

BILLET D HUMEUR lu en liminaire du chsct du 13/09/2018

TOUT VA TRES BIEN MESSIEURS LES DIRECTEURS

LE CHANGEMENT , voila le nouveau credo de notre ministre.

Serions-nous irréductibles comme nos ancêtres les gaulois, au changement dans notre ministère., ?

Je ne le crois pas ! Il suffit de voir notre communication pléthorique , inventive, et dispendieuse .

Aux finances , on est pas des bolos , on like le changement !!!.

A l'image de notre ministère au hastag audacieux gaulois irréductible pour le changement , vous défendez ,Messieurs Les Directeurs ,ce changement avec , zèle et loyauté .

Qu'importe , l'abandon des missions, la réduction des effectifs, la réduction des moyens, le rythme infernal des réorganisations « désorganisantes », l'abandon du service public républicain, vous continuez à afficher une confiance aveugle en l'avenir, happy face diraient les jeuns, il faut vivre avec son temps et accepter le changement

Vous connaissez cette vieille rengaine sur la marquise
Tout va très bien ...

....
POURTANT IL FAUT QUE L ON VOUS DISE on déplore des petits riens ,des petites crises

Les arrêts de travail (malgré le magique jour de carence) ,les cas de souffrances au travail (c 'est écrit dans le rapport du médecin de prévention) ,augmentent , les problèmes de ressources humaines ,de manager, de management , de relations humaines explosent .La machine est en surchauffe , il y le feu au château finances , le burn out nous guette .

En fait c'est l'humain qui gêne , ce modèle pourrait fonctionner mais sans humain , il est inhumain par certain de ces aspects.

Humanité, humains sont ils les principales constantes de vos algorithmes jupitérien???

En tout cas se sont celles du chsct, et ce jusqu'à sa disparition annoncée.

Les dernières formations sur les rps et le changement nous ont permis de confirmer le mauvais état des agents de se département, et les faiblesses de la politique managériale de nos directions.

Ce constat , nous le faisons depuis quelques années, inlassablement, mais nouveauté se sont des intervenants extérieurs qui l'on fait. Et si nous financions une étude extérieure pour enfin concrètement faire un état des lieux et chercher des solutions ensemble???

Arrivé a cette proposition , je vous imagine agacé ,ce n'est pas le sujet de l'ordre du jour pourquoi encore reparler de ces RPS???

PARCE QUE VOUS NE CROYEZ PAS AUX RAVAGES QU ILS CAUSENT SUR LES AGENTS

Les directions ont une vision passéiste, archaïque des relations psycho-sociales,

par exemple connaissez vous Karpman Bern, pas les animateurs , ou d'autres qui ont écrit sur ces sujets ?

Cette méconnaissance vous conduit a ne les appréhender que sous forme de prévention tertiaire.

Le changement devra se faire dans les mentalités et également dans les méthodes de management avant de parler de moyens matériels.

FO n'a pas voté votre plan annuel de prévention , c'est de la poudre de perlimpinpin ...

Tant que pour vous les RPS ne seront que de la flûte , les agents de notre chsct continueront a souffrir et être malade du travail.

Les derniers exemples d'intervention des directions sur ces sujets ont été contre productifs , et illustrent ma liminaire. **FO ATTEND UN ENGAGEMENT FERME SUR CES SUJETS?** Et puisqu'il faut changer , nous laissons la porte ouverte pour le dialogue Mais vous M les directeurs???

POUR TERMINER MON PROPOS, sur une note culturelle ,voici la citation d' Heraclite sur le changement, "on ne se baigne jamais deux fois dans le même fleuve "

