



Pour un management alternatif et humain

TITULARISATION, LOIN D'ÊTRE UNE SIMPLE FORMALITE

Dans le cadre de la loi du 12 mars 2012, un processus de titularisation d'agents non titulaires remplissant certaines conditions a été initié. Il passe notamment par des sélections professionnelles.

L'UFICT a publié en février 2013 un guide relatif à ce processus. Nous avons demandé que les agents passant ces sélections (un oral) puissent bénéficier d'une préparation.

Lors du CTP de septembre, il nous a été indiqué qu'il n'y aurait pas de préparation car il s'agissait d'une simple formalité. Discours qui a été également tenu aux candidats.

Or, cela n'a pas été le cas pour tous. A Reims comme ailleurs.

Comme le souligne un cadre supérieur de la FPT, DGS d'une

commune : *« Les résultats semblent très discutables dans mon département (Meuse). En effet, il ne semble pas que le comité de sélection se soit attaché à rechercher "les motivations des candidats pour travailler au service de l'intérêt général" comme indiqué dans la Gazette des communes du 9 septembre ».*

Nous demandons donc que pour les prochaines sélections professionnelles, une véritable et sérieuse préparation ait lieu.

Toutes nos félicitations aux lauréats pour qui une période de stagiaires va s'ouvrir, nous l'espérons le plus rapidement, à la date de publication des délibérations des jurys.

DANS CE NUMERO



Avancements de grade en novembre

Promotions internes en décembre



Séminaire des cadres : le Wallstreet management



LISEA et OUTLOOK 2010, échec et misère du management numérique



Le rôle d'un bon manager n'est-il pas de contribuer à l'évolution de la carrière de ses collaborateurs ?



Des questions sur l'avancement de grade ou la promotion interne, contactez-nous :

ufict.cgt.reimsmetropole@gmail.com
<http://ufict-reimsmetropole.fr>

Avancements de grade Promotions internes

CAP du 22 novembre

Ils feront l'objet d'une CAP prévue le 22 novembre pour RM et le 26 novembre pour la Ville.

Ci-dessous vous trouverez les 3 grades sont concernés et le nombre de personnes pouvant bénéficier d'un avancement :

✈ Adjoint administratifs 1^{ère} classe

RM : 13 lauréats de l'examen et 3 au choix / ancienneté

Ville : 11 lauréats et 7 au choix / ancienneté

✈ Technicien principal 2^{ème} classe

RM : 4 lauréats et 4 au choix / ancienneté

Ville : Pas de lauréat et zéro au choix / ancienneté.

✈ Technicien principal 1^{ère} classe

RM : 2 lauréats et 1 au choix / ancienneté

Ville : 5 lauréats et 2 au choix / ancienneté



CAP du 18 décembre

Les FF (Faisant Fonction) seront prioritaires, sous conditions d'avoir un rapport « très satisfaisant » et **en correspondance avec les critères de l'employeur : mission d'encadrement ou de gestion de projet, capacité d'anticipation, évolution vers le poste.**

Seront soumis à l'examen de la CAP seules les personnes proposées en adéquation avec les besoins de la collectivité.

Si l'agent n'est pas un FF, il devra être en mobilité interne (pas de nomination sur le poste en dehors des FF).

Les rapports et le classement devront remonter à la DRH pour le 3 novembre.

Un comité spécial de Direction générale traitera la question le 3 décembre.

La CAP RM aura lieu le 18 décembre et la CAP Ville le 20 décembre. A leur issue, une liste d'aptitude sera publiée.

Ci-dessous vous trouverez les grades sont concernés :

- ✈ Agents de maîtrise
- ✈ Techniciens
- ✈ Ingénieurs
- ✈ Conservateur du patrimoine
- ✈ Rédacteurs
- ✈ Attachés
- ✈ Administrateurs

EVALUATION 2013



Le calendrier prend en compte les élections municipales. Les éventuelles CAP de révision de Compte – Rendu de l'Entretien Professionnel (CREP) auront lieu ainsi avant cette échéance.

Une note de CADRAGE a été adressée aux managers.

Ceux-ci auront la possibilité, à l'aune de la manière de servir de leur collaborateur de fixer l'avancement d'échelon à la durée intermédiaire ou maximale.

La procédure sera dématérialisée (informatisée) notamment par le biais de l'application « *Ma GHR* ».

Les entretiens auront lieu en cascade DG > DGA > Directeurs > Chefs de service > X

Ils doivent être bouclés pour le 31 décembre 2013.

Ils seront soumis pour les A+ et A au visas du DGA ou DGS et de JC Laval pour les B et les C.



Vous souffrez de Risques Socio Professionnels, contactez-nous :

ufict.cgt.reimsmetropole@gmail.com
http://ufict-reimsmetropole.fr



Manager la contrainte financière, est-ce le cœur même de notre métier de cadre territorial ?

Le séminaire des cadres : Wallstreet management

Il a eu lieu le 28 mai 2013, mais n'a été diffusé à l'encadrement supérieur que fin octobre.

L'UFICT a décidé de vulgariser ce document de 20 pages (non numérotées. L'absence de numérotation des pages devient la règle, on ne sait pourquoi). Vous pouvez le télécharger ici.

Ce séminaire doit déboucher sur la mise en œuvre d'une charte managériale après les élections municipales et communautaires de mars – avril 2014.

Ce que nous retenons de ce séminaire est avant tout l'atelier intitulé « manager la contrainte ».

Son objet 1^{er} a consisté à demander à l'encadrement d'adopter comme posture managériale « **l'acceptation d'une réduction des interventions** » publiques (terminologie employée dans le séminaire). Il s'agit là ni plus ni moins de réduire la sphère et la qualité du service public territorial, son accessibilité pour tous, raison même de notre métier de cadre territorial.

Le second objet du séminaire visait à « **Développer les leviers managériaux** » qui correspondent à « **l'acceptation d'une réduction des interventions** ». Il s'agit « **de gisements d'économie, de baisse des charges courantes, de baisse des subventions** ». En une expression, « le service public au régime sec ». Tant pis pour les usagers.

La méthodologie qui convient dans cette perspective d'adopter repose sur le fait que chaque directeur ou cadre est invité à « **réfléchir sur les réductions possibles et sur les recettes envisageables** » (comprendre augmentation des tarifs).

Une telle conception du management mène à la catastrophe : le service public, ses usagers (citoyens – contribuables) et ceux qui au quotidien le produisent (les agents territoriaux).

Elle nous rappelle le titre d'un livre publié par l'UGICT : le « *Wallstreet Management* ».

[Télécharger sur notre site le document séminaire des cadres](#)

LISEA & OUTLOOK 2010 ECHEC & MISERE DU MANAGEMENT NUMERIQUE

Le nouvel intranet a été présenté comme une véritable révolution de l'organisation du travail, celle du Web 2.0 visant à :

- améliorer la circulation de l'information au quotidien de tous les agents
- réduire l'utilisation de la messagerie
- pouvoir identifier qui fait quoi dans les directions et services

Les premiers retours des utilisateurs ne sont pas aussi laudatifs.

Les 3 objectifs ne seront pas atteints par la nouvelle version de l'intranet.

Seul le second « *réduire l'utilisation de la messagerie* » le sera mais du fait de l'installation de version 2010 d'Outlook que très peu de collègues apprécient.

A l'heure où il nous est demandé de chercher des gisements d'économies, le maintien de l'ancienne version aurait évité une dépense importante pour ne pas ajouter inutile.

Au-delà, c'est une nouvelle fois la conception du management sur laquelle repose ce projet que nous contestons. L'imposition de la page LISEA lors de l'ouverture de l'ordinateur est assez symbolique.

Ces changements technologiques interviennent au moment même où Jaron Lanier (père du concept de « réalité virtuelle ») sort un nouvel ouvrage décrivant la « Misère de l'humanité numérique ».

Pour lui, internet est devenu le principal instrument de réduction de l'humain à des bits mesurables et organisables.

Cette transformation du web en une série d'oligopoles produit, selon lui, quatre effets regrettables : la standardisation des contenus numériques et des comportements, laquelle s'accompagne d'un considérable appauvrissement culturel ; l'éloge des masses anonymes au détriment des individus singuliers ; le rabougrissement de l'économie et l'érosion des classes moyennes occidentales ; l'appauvrissement de notre conception même de l'humanité.

Lanier dénonce le principe des sites web 2.0 qui font que l'individu y disparaît derrière la foule et produisent une vulgate impersonnelle. Le web 2.0 promouvrait ainsi non pas l'intelligence individuelle et l'émancipation personnelle mais l'instinct grégaire, la mentalité de clan et le rejet des opinions contradictoires.

La solution de Lanier consiste à ré instituer l'humain

Appliquez tout cela au management, cela donne « **misère du management numérique** ».

A lire rapidement: LANIER Jaron, *Who Owns the Future ?*, New York : Simon & Schuster.



ufict.cgt.reimsmetropole@gmail.com
http://ufict-reimsmetropole.fr



