



COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE TRAVAIL DU 4 AVRIL 2011 LE CONTRAT PLURIANNUEL DE PERFORMANCE

Nous voilà relancés dans un nouveau CAP 2012, version 2012-2013.

La première question qui vient à l'esprit est : quel changement par rapport à l'ancienne version ??? Et bien... la méthode de propagande qui se veut plus participative, avec une « réflexion collective locale » associant l'encadrement et les agents...

La Direction Générale veut faire émerger des propositions !!! Pour élaborer quelque chose qui n'est qu'une actualisation de l'ancien...

Et tous les moyens sont mis en œuvre : des questionnaires à remplir anonymement sur notre ressenti de CAP 2012, des ateliers de travail collectif, il ne manquait plus que les séances de thérapie de groupe...

Alors la Direction nous a organisé une réunion d'information avec toutes les organisations syndicales de la plate-forme...

Bref, l'administration souhaite nous associer à ce qui conduira inéluctablement à notre perte...

Oui, mais voilà, seulement 62 questionnaires sont remontés complétés à la direction, et seuls 21 agents ont offert de participer à ces fameux ateliers...

Quelles conséquences en sont tirées sur notre ressenti de CAP 2012 : on revient aux vieilles méthodes avec propagande obligatoire et nomination des (mal)chanceux volontaires, désignés pour participer à cette belle mascarade collective...

Sur le fond, ce nouveau CPP n'est que la version générique de l'ancien, l'administration espérant ainsi sans doute éviter les effets nocifs secondaires constatés avec la version princeps, contenant l'actif PFR...

Mais, même avec les bouteilles d'eau fournies pendant la réunion, la pilule ne passe pas... Si notre chère Direction espère, avec ce générique, contrer les effets secondaires constatés en 2009, grèves et manifestations, il n'en va pas ainsi des états de détresse, pourtant avérés avec l'original...

Ainsi, « l'administration attentive à ses personnels » passe toujours par des « fermetures d'implantation », « restructurations », « indemnité de départ volontaire », ou encore « reclassement ».

Pourtant, dans les quelques questionnaires remontés, nos collègues faisaient part de leur volonté de voir s'arrêter les suppressions de postes et fermetures de bureaux...

Une bonne nouvelle : Un des objectifs fixé a été explosé voire pulvérisé – le nombre de prise en charge individualisées d'agents sur le plan professionnel ou social par an. Parce que oui, l'administration, préférant guérir plutôt que prévenir, se fixe un objectif en la matière...

Peut être est-ce lié à l'objectif en matière de fermetures de bureaux. : 62 des fermetures programmées sur 71 sont effectives, les autres intervenant en 2011...

La Direction est au moins sûre d'atteindre à nouveau son objectif de cas sociaux...