



INTERCO
Communaux
de Strasbourg

Spécial Cadres

EUROMETROPOLE

Mars 2022

TRANSPARENCE (POUR LES UNS) ET OPACITÉ (POUR LES AUTRES)

La Direction générale a présenté lors du séminaire des cadres du lundi 5 juillet 2021 une organisation nouvelle, se voulant au service de l'efficacité et de la proximité avec les agents et les strasbourgeois.

Notons d'emblée que la publication d'un simple organigramme n'a été précédée ou suivie d'aucune démarche d'accompagnement des encadrants. Un dessin, en conduite du changement, ne vaut pas un discours, encore moins un partage de vision, d'enjeux ou de méthode.

Après 18 mois de mandat de l'équipe municipale en place et près d'une année de fonction de la nouvelle DG, un constat partagé est posé : une perte de sens et de repères, une inefficience assortie d'un épuisement professionnel.

Nous faisons hélas le constat que si les communications en direction de l'ensemble des agents de la collectivité ont comme fer-de-lance la « bienveillance », elles ont une réalité : un éloignement du terrain et un mode de gouvernance édifié sur la défiance, qui forment le terreau d'un climat de mal-être et de souffrance au travail.

1. L'organisation :

La feuille de route peu fléchée et non priorisée, l'organisation, les périmètres de compétences et d'arbitrages non clarifiés ainsi que l'absence de méthode conduisent à une illisibilité pour les managers dans l'accompagnement des équipes et la conduite des projets. L'illisibilité du « qui fait quoi ?, qui porte l'arbitrage ? de facto qui a la responsabilité ? », fragilise l'ensemble du travail.

Par ailleurs, ni la DG qui ne donne à voir son action et le sens de celle-ci auprès des managers, ni le Cabinet qui ne donne de sens politique aux dossiers, ne permettent aux services d'inscrire leurs actions au sein d'une stratégie globale et de la relayer auprès des agents.

2. La gouvernance :

La gouvernance fortement descendante se prive de l'expertise des managers et des cadres, renvoyés à un rôle de guichet et ne leur permet pas de faire adhérer au projet collectif les agents via leurs managers. La perte d'adhésion, de sens et d'une culture commune sont les corollaires de ce mode de gouvernance.

Consultez le site internet de la CFDT-EMS.

www.cfdt-interco-ems.eu

La multiplicité des commandes au sein d'une feuille de route peu clarifiée génère un traitement des dossiers, souvent changeants, dans l'urgence, ce qui est un facteur de risque. Ainsi, le temps affecté à l'analyse et à la construction de réponses adaptées pour conduire le changement et / ou atteindre les objectifs énoncés est quasi inexistant.

L'absence de méthode, de stratégie globale partagée et la pratique coutumière de l'ingérence induisent un traitement sectoriel des problématiques ainsi que des traitements différenciés. La règle ne vaut plus, le droit ne se dit plus, la règle est sujette à interprétation et à géométrie variable. Les méthodes induites sont chronophages, source d'illisibilité et d'inéquité ; elles sont facteurs de perte de sens, avec des agents qui sont rendus inopérants devant des injonctions contradictoires.

Enfin, le projet de « transformation » ne peut se décliner sans tenir compte de la spécificité de la collectivité, son histoire, son ancrage territorial et sa culture qui semblent ici totalement ignorés.

3. La dégradation des conditions de travail :

Le projet de « transformation » souhaité par l'équipe en place ne tient que très peu compte de l'impact de la crise sanitaire sur les collectifs de travail. Organiser et assurer la continuité du service public dans ce contexte où l'ensemble des repères des équipes ont été fortement bousculés, était et reste un défi du quotidien.

Articuler vie privée et professionnelle est plus qu'un objectif posé aux managers et à leurs équipes, c'est un déterminant de la vie des équipes.

Si l'on ajoute ce contexte à la perte de sens, cela a pour effet que certains collègues encadrants choisissent de quitter la collectivité dont ils détiennent une clé stratégique et que la collectivité devra retrouver ou recréer, alors que d'autres sont mis à terre par la fatigue voire l'épuisement.

Tout cela révèle que le discours de bienveillance officiel, qui est dans une telle contradiction avec la pratique, finit par heurter au lieu de prendre soin et de rassurer.

C'est une double fierté que chacune et chacun portent, qui est à la fois de contribuer à la qualité du service rendu au public strasbourgeois et eurométropolitain et d'appartenir à une collectivité porteuse de valeurs, ambitieuse pour la population et ses agents.

C'est cette dimension qui faisait de la Ville et de l'Eurométropole une collectivité attractive, et qui, à la dérive d'une « transformation » contre-productive, n'est plus...



Syndicat CFDT – Intercos de l'Eurométropole de STRASBOURG

Locaux : 21 rue de Berne - 1er étage

Tél. : 03.88.34.30.91 / 03.68.98.50.00 poste 81225

Messagerie : syndicat.cfdt@strasbourg.eu

Adresse postale : Centre Administratif - 1, parc de l'Étoile - 67076 STRASBOURG-CEDEX



Ne pas jeter sur la voie publique