui, travaille beaucoup plus de 35h, et c'est comme cela qu'il justifie les 5500 euros qu'il perçoit chaque mois par la collectivité ... question pénibilité, on pourrait en dire long (pas sûr que les coupages de rubans et les coups bus aux inaugurations fassent le poids !) **comme quoi le mérite et la performance ne sont qu'une question de point de vue.**

tion de point de vue.

Il décide de faire des économies en dégradant nos conditions de vie, pour nous c'est clair ... Lui d'abord !!!!!

Nous n'en avons pas fini ! Il n'est pas question de le laisser faire ! Une délibération même votée est abrogeable à tout moment.

Dans bon nombre de collectivités, la résistance à l'augmentation du temps de travail s'organise et partout **le personnel s'oppose à ce recul social contre l'histoire et le progrès.**

Bientôt ce débat sera porté au niveau national et fédèrera l'ensemble du personnel des services publics régionaux, départementaux et communaux. Nous y prendrons toute notre part.

Ce qui se passe au conseil départemental du Nord, 1^{ère} collectivité de France est regardé de près par les employeurs, pour le pire, mais aussi par les salariés, pour les luttes que nous menons !



Le Sudo KU

Qui a eu SUD au c... ?

Une fois n'est pas coutume, nous voudrions féliciter, pour sa récente promotion, la toute nouvelle « directrice de projet veille sociale à la délégation des ressources humaines et management du changement » ... pffou ... on en a plein la bouche !

Mais l'ingrate ne s'est pas donnée la peine de nous inviter, tout comme une bonne partie des agents de sa direction, à son pot de départ. Merde alors ! Elle nous doit tout de même, grâce aux manifestations des agents et de la mise au pilori de SUDistes, sa nomination sur ce poste fumeux sorti de terre rien que pour elle ! Son mérite a sans doute été reconnu dans ses anciennes fonctions pour ses compétences en matière de dénonciation et de flicage. Nous retenons tout de même son message très messianique lors de son pot de départ : « Mes amis, je pars mais je ne suis pas loin » ... Nous, ça nous fait grave flipper !

Restructurations :

La réorganisation obscène du Directeur Général des Sévices !

Depuis quelques jours, un nouveau post de l'administration sur intranet nous décrit le nouvel organigramme de la collectivité.

Vous avez dû sûrement être surpris, comme nous, par le nombre de « X » rattachés aux postes. Il y en a partout des « X » ... même sur des postes actuellement pourvus par des collègues ... Quelle violence !

Nous avons donc tenté d'y comprendre quelque chose.

→ Soit le DGS a terminé l'organigramme et veut encore faire durer le suspense avant de faire savoir qui va manger qui ou qui va se faire baiser ...

→ Soit il ne l'a pas terminé et, à voir le nombre de « X » dans les cases de l'organigramme, cela laisse présager un mauvais porno ... Dégueulasse ! Sordide ! Dégradant ! Immonde ! Vicelard !

Et si ce n'est pas ça ? Que signifient tous ces « X » ?

On connaissait « né sous X », le DGS, lui, invente, au Département, le statut de « mort sous X » ... tellement cette réorganisation est mortifère : des agents, principalement pour l'instant des cadres jetés ou déplacés du jour au lendemain sans ménagement, des agents privés de leur poste sans perspective, des agents priés d'aller voir ailleurs !

On est loin d'une « réorgasmisation » du travail !!!

Et en définitive, rien de très jouissif dans tout ça. A moins qu'on ne soit adepte du SM ! Le seul qui pourrait y prendre son pied, ce sera sans aucun doute le DGS, malgré sa « freezidité » légendaire (voir édito de l'Aiguillon 21 de juillet-août 2015).

En matière de mépris et de déconsidération, on a atteint le point J R.

Que faire, donc ?

Face à de tels sévices, prévenir c'est agir !

Sortons les uns et les autres de la terreur. Révéler au grand jour les pratiques de la haute administration c'est permettre de les condamner et de s'organiser pour y faire face. Notre ligne téléphonique (06 95 51 33 60) peut faire office de « numéro vert ».

Pour se prémunir de tout ça, pas d'autre choix que de sortir des relations interpersonnelles et du rapport de soumission/domination.

Créons du collectif ! (précision pour les esprits grivois : collectif de lutte bien sûr)



Pour rester connecté avec Sud

- notre espace intranet Contact
- Sur notre site internet blacklisté arbitrairement par le patron et donc uniquement accessible de partout ailleurs dans le monde et de vos appareils www.suddepartementnord.org
- Sur notre page [www/facebook.com/suddepartementnord](https://www.facebook.com/suddepartementnord)
- Sur Twitter : @sudcg59

