

- Victoire : action sociale
- Qu'est-ce qu'un chef ?
- Avis de spécialistes
- Conservations des hypothèques
- Enquête : les cadres et la RGPP

ACTION SOCIALE : ACTION PAYANTE !

Retrait du projet de Régionalisation des services sociaux...!

Face à la mobilisation unitaire des personnels,
au boycott de CDAS dans les départements,
à l'interpellation des Directeurs,
aux refus de discuter du dossier par les représentants
du personnel au niveau ministériel,
le Secrétariat Général des Ministères économiques et
financier vient d'annoncer aux fédérations syndicales

représentatives **le retrait du projet de réorganisation
des réseaux d'action sociale.**

La Fédération des Finances CGT estime que cet
acquis doit être un point d'appui pour gagner nos
revendications relatives aux moyens alloués à l'action
sociale ministérielle, à la création de nouvelles
prestations et à l'amélioration des modalités de
gestion de l'action sociale.

**C'est indéniablement une victoire... mais il faut rester vigilants et mobilisés pour
le maintien et le développement de nos droits à l'action sociale.**

QU'EST-CE QU'UN CHEF ?

Diriger un service, une équipe, ne s'improvise pas.

Même, si de nombreuses personnes aspirent à devenir chef, et ainsi commander leurs collègues, les compétences et les qualités nécessaires pour relever ce défi, ne sont pas forcément en adéquation avec la personnalité et le parcours de chacun.

Encore faut-il au préalable correspondre au profil de l'emploi !

Or, quel rôle tient le responsable dans un service ? Quelles compétences doit-il acquérir ? Quelles sont les qualités requises, et comment les développer ? Quels sont les différents profils de nos chefs ?

I. Le rôle du responsable

Le rôle du responsable n'est pas de donner des ordres que ses subordonnés se contentent d'appliquer sans la moindre contestation. Il se doit d'essayer de convaincre ses collaborateurs du bien fondé de ses décisions, et de les rallier à son point de vue. Il veille à ce qu'il y ait une cohérence d'ensemble dans toutes les actions qu'il entreprend.

C'est pourquoi il devra avant toute chose **obtenir la confiance de son équipe**, par son professionnalisme, sa réactivité, sa compréhension de problèmes, pour pouvoir gagner l'adhésion de la majorité.

Et, afin d'asseoir sa légitimité, l'estime de lui, la maturité, une attitude sereine et ferme - et non pas autoritaire - lui seront nécessaires.

Mais, pas seulement. Bien connaître ses collègues en étant sur le terrain afin de mieux cerner leurs attentes et leurs difficultés, leur consacrer du temps, rester pragmatique : tout cela semble indispensable. Car le chef est responsable du travail effectué. Il est garant de la cohésion dans son groupe.

Et, sans certaines compétences propres à la plupart des vrais chefs, il ne pourra y faire face longtemps.

II. Les compétences à acquérir

Elles sont nombreuses. Voici les principales :

- connaître son service, les tâches, les missions, les applications, les personnes,
- savoir dégager les priorités, se concentrer sur les questions essentielles (stratégiques), ne pas se laisser déborder par les détails.
- être un vecteur de dynamisme et d'enrichissement, donner l'exemple,
- ne pas surestimer ses capacités (intellectuelles et physiques), reconnaître ses faiblesses et y pallier rapidement notamment en développant la communication avec ses collaborateurs,
- savoir gérer et éviter les conflits, être à l'écoute,
- savoir respecter les droits des agents, savoir les défendre pour obtenir en échange le meilleur d'eux ;
- assumer ses responsabilités notamment face à sa propre hiérarchie ;

Compétences, intelligence, psychologie : le chef doit susciter l'adhésion pour entraîner ses agents vers un objectif commun.

III. Les profils de patrons à problèmes

L'inapte : Il a besoin de sécurité. Il fuit ses responsabilités et toute confrontation. Il n'a pas réellement confiance en lui. C'est pourquoi il préfère

rester en retrait, et ne faire transparaître aucune de ses opinions.

Il en découle un sentiment d'abandon des agents et un manque de motivation.

Le dictateur : Il aime la reconnaissance et l'estime des autres. Plutôt autoritaire, il peut être assez agressif pour obtenir ce qu'il veut. Il ne sait pas gérer ses émotions, et manque cruellement de respect envers ses interlocuteurs. Les relations humaines ne sont pas son fort ! Il veut se mettre en avant et s'attribue tous les mérites. Il est arriviste et colérique.

Il n'explique rien et ne reconnaît pas ses erreurs.

Quelquefois il est compétent, mais son attitude est source de mal-être pour les agents.

Il fait peser ses erreurs sur ses collaborateurs car il ne sait pas se remettre en question.

Son manque de respect est inacceptable, voire intolérable...

En plus des tensions qu'ils créent chez leurs subordonnés, les chefs abusifs donnent une mauvaise image de l'encadrement, ternissant le travail et l'investissement de tous les autres cadres qui s'occupent de leurs équipes et souffrent également des suppressions d'emplois.

L'habit ne fait pas le moine. N'est pas chef celui qui le veut !

QU'EN PENSENT LES SPECIALISTES ?

On est lundi et vous avez le blues du retour au travail. Vous êtes dans un service où le chef laisse à désirer et vous vous demandez : « Mais comment se fait-il qu'il occupe un poste si élevé alors qu'il y est mauvais? »

A chaque chose son explication rationnelle...

Laurence J. Peter* a un jour écrit un principe relatif à l'organisation hiérarchique des entreprises et qui explique bien des choses. Voilà son contenu :

« Tout employé tend à s'élever à son niveau d'incompétence. »

La démonstration est évidente. Si vous êtes doué à votre poste, vous pourrez passer à un poste plus important dans la hiérarchie. Vous continuerez ainsi d'évoluer. Arrivé à un stade où vous ne serez plus doué, on ne vous proposera plus d'évoluer. Vous aurez donc atteint votre niveau d'incompétence.

La conclusion est simple, chacun occupe une place correspondant à son niveau d'incompétence, ce n'est donc pas la faute de votre chef s'il occupe un poste pour lequel il n'a aucune qualité !

Le Dr Peter conclut qu'il est donc préférable de se maintenir à un poste auquel on est compétent, non seulement dans l'intérêt de l'organisation où l'on travaille, mais aussi parce qu'être compétent à son poste est un facteur de bonheur personnel.

Encore faut-il que les salaires restent à la hauteur de la compétence gardée !

Par conséquent, les agents, qui sont restés à leur niveau de compétence, méritent bien mieux qu'un gel des salaires !

CQFD !



* Le Docteur **Laurence Johnston Peter** est un pédagogue américain spécialisé dans l'organisation hiérarchique, né le 16 septembre 1919 et décédé le 12 janvier 1990. Il est connu du grand public pour son livre *Principe de Peter* paru en 1970.



LA MISSION DE LA PUBLICITÉ FONCIÈRE VA MAL.

Les chiffres sont éloquentes. Au 31/12/2010 le délai médian de mise à jour du fichier est de 30 jours (le délai moyen est de 35 jours), contre 12 jours au 31/12/2009 et 13 jours au 31/12/2008.

Le taux de délivrance des renseignements dans les 10 jours se dégrade (2008 : 99,98 %, 2009 : 99,81 %, 31/12/2010 : 98,69 %).

Pourtant, le flux de l'année 2010 bien que supérieur à celui de 2009, est resté au total, inférieur à celui de 2008.

Pourtant, Tél@ctes progresse, la productivité n'a jamais été aussi élevée.

La direction générale, dans sa note d'analyse de la situation de la publicité foncière (PF) pour l'année 2010, datée du 29 mars 2011 signée par la chef de service et non par le directeur général comme les années antérieures, a cherché à nier l'évidence, en procédant à une analyse pseudo-objective. Cependant, les faits sont têtus et le constat a été fait partout : la diminution des effectifs est le facteur explicite de la dégradation de la mission.

De 2008 à 2010, la mission publicité foncière a perdu 603 agents en effectifs présents (-17 %). De plus, près de 150 suppressions d'emplois devraient intervenir au 1er septembre 2011.

D'autres conséquences se manifestent et s'amplifieront dans les années à venir :

l'absence de remplacement des collègues expérimentés crée des situations de perte brutale du savoir, qui aggravent l'effet des suppressions d'emplois. La qualité du service de la publicité foncière se dégrade, alors qu'il est l'un des garants du droit de propriété dans notre pays.

Bien évidemment, cette situation génère des tensions dans les services. La pression pour l'obtention du meilleur résultat est d'autant plus lourde, que les directions guidées par des messages de la centrale, sur l'insuffisante implication des conservateurs et la nécessité de préparer « l'après 2012 » cherchent, de façon non coordonnée et parfois suspicieuse (multiplication des audits), à éviter cette dérive des délais.

L'AVENIR DES CONSERVATIONS DES HYPOTHÈQUES EST INCERTAIN

La fin du statut du conservateur des hypothèques est programmée, la prise en charge de la responsabilité civile par l'Etat a été votée.

Néanmoins :

Comment la direction générale entend-elle gérer cette redoutable contradiction entre l'allongement des délais et la perte de l'expérience d'une part, et la situation des effectifs, d'autre part ?

Quel sera le maillage des services de la publicité foncière ?

Comment la direction générale envisage-t-elle de résoudre le problème des CH de petite taille, si elle n'entend pas les demandes, en particulier celles de la CGT Finances publiques, visant à renforcer les attributions de ces services (rattachement des pôles enregistrement, pôles patrimoniaux...) ?

Comment, en cas de fusion, sera gérée la situation des chefs de contrôle ? De nouvelles pertes de compétence seraient insupportables.

Qui seront les futurs chefs de la publicité foncière et ces postes seront-ils encore des « emplois de débouchés » ?

Quelle sera la formation de ces cadres ? Comment seront-ils rémunérés ? Quelle garantie donne le détachement sur un emploi de chef de service comptable à compter du 01/01/2013 ? Comment seront classés ces postes ?

LA DIRECTION GÉNÉRALE SE TAIT

La direction générale ne s'exprime pas, hormis quelques déclarations se voulant apaisantes en groupes de travail cadres.

En 2010, elle n'a pas respecté son engagement de tenir avec les organisations syndicales, chaque année, un groupe de travail au sujet des conservations des hypothèques, alors que beaucoup d'autres métiers font l'objet de réunion paritaires.

Les directions territoriales et le réseau des CH ne sont pas plus associés à une quelconque réflexion. Les relations entre l'association des conservateurs des hypothèques et la direction générale sont des plus froides, ce qui augure très mal de la continuité du soutien juridique qui sera apporté aux CH, à compter du 01/01/2013.

Aucune réunion n'est programmée pour 2011. Les seuls échanges avec les représentants du personnel portent sur les échéances immédiates et incontournables, c'est-à-dire les mouvements de CH. Ces derniers donnent lieu au constat d'une fluctuation des modes d'affectation en CH, d'un mouvement à l'autre, selon les catégories, qui renforce le sentiment d'une « navigation à vue ». Pourtant, c'est à ce stade de leur carrière que se décide le niveau de retraite d'une bonne part des cadres de la filière fiscale.

CETTE SITUATION EST INSUPPORTABLE !

Elle confine à l'expression d'une forme de mépris à l'égard des agents de ces services dont les conditions de travail se détériorent. Elle démontre une absence de prise de conscience de la dégradation d'une mission de service public essentielle à l'Etat de droit.

Malheureusement, cette situation se retrouve dans tous les services. C'est pourquoi la CGT Finances publique exige :

- l'arrêt de toutes les suppressions d'emplois ;
- l'attribution aux services des emplois utiles à leurs charges par des réimplantations ou l'allocation de moyens de renforts à créer.

Plus particulièrement pour les Conservations des Hypothèques, la CGT demande l'ouverture, sans délai, de discussions, notamment sur :

- les missions confiées aux futurs services de la publicité foncière en vue de préserver au maximum le maillage territorial et valoriser les compétences de ces services ;
- la réalisation d'une « opération vérité » sur les gains de productivité de Télé@ctes.

LES CADRES PUBLICS SOUFFRENT DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ET VEULENT TOURNER LA PAGE DE LA RGPP



RGPP, stop ou encore ?

À un an de l'élection présidentielle, **Acteurs publics et l'Ifop, dans le cadre de la quinzième vague d'enquête de l'Observatoire des politiques publiques**, ont demandé aux cadres de la fonction publique s'ils souhaitaient rompre avec la logique de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) pour les cinq années suivantes.

Il ressort de l'étude menée que 78 % des cadres de la fonction publique perçoivent une **dégradation de la qualité du service rendu aux usagers du fait des réformes en cours**.

80 % perçoivent une **dégradation de l'environnement et des conditions de travail**.

Plus de 2 hauts fonctionnaires sur 3 réclament que la RGPP soit modifiée à partir de 2012.

Ils sont même 25 % à demander sa suppression.

80 % des personnes interrogées veulent la fin de la règle du "un sur deux".

Dans la perspective du prochain quinquennat, rares sont les hauts fonctionnaires, toutes fonctions publiques confondues, qui souhaitent voir la RGPP reconduite en l'état (4 %).

Plus de 2 agents sur 3 (68 %) souhaitent qu'elle soit modifiée et un quart d'entre eux partage même un ressenti plus extrême en appelant de ses vœux la suppression de l'une des réformes emblématiques du quinquennat de Nicolas Sarkozy (25 %). Ce jugement est fortement exprimé dans la fonction publique d'État et par les cadres se déclarant proches de la gauche (respectivement 29 % et 41 %).