



Syndicat Autonome UNSA

des personnels de la Ville, du département de Paris et des services annexes

L'ACTION

Bulletin des Secrétaires Administratifs

Juin 2011

MANQUE DE RECONNAISSANCE :

Lors des réunions que notre syndicat organise avec nos collègues, la notion de « **manque de reconnaissance professionnelle** » de la part de la hiérarchie, revient souvent comme un leitmotiv.

Il faut s'entendre sur le mot *reconnaissance*, dans le sens de « gratitude individuelle ou collective » c'est-à-dire le fait de reconnaître par la hiérarchie, la valeur des agents, sous forme matérielle (majoration des primes par exemple) ou symbolique (paroles gratifiantes).

Or, il semble que tout cela soit à reléguer au domaine des « antiquités », l'attitude managériale moderne ne s'encombre pas de témoignages qui pourrait entraîner, selon elle, peut-être une stagnation des objectifs à atteindre.

Une des principales causes de cette non-reconnaissance semble être *l'accélération du temps* :

- turn-over important dans la hiérarchie
- restructuration quasi-permanente des services,
- projets et nouveautés se succèdent sans cesse, d'où l'adaptabilité en permanence. Les agents font preuves de mauvaise volonté selon leur hiérarchie et les organisations syndicales qui dénoncent cette accélération effrénée sont traités de rétrogrades.
- logique de rentabilité et d'efficacité, poussées à leur paroxysme.

Aujourd'hui, le **productivisme** a bousculé tout cela à la Ville de Paris et ailleurs. L'espace travail est tout entier lié à un étalonnage, ne laissant aucune place à la créativité, le temps de travail est calculé constamment (Chronogestor) les pauses sont séquencées, la moindre minute compte.

Cependant, le travail, c'est aussi des moments de « socialisation », le moindre « temps mort » a été effacé de nos activités.

Il fut un temps pas si lointain, où les services ou directions, organisaient de temps en temps des « pots » et même une « fête de fin d'année » tout cela a disparu corps et âmes. Lorsque la direction convoque ses agents, c'est pour lui parler de courbes, de chiffres, de performances, d'objectifs...

Il est bien certain que dans un tel système, où la culture du résultat constitue le pilier central de cette architecture, la reconnaissance au travail est reporté aux calendes grecques, pis elle peut même constituer une marque d'affaiblissement aux yeux de la hiérarchie, seule la critique permettant d'optimiser les performances (le toujours plus).

Plus concrètement, les reproches que nos collègues formulent en réunion sont les suivantes :

- le *bonjour* du matin du chef de service, tend à devenir de plus en plus évanescent (il n'a plus besoin de venir voir si son collaborateur est à son poste, il n'a qu'à consulter Chronogestor)
- les *visites de « courtoisie »* des responsables sont trop peu fréquentes, surtout celles destinées à s'enquérir du « moral des troupes »
- les *visites de la haute hiérarchie*, malgré les publicités de la direction sur l'Intranet, se limitent au bureau du chef de service, le personnel est bien souvent oublié.
- le « *bâton* » plutôt que la « *carotte* », la hiérarchie ne se gêne pas pour annoncer des objectifs non atteints, alors qu'en cas de succès, aucune gratification n'est formulée.

Or, il nous semble que la reconnaissance du travail demeure absolument indispensable, elle motive les agents, et surtout elle donne un **sens** à leur travail, à une époque où la parcellisation des tâches et la taylorisation, font hélas leur retour à la Ville.

De plus, elle constitue un *contrepoids positif*, dans un système de plus en plus verrouillé, fondé sur la surveillance accrue des agents et le contrôle quasi-permanent des tâches (établissement des tableaux de bords en tout genre).

Les attitudes managériales agressives existent toujours notamment du type :

- intimidation pour les agents jugés récalcitrants, à se chercher un poste ailleurs dans les meilleurs délais.
- primes à la tête du client
- promotions quasi-inexistantes pour les agents qui ne collent pas au moule.

L'agent ne doit plus être considéré comme un seul facteur de production. Une gestion saine des ressources humaines ne doit pas s'intéresser qu'aux résultats (c'est toujours des tableaux chiffrés que l'on présente aux organisations syndicales, pour promouvoir les performances d'un nouveau service, par exemple), mais aussi **aux conditions qui ont rendu possibles ces résultats**. Et lorsque les objectifs n'ont pas été atteints, ce ne sont pas les agents qui sont responsables, comme veut nous le faire croire bien souvent la Municipalité, mais **le projet ou les structures elles-mêmes qui sont mauvaises et donc à refaire**.

Nos collègues se plaignent enfin d'une hiérarchie qui ne sert plus qu'à répercuter les directives d'une Municipalité lointaine, sans être à l'écoute des agents exécutants ; ce sont pourtant eux qui chaque jour sont confrontés aux problèmes réels du terrain, et au service des Parisiens.

Ce sont les moyens qui déterminent la fin et non l'inverse, c'est en motivant les agents, en reconnaissant leur travail accompli, pécuniairement et humainement, en bannissant les formes de travail dégradantes dont nous avons parlé plus haut, que les objectifs pourront être atteints, dans une ambiance de travail responsabilisante.

LA « SACRO-SAINTE » CULTURE GENERALE AUX CONCOURS :

Depuis 2008, surtout sous l'impulsion d'**André SANTINI**, secrétaire d'état à la Fonction publique à l'époque, l'épreuve de culture générale a quasiment disparu des concours de la Fonction publique (cette épreuve serait discriminatoire), au profit de la professionnalisation des postes et donc d'épreuves plus en rapport avec les fonctions du futur fonctionnaire.

La Ville de Paris reste encore une des seules administrations, qui pour le concours d'Attaché d'administration, comporte encore en option, des épreuves *d'Histoire et Géographie* et pour le concours interne, une dissertation sur un sujet d'ordre général, mais pour combien de temps encore ?

Quant à la fameuse note de synthèse, qui égrène maintenant tous les concours de catégorie A et B, tout au moins en interne, elle a donné lieu à maintes critiques car elle se réfère à une « scolastique » divergente selon les écoles et à des notations pas toujours homogènes selon les jurys.

L'interrogation à l'oral sur un commentaire de texte, a laissé place à **une présentation du candidat sur son expérience professionnelle et ses motivations à exercer ses fonctions.**

Cette épreuve peut se révéler discriminatoire, car elle favorise les candidats « aisés » qui ont poursuivi des stages ou occupés des postes intéressants, entrecoupés d'études ou de voyages à l'étranger, par rapport à de modestes candidats qui ont subi des emplois « alimentaires », sans guère d'intérêt pour le jury.

Il n'est nullement dans nos intentions de rejeter les épreuves à caractère professionnel, elles ont pleinement leur utilité, on peut toutefois s'interroger sur les coefficients attribués.

Pour le concours de secrétaire administratif de la Ville par exemple, l'épreuve de **cas pratique**, est gratifiée d'un **coefficient 4**, de même la présentation du candidat face au jury, de son parcours professionnel et de la RAE (reconnaissance des acquis de l'expérience), alors que l'épreuve de **dissertation**, n'est dotée que d'un **coefficient 2**.

Loin d'être rétrograde, les épreuves de dissertation et du commentaire d'un texte à l'oral, nous semblent absolument indispensables, elles permettent de résonner et de réfléchir.

Le tout est de savoir ce que l'on attend des fonctionnaires : des techniciens souvent contractuels, certes performants dans leurs fonctions, mais sans vision d'ensemble, ou des généralistes (recrutés par concours) capables d'appliquer la réglementation et les décisions, avec le discernement nécessaire et de nature à s'adapter aux nouvelles exigences professionnelles ; le métier évolue sans cesse, la réflexion et la culture restent.

Il ne faut bien sûr pas caricaturer l'épreuve de culture générale, à cette anecdote bien connue, d'un supposé candidat du concours d'adjoint administratif qui aurait raté son examen, parce qu'il ne connaissait pas l'auteur de *la Princesse de Clèves*.

Avec l'élévation du niveau des études et c'est un point positif, savoir dissenter, c'est démontrer sa capacité à conceptualiser et à construire un discours, autant de choses indispensables à un fonctionnaire de catégorie B ou C.

Les fonctions d'accueil, par exemple, en Mairies d'arrondissement ou autres services ouverts au public, sont très importantes, bien qu'elles aient été considérées à tort, comme de « faible valeur ajoutée » par la hiérarchie, car elles sont la première vitrine de l'Administration pour les usagers.

Enfin, et c'est un des points fondamentaux, la culture générale nous apprend par une attitude réflexive, à ne pas nous laisser faire, à ne pas nous laisser manœuvrer face à une Municipalité plus préoccupée par ses objectifs de rentabilité que par le bien-être de ses agents.

LES PROMOTIONS SUITE A LA REFORME DE LA CATEGORIE B :

L'Administration vous a présenté cette réforme dans ses « chat » sur l'Intranet comme une réelle avancée avec des bénéfices certains, Qu'en est-il exactement pour nos promotions ?

Passage au choix d'adjoint administratif à secrétaire administratif :

L'an dernier, en **2010** : 41 agents promus sur 3285 agents promouvables, soit un taux de promotion ridiculement bas de **1,25 %**.

Cette année en **2011** : 38 agents promus + 50 au titres des mesures transitoires sur deux ans (technicité des postes) = 88 promotions sur 3194 promouvables, soit un taux de **2,75 %**

Il n'y a pas de quoi pavoiser, lorsqu'il est très faible, un doublement du taux, n'est pas réellement significatif

Passage au choix de secrétaire de classe normale à secrétaire de classe supérieure :

En 2010 : 60 nominations sur 385 promouvables, soit un taux de promotion de **15,58 %**

En 2011 : 75 nomination sur 356 promouvables, soit un taux de promotion, de **21,07 %**

On s'aperçoit de la faiblesse des promotions, même avec le tout petit « coup de pouce » orchestré par l'Administration, grâce à la mise en place de la réforme de la catégorie B.

Des avancées réelles auraient eu lieu si les propositions formulées par l'Intersyndicale avaient été retenues par l'Administration, notamment le **100 %** promus/promouvables sur deux ans.

BULLETIN D'ADHESION **2011** (OU DE RENOUVELLEMENT)

COTISATIONS ANNUELLES 2011	
Intermittents, vacataires, Contractuel, journaliers (toutes directions)	43 €
Échelle 3	53 €
Échelle 4	61 €
Échelle 5 et 6	66 €
Catégorie A, B, C jusqu'à l'indice brut 499	
Catégorie A et B indice brut supérieur à 499	76 €

NOM et PRENOM :

GRADE: *et N° SOI* :

ADRESSE PERSONNELLE:

.....

Tél :

DIRECTION.....*SERVICE* :

ADRESSE et Tél du SERVICE :

.....

.....

I		F		B		€		M		C	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

Cadre réservé au syndicat

Paiement par chèque bancaire :

Établir chèque à l'ordre du syndicat Autonome
adresser chèque + bulletin à : syndicat Autonome-UNSA
2 bis, square Georges Lesage - 75012 PARIS

Vous bénéficiez d'une déduction fiscale égale à 66 % du montant de la cotisation payée