

CADRES

INFOS



Publication de l'UFICT Reims métropole, ses Communes membres et Etablissements publics, n°001—avril 2014

Management à Reims métropole

Etat des lieux des troupes

Propositions de l'UFICT

Des cadres fragilisés dans leur psychologie, leur physique et leurs compétences





Des cadres A atteints dans leur psychologie et leur physique

La DRH a réalisé en 2013 et présenté en 2014 en CT une étude sur la conciliation vies professionnelle—privée des cadres A. Sur la base des résultats de cette enquête, nous avons retravaillé les données afin de produire un constat sans appel démontrant que l'encadrement des administrations territoriales rémoises mutualisées a été fortement éprouvé tant psychologiquement que physiquement au cours des 6 dernières années. Et avec lui le reste du personnel.

75%

75%* des cadres A déclarent un stress lié travail. Les femmes sont plus touchées que les hommes.



75%

75%* des cadres A subissent de la fatigue liée au travail

46%

46%* des cadres A notent des pertes de concentration liées au travail. Les femmes sont plus sujettes que les hommes.



31.5%

31.5 %* des cadres A souffrent d'irritabilité liée au travail.

25%

25%* des cadres A rencontrent des douleurs physiques liées au travail.



20%

20 %* des cadres A connaissent des retards et des absences en raison du travail. Les femmes sont plus concernées que les hommes.

18.5%

18.5 %* des cadres A avouent du désinvestissement dans leur fonctions en raison du travail; Les hommes davantage que les femmes.

* cumul des catégories « au travail » et « au travail et en même temps dans la vie privée », pondéré par le poids respectif des effectifs masculins et féminins.



Des cadres A atteints dans leurs compétences

Sur la base de la même enquête, le second constat que l'équipe de l'UFICT a posé est que l'encadrement a subi une telle perte de repères managériaux, qu'il en est résulté une perte de compétences préjudiciable pour les cadres eux-mêmes, pour l'ensemble du personnel et in fine pour le service public.

67%

67%* des cadres A n'ont aucune connaissance ou une connaissance partielle et insuffisante des règles en matière d'accès aux postes à responsabilités.
Les femmes sont plus touchées que les hommes.



66%

66%* des cadres A n'ont aucune connaissance ou une connaissance partielle et insuffisante des règles en matière de rémunération de leur propre filière.
Les hommes sont plus concernés que les femmes.



56%

56%* des cadres A n'ont aucune connaissance ou une connaissance partielle et insuffisante des règles en matière de promotion interne.



54%

54%* des cadres A n'ont aucune connaissance ou une connaissance partielle et insuffisante des règles en matière de rémunération des filières autres que la leur.

40%

40%* des cadres A n'ont aucune connaissance ou une connaissance partielle et insuffisante des règles en matière d'accès aux formations.



* cumul des catégories « aucune connaissance » et « connaissance partielle et insuffisante », pondéré par le poids respectif des effectifs masculins et féminins.

Un management humain dédié à produire de manière soutenable un service public de qualité et accessible au plus grand nombre

Après un mandat éprouvant (2008 -2014), l'encadrement et le personnel n'aspirent qu'à une seule chose: **que les autorités territoriales Ville et RM nous laissent bien travailler au service du public.**

Cela suppose que le projet politique soit décliné de manière claire en un projet d'administration, des projets de pôles, des projets de directions, des projets de services et pour les agents par des plans d'actions.

Cela nécessite une organisation du travail matérialisée par un nouvel organigramme, **des circuits décisionnels précis** prenant en compte l'inédite bicéphalisme de l'exécutif.

Cela réclame **des moyens pérennes financiers et humains** en lien avec les objectifs et contenus des politiques publiques arrêtées par la nouvelle autorité territoriale.

Cela appelle des **règles transparentes égales pour tous**, et placées sous le sceau de l'**équité**.



Cela requiert de **redonner leur juste place** à toutes celles et ceux placardisés rue du temple ou ailleurs et de vider tous les placards, sans en créer de nouveaux.

Cela passe par un dialogue social renouvelé dans sa nature, sans clientélisme. **L'UFICT propose en ce sens la négociation d'un contrat social de mandature portant sur:**

- le projet d'administration
- le service public (champ, qualité, accessibilité)
- l'emploi public (plan anti précarité)
- les rémunérations
- les carrières
- les conditions de travail
- la politique sociale en direction du personnel
- le management
- la démocratie sociale
- la responsabilité sociale et environnementale de notre administration

Mais plus que tout, ce qui est attendu de l'autorité territoriale, ce n'est pas du mépris ou de la morgue, mais de la **confiance**, de la **reconnaissance**, une dose d'humanité. Cela commence par un geste simple : le bonjour quotidien.

C'est à ces conditions, que le personnel et l'encadrement seront en capacité de produire le service public qu'attendent plus que jamais en cette période de crise, aggravée par la politique gouvernementale, les usagers de Reims métropole, ceux pour qui nous travaillons.

www.ufict-reismetropole.fr ufict.cgt.reismetropole@gmail.com

Et si vous vous syndiquez à l'UFICT ?

