



MOBILITÉ DES CADRES : DE QUI SE MOQUE-T-ON ?

Après un premier mouvement réalisé le 1^{er} juillet, voici donc la deuxième vague tant attendue...

Cette mobilité des cadres est pour le moins marquée d'obscurantisme !

Un exemple simple : 1^{er} mouvement, aucune fiche de poste publiée.

2^{ème} mouvement : les fiches de poste sont publiées dans la bourse de l'emploi (BDE).
Dommage : elles sont en BDE réservées et n'ont pas été transmises aux cadres avant qu'ils n'expriment leurs souhaits !

Résultats de cette manière de faire : des cadres qui expriment des souhaits sans savoir quels postes sont à pourvoir, des nominations réalisées entre copains, une annonce qui intervient en pleine période estivale et des cadres qui découvrent leur nomination par message à tout agent...

Quelle élégance !

La cerise sur le gâteau :

La création d'un poste de Directrice de projet à la DGF qui n'a pas fait l'objet d'un passage en instance locale.



Deux postes de Chargé/e de mission à la DSR pour lesquels les organisations syndicales ont émis un avis et qui se sont transformés en postes de Directeur/Directrice de projet sans nouvelle consultation.

Alors Monsieur Ballu, que se cache-t-il derrière tout cela ? Est-ce là votre vision stratégique du management ? Pensez-vous réellement que ces manières de faire vont créer du dynamisme au sein de votre Établissement ?

L'UNSA déplore de tels agissements et regrette beaucoup le mépris dont la Direction fait preuve, aussi bien envers son personnel encadrant, que sur les avis émis par les organisations syndicales.

Vos contacts



David BLÉ
5 4370



Valérie ANSO
5 3791



Christel GOSSELET
5 9063



Émilie COSTE-LOURET
5 3999



Isabelle ENDURAN
5 3790



Laurent LE BILLAN
5 3622

FOCUS SUR LA SEMAINE DE 4 JOURS

136 personnes sur l'Établissement public ont candidaté pour participer à l'expérimentation sur la semaine de 4 jours.

Le 6 juillet dernier, lors de la commission de suivi de l'accord QVT, nous avons découvert que seules 60 personnes étaient retenues pour l'ensemble de l'EP, alors que l'accord prévoit une fourchette allant de 50 à 100 personnes !

Pour la DRSB, cela se traduisait par 8 demandes favorables adressées à la DRH EP (4 cadres et 4 non cadres) et au final 4 personnes retenues.

Indéniablement, la Direction n'a jamais eu la volonté d'avoir un échantillon large !

L'UNSA a bataillé tout l'été avec la DRH EP afin qu'un certain nombre de candidatures soient réexaminées.

L'UNSA a demandé instamment à la DRH de :

Accepter toutes les demandes ayant reçu un avis favorable du manager et présentant au moins 4 points de critères sociaux (critères familiaux, temps de transport, raisons de santé...).

Abaisser le seuil des 4 points, totalement arbitraire, afin de prendre en compte toutes les demandes, même sans critère social, jusqu'aux 100 postes prévus par l'accord.

Prendre en compte les situations familiales jusqu'aux 25 ans des enfants fiscalement à charge, comme c'est le cas pour le COSOG, la MPCDC ou les impôts.

N'exclure aucun métier.

Prendre en compte des demandes après la date limite fixée en septembre afin de poursuivre l'étude des recours par le pôle QVT.



À ce jour, après recours, 75 personnes ont été retenues pour l'ensemble de l'Établissement public.

Concernant la DRSB, 16 demandes ont finalement été examinées par la DRH et 13 personnes ont été retenues pour participer à la semaine de 4 jours : 8 femmes et 5 hommes, 3 cadres et 10 non cadres.

L'UNSA se félicite que le réexamen des candidatures ait permis d'intégrer 15 personnes de plus au sein de l'EP dont 9 au sein de la DRSB.

Cependant, nous regrettons l'obstination de la DRH de ne prendre en considération que les candidatures rassemblant au moins 4 points de critères sociaux.

De plus, nous pouvons légitimement nous interroger sur la volonté de la Direction de Bordeaux de mener à bien cette expérimentation... Pourtant l'Établissement a souvent été précurseur dans la mise en œuvre des nouveaux modes d'organisation du travail dans le passé !

L'UNSA continuera son combat pour que chacun ait le choix de son organisation pour concilier vie professionnelle et personnelle, notamment avec la semaine de 4 jours.

BALLONNEMENT À LA CELLULE D'APPUI OPÉRATIONNEL (CAO)...



Quel ne fut pas notre étonnement, lorsqu'au détour d'un dialogue social, nous avons appris l'arrivée de 20 agents recrutés sans concours à la CAO ! C'est tout de même un changement radical dans les missions et l'utilisation qui était faite jusqu'à présent de la CAO.

Force est de constater qu'une nouvelle fois, notre Directeur d'Établissement ne souhaitait pas échanger et nous faire part de sa vision : l'ensemble des organisations syndicales siégeant au Comité technique local (CTL) ont dû exiger une présentation de ce sujet dans l'instance dédiée.

Bilan de ce CTL :

Le président de l'instance (E. Ballu) était de nouveau absent.

Une CAO à deux vitesses va être créée : toujours des missions courtes assurées par les agents titulaires et des missions longues pour nos agents recrutés sans concours.

Le rattachement hiérarchique actuel maintenu avec une réflexion qui sera engagée durant les trois mois à venir...

À l'UNSA, on se demande bien comment un responsable d'unité et son adjoint dont la mission principale n'est pas la CAO, vont pouvoir gérer 47 personnes au quotidien ! De plus, l'état de santé de la CAO laisse à désirer depuis plusieurs années, malgré nos alertes répétées...

C'est donc logiquement que les organisations syndicales ont voté à l'unanimité CONTRE cette nouvelle organisation de la CAO.



RÉORGANISATION DE LA DSR: LES COPAINS D'ABORD...

Ou comment une réorganisation s'inscrit parfaitement dans la vision stratégique managériale impulsée par le Directeur d'Établissement dans son mouvement des cadres !

Il semblerait que le fossé se creuse chaque jour un peu plus entre la directrice de la DSR et les agents qui travaillent au sein de sa direction.

Cette réorganisation qui se voulait co-construite et pertinente sur le papier tend, comme l'UNSA l'avait prédit, vers une « réorganisation promotion ». Pourtant, ce n'est pas faute d'avoir voulu y croire !

Preuve à l'appui : les dernières nominations annoncées dans le mouvement des cadres. Certains cadres de la DSR espèrent pourtant une mobilité depuis plusieurs années, mais visiblement il faudra qu'ils prennent l'habitude d'attendre le prochain train...

Que de frustrations générées dans cette direction, aussi bien au sein des cadres que des non cadres ! L'accompagnement au changement ne devrait pas être qu'un beau principe mis à toutes les sauces, afin de faire plaisir aux représentants du personnel !

Encore une fois, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur d'Établissement, il serait peut-être temps d'être à l'écoute de vos personnels qui n'ont jamais adhéré à votre réorganisation nébuleuse et qui expriment un mal être grandissant chaque jour.

QUAND LE DIALOGUE SOCIAL INSPIRE UNE FABLE...

LA FABLE DU LAC

Roi Lion, fier de son royaume hérité voilà presque 2 ans à la faveur d'une promotion inattendue, se lassait de son territoire campagnard éloigné des grands centres de décision. Même son sourire et son expérience des grandes oreilles n'y faisait rien !

C'est ainsi qu'il trouva toutes sortes d'excuses pour ne pas rencontrer les éléphants qui l'agaçaient par leurs demandes récurrentes de remplacer les animaux manquants et de leur accorder une nourriture et une litière décente.

Pourtant il avait eu le loisir d'essayer de les diviser entre eux : que ce soit avec les éléphants rouges toujours prompts à croiser le fer avec lui, les éléphants roses qui cherchaient désormais à l'encercler, les éléphants bleus pourtant d'ordinaire si pragmatiques mais qui ne supportaient plus son attitude, sans oublier



l'éléphant mauve qui faisait masse avec ses congénères.

C'est alors que pour se dégager subtilement de ses corvées, il mandata son premier ministre, le léopard, pour le remplacer au conseil de famille qui s'annonçait long et compliqué.

Mal lui en a pris, car sitôt le conseil débuté, le léopard constata qu'une seule éléphante était entrée pour déclamer avec impertinence les doléances de toutes les espèces animales, exigeant que le Roi Lion en personne soit dorénavant présent et prenne ses responsabilités.

Morale de l'histoire : ce n'est pas parce qu'on est le roi que l'on est exonéré de rendre des comptes !

Les organisations syndicales représentatives à l'Établissement de Bordeaux (**UNSA**, CGT, CFDT et FO) ont décidé de ne pas siéger au CTL du 9 octobre dernier et ont remis une lettre intersyndicale à l'attention d'Emmanuel Ballu (lettre disponible sur notre site **cdc.unsa.org**, rubrique Bordeaux).

L'intersyndicale exige que :

le Directeur d'Établissement respecte le personnel et ses représentants en se conformant au fonctionnement des instances de concertation.

la réflexion soit engagée avec les organisations syndicales sur l'évolution des métiers, le niveau et les conditions d'emploi à court et moyen terme, ainsi que les perspectives d'activité de notre établissement.

Nous ne siégerons plus tant qu'Emmanuel Ballu n'aura pas accédé à nos demandes.



cdc.unsa.org



UNSA-CDC-Bordeaux
via Outlook



UNSA CDC



unsa_cdc