



ACTION

Syndicat CGT du Conseil régional du Centre
Numéro 9 – janvier 2012

MANAGEMENT Remettre l'humain au centre

Nous sommes plus de 3 000 agents au Conseil régional du Centre. Pour fonctionner correctement et remplir ses missions de service public, notre collectivité est organisée et hiérarchisée.

Les supérieurs hiérarchiques ne sont plus des "chefs" mais des "managers".

Est-ce que ça change quelque chose ? Oui. En tout cas, ça devrait. Car le manager, notamment de proximité, a un rôle clé dans l'organisation du travail. Un rôle aussi important que difficile.

LES RÔLES DU MANAGER

Selon Peter Drucker, un des papes du management, les rôles du manager sont :

- Fixer des **objectifs**
- **Organiser** le travail
- Communiquer et **motiver**
- **Mesurer** la performance
- Faciliter la **formation** de son équipe

On pourrait résumer ces 5 rôles en une simple maxime : le manager c'est celui qui fait en sorte que les choses soient faites.

Sur le papier, c'est simple. Dans la réalité, c'est extrêmement difficile.

L'aptitude à l'encadrement est une compétence comme une autre. Certaines personnes ont plus de facilités que d'autres, mais tout le monde peut apprendre et s'améliorer.

La **qualité de l'encadrement** est une des **clés du bien-être des salariés** et donc de l'**efficacité de toute administration** ou entreprise.

AU CONSEIL RÉGIONAL DU CENTRE

En 10 ans, les services du siège sont passés de 300 à 600 agents. Les missions d'**encadrement intermédiaire** et de **proximité** se sont multipliées, avec leurs **difficultés** : leurs objectifs, la pression de la hiérarchie bureaucratique et des élus, le manque de moyens, d'outils et de marges de manœuvre, des équipes en recherche de reconnaissance, de sens à leur travail au point d'être parfois largement démotivées. **Ils sont entre le marteau et l'enclume.**

Dans les lycées, force est de constater que pendant des années, la compétence managériale n'a pas vraiment été recherchée ni développée dans l'encadrement de proximité.

CE QUE FAIT LA RÉGION

La Région a choisi de valoriser l'encadrement dans la carrière (accès aux grades les plus élevés) et dans le régime indemnitaire (primes plus élevées).

La Région a mis en place et développé des outils pour améliorer le management : entretien d'évaluation, procédure de révision des entretiens professionnels, journée des managers, protocole de protection contre le harcèlement moral ou sexuel, mais aussi formation, accompagnement, coaching.

IL FAUT ALLER PLUS LOIN

Si l'ouvrier travaille mal, il risque de se blesser ou de casser son outil.

Le manager travaille sur l'humain. En cas d'erreur ou de faute de management, ce n'est pas un crayon, un ordinateur ou un balai qu'il casse, mais un être humain. Les conséquences sont malheureusement connues : déprime, dépression, stress, épuisement, suicide ...

La CGT représente tous les agents de la **collectivité**, de **tous métiers** (manager ou exécutant), de **toutes catégories**. En ce sens, nous souhaitons que la qualité du management, et donc le bien-être des agents, devienne la priorité pour l'année 2012.



Suite du dossier Management en page 2

DOSSIER MANAGEMENT

Pour beaucoup, le management, c'est obscur et très abstrait. Il n'y a pourtant rien de plus concret.

Si on retient la définition de Peter Drucker : Le management, c'est l'activité visant à obtenir des hommes un résultat collectif en leur donnant un but commun, des valeurs communes, une organisation convenable et la formation nécessaire pour qu'ils soient performants et puissent s'adapter au changement.

LA MOTIVATION

L'un des rôles principaux du manager est donc le développement de la motivation de ses collaborateurs.

Quelques exemples de déficit de motivation :

- Des manifestations répétées de découragement,
- Des erreurs répétées et des oublis fréquents,
- Un absentéisme croissant,
- Une participation faible aux réunions de l'équipe,
- Des sujets de mécontentement ou de discorde plus nombreux,
- Un manque d'initiative et de souplesse face aux situations imprévues ...

Et quelques exemples d'actions à mener par le manager.

- Enrichir les tâches des collaborateurs qui travaillent dans la routine,
- Transmettre des informations sur les objectifs communs poursuivis, pour leur donner du sens,
- Organiser des réunions pour faciliter l'échange, et évoquer les problèmes,
- Exprimer votre confiance et valoriser la réussite,
- Augmenter la part d'initiative du collaborateur,

notamment en lui donnant de l'autonomie dans l'organisation et les méthodes de travail,

- Reconnaître les spécificités personnelles des collaborateurs,
- Récompenser les réussites par différents moyens : parole, avancement...
- Oser sanctionner négativement, donnant ainsi leur vraie valeur aux stimulants positifs,
- Solliciter les collaborateurs avant de prendre une décision (travail dans le partage),
- Responsabiliser un collaborateur en lui déléguant une partie valorisante de votre activité,
- Prendre en compte les demandes et opinions exprimées (répondre aux questions posées).

Alors, ce n'est pas du concret ?

Nous laissons le soin à chacun, manager ou collaborateur, d'identifier les actions menées sur ce thème dans son service ou son équipe.

Evidemment, nous n'avons pas inventé ces exemples, ils sont disponibles sur **Oasis**, rubrique Outils du manager.

NOS PROPOSITIONS

Lors des négociations sur la carte des métiers ou le régime indemnitaire, la CGT a toujours accepté les choix de la Région de valoriser l'encadrement. Cependant, nous avons toujours insisté sur la nécessité, pour la collectivité, d'avoir un encadrement compétent, formé, conscient de ses responsabilités et de ses obligations.

- ⊛ Soutien et formation management obligatoire à la prise de fonction et/ou régulièrement au cours de la carrière
- ⊛ Mise en réseau des encadrants avec échanges d'informations, d'expérience, de connaissance
- ⊛ Evaluation des managers par leurs agents chaque année
- ⊛ Suppression de l'avis défavorable bloquant pour la promotion interne avec mobilité obligatoire
- ⊛ Mise en place rapide de la procédure d'évaluation des compétences managériales des encadrants des lycées, avec possibilité d'accès au cadre d'emploi d'Agent de maîtrise voire de Technicien ou réorientation professionnelle
- ⊛ Identification des services ou lycées à risque à partir d'indicateurs tels que les demandes de révision d'entretien professionnel, les remarques formulées par les agents dans les entretiens professionnels, les accidents du travail, le taux d'absentéisme ou de turn-over, les remontées d'informations de la médecine du travail ou des assistantes sociales, les blocages de carrière en CAP ...
- ⊛ Elargissement du protocole sur le harcèlement moral aux fautes de management
- ⊛ Sanctions contre les fautes de harcèlement avérées, pouvant aller jusqu'au retrait des missions d'encadrement

DEVENEZ UN SUPER MANAGER
EN 3 JOURS !!!



FORMATIONS

Quelques exemples de formations management proposées par la CNFPT en région Centre :

- Le chef d'équipe, manager de proximité
- Dynamiser le travail collectif
- Les rôles et fonctions du cadre intermédiaire
- L'entretien, outil de management
- Comment prévenir et gérer les conflits ?
- Développer la communication au sein de son équipe
- Mieux gérer son temps et celui de son équipe
- Mieux travailler en équipe
- Développer les compétences managériales des cadres

DIALOGUE SOCIAL 2012

Le 2 décembre dernier, la Région et les organisations syndicales se sont réunies pour évoquer l'agenda social 2012. Voici les propositions présentées par la CGT et le Conseil régional.

PROPOSITIONS DE LA CGT

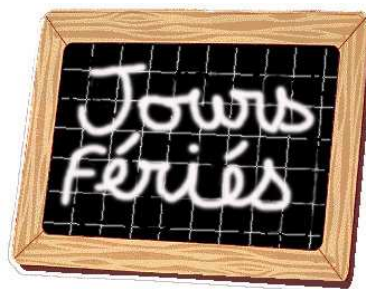
Pour l'année 2012, les **priorités proposées** par le Syndicat **CGT** du Conseil régional du Centre sont essentiellement liées aux **conditions de travail** :

- ⊗ **Priorité aux risques psychosociaux professionnels** (siège et lycées) : définition d'indicateurs, recherche d'actions de prévention (voir avec d'autres collectivités, possibilité de solliciter des financements auprès du Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles de la CNRACL), travail sur les faits, organisation ou attitudes générateurs de stress.
- ⊗ Travail spécifique sur les difficultés spécifiques de **l'encadrement intermédiaire** : identification d'outils de soutien aux encadrants d'une part (formation, accompagnement, coaching ...) et d'outils de lutte contre les fautes de management d'autre part.
- ⊗ **Troubles musculo-squelettiques** : cf risques psychosociaux.
- ⊗ **Document unique** : priorisation des actions à mener suite au rapport de l'ACFI, réalisation d'un modèle de document unique qui pourra facilement être transposé pour et par les lycées, actualisation.
- ⊗ **Télétravail** : situation actuelle, études des statistiques d'utilisation des outils, charte d'utilisation des outils, protection des agents contre les utilisations imposées par la hiérarchie, point législatif.
- ⊗ **Protocoles alcool et harcèlement** : suivi des mises en œuvre, évolutions ou adaptations éventuelles.
- ⊗ **Handicap** : suivi de la mise en œuvre de la Charte.

PROPOSITIONS DE LA RÉGION

- ✓ **Logement de fonction** : sujet à régler en priorité. Objectif : définir une règle pour l'attribution des logements, qui s'appliquera à tous, même aux chefs d'établissement
- ✓ **Télétravail** : problème de définition
- ✓ **Temps de travail des agents des lycées**, mais pas des agents du siège
- ✓ Ex-OP : 1 ou 2 réunions avant la CAP. Priorité du début d'année.
- ✓ Suivi **Plan Déplacement Administration**
- ✓ **Egalité femme / homme**: point d'étape sur la mise en œuvre du plan d'action en interne.
- ✓ **Conditions de travail**

CONNAISSONS NOS DROITS



La récupération des jours fériés

Les nouvelles règles de gestion du temps de travail des agents des lycées ne semblent pas toujours bien intégrées par les responsables d'établissement. La récupération des jours fériés est un sujet souvent problématique.

L'unique règle à appliquer est pourtant claire. Il s'agit de l'article 6 du Règlement spécifique à l'organisation du temps de travail des agents des lycées : "**les jours fériés légaux précédés ou suivis d'un jour travaillé sont déduits des 1593 heures, à l'exception des jours fériés survenant un dimanche ou un samedi non travaillé.**"

Il s'agit bien de jours récupérés et non des heures. Chaque agent doit récupérer le temps normalement travaillé ces jours-là.

Pour l'année 2011-2012, une circulaire du Rectorat a compensé le vendredi 18 mai (Pont de l'Ascension) par le mercredi 2 novembre (lendemain de la Toussaint). Le mardi 1^{er} novembre est donc un jour récupérable.

Pour faire valoir vos droits, dans un premier temps, il faut en discuter avec votre hiérarchie. En cas de blocage, il faut alerter le chargé RH de votre département.

En cas de besoin, vous pouvez également contacter un délégué CGT afin de vous aider dans vos démarches pour faire valoir vos droits.

Le règlement du temps de travail est téléchargeable sur Oasis, rubrique : L'agent / La DGRH à votre service / Congés - Temps de travail.

Revalorisation du régime indemnitaire au 1^{er} mars 2012

L'accord signé entre la Région et l'Intersyndicale CFDT-CGT-FO-FSU-UNSA en octobre dernier prévoit la revalorisation du régime indemnitaire des agents du Conseil régional sur la période 2012 / 2014.

La CGT se félicite de cet accord qui est à la fois une réponse concrète aux difficultés de pouvoir d'achat de nombreux agents et une reconnaissance, par la Région, de la qualité des agents et de leur travail.

La 1^{ère} phase d'augmentation aura lieu le 1^{er} mars 2012.

Voici les montants d'augmentations par niveau et par grade.



Catégorie C

Niveau 1 : Agent d'entretien, aide cuisine, agent courrier, agent d'intendance

- ✓ 2^{ème} classe : 36,32 €
- ✓ 1^{ère} classe : 36,95 €

Niveau 2 : Assistant administratif, agent d'accueil, agent de gestion comptable, agent de maintenance, magasinier, chauffeur, agent de surveillance des bâtiments, agent d'entretien du linge

- ✓ 2^{ème} classe : 45,68 €
- ✓ 1^{ère} classe : 46,62 €
- ✓ principal 2^{ème} classe : 46,96 €
- ✓ principal 1^{ère} classe : 47,35 €

Niveau 2 bis : Assistant de Direction, DG, Cabinet, Equipe mobile

- ✓ 2^{ème} classe : 55,04 €
- ✓ 1^{ère} classe : 56,29 €
- ✓ principal 2^{ème} classe : 56,74 €
- ✓ principal 1^{ère} classe : 57,27 €

Niveau 3 : Manager 1^{er} niveau d'encadrement

- ✓ 2^{ème} classe : 73,76 €
- ✓ 1^{ère} classe : 75,64 €
- ✓ principal 2^{ème} classe : 76,31 €
- ✓ principal 1^{ère} classe : 77,11 €

Niveau 4 : Manager 2^{ème} niveau d'encadrement

- ✓ 2^{ème} classe : 92,48 €
- ✓ 1^{ère} classe : 94,98 €
- ✓ principal 2^{ème} classe : 95,88 €
- ✓ principal 1^{ère} classe : 96,94 €

Catégorie B

L'augmentation sera de 50 € pour tous les grades et tous les niveaux.

Catégorie A

Niveau 1 : Expert

Administratif et culturel : 50 €
Technique : 1^{er} grade : 22 € / 2^{ème} grade : 29 €
A+ Culturel : 135 €

Niveau 2 : Chef de service et Adjoint

Administratif et culturel : 1^{er} grade : 50 € / 2^{ème} grade : 60 € / 3^{ème} grade : 100 €
Technique : 1^{er} grade : 59 € / 2^{ème} grade : 15 € / A+ : 30 €
A+ Culturel : 1^{er} grade : 135 € / 2^{ème} grade : 116 €

Niveau 3 : Directeur et Adjoint

Administratif et culturel : 1^{er} grade : 60 € / 2^{ème} grade : 100 € / 3^{ème} grade : 100 €
Technique : 1^{er} grade : 40 € / 2^{ème} grade : 31 €
A+ Administratif : 1^{er} grade : 104 € / 2^{ème} grade : 135 €
A+ Culturel : 1^{er} grade : 135 € / 2^{ème} grade : 100 €
A+ Technique : 1^{er} grade : 30 € / 2^{ème} grade : 40 €



Retrouvez tous les détails et tous les chiffres sur le blog de l'Intersyndicale : <http://ri-crcentre-2011.blogspot.com/>



**C'EST AUSSI BIEN
DANS VOTRE POCHE !**

AUGMENTER LES SALAIRES : UNE URGENCE !
ACTION N°9 - janvier 2012 - IPNS



Syndicat CGT du Conseil régional du Centre
9 rue Saint Pierre Lentin – 45041 ORLEANS CEDEX 1
06.07.68.29.94 - syndicatCGT@regioncentre.fr
Le blog : <http://cgt-regioncentre.blogspot.com/>

BULLETIN DE CONTACT ET/OU D'ADHESION

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

NOM – Prénom :

Service / Lycée :

☎ :

A retourner à :

Syndicat CGT du Conseil régional du Centre
9 rue Saint Pierre Lentin – 45047 ORLEANS CEDEX 1