

PERFORMANCE PAR LA CONFIANCE

Faites vos commissions vous –même

...

La performance par la confiance n'en finit pas de nous dévoiler ses trésors de développement personnel et professionnel. Après les groupes d'expression (Accord QVT du 17 mars 2017), la participation d'agents dans les prises de décision de recrutement (notamment dans le cadre d'un recrutement d'un DAPE en Occitanie l'année dernière) voici les « commissions ». Entre autres, la commission formation. Composée de quelques agents et, éventuellement, d'un manager, elle se réunit pour confirmer ou infirmer les projets de formation présentés par les conseillers. La tenue de cette commission a des effets pervers et non des moindres à savoir :

Le conseiller, censé accompagner le DE dans son projet et estimant ce projet acceptable, verrait son travail discrédité par un avis contraire.

Les membres de cette commission se demandent quelle est leur légitimité pour « valider » ou non les demandes présentées.

A bien y réfléchir, si la direction « valide » l'aspect physico-financier d'une AIF, elle remet en question les compétences du conseiller en ajoutant ce « niveau de décision » discutable : être jugé par ses pairs ne responsabilise pas mais culpabilise ! Un bel exemple de la performance par la confiance.

La tenue de cette commission pourrait amener des collectifs à l'institutionnaliser comme instance de décision. A quand la « commission promotion », la « commission congés » etc. ?? Tout est envisageable dès lors que la PPC favorise

et encourage la loi de la jungle sous prétexte de responsabilisation des personnels. Tout démontre que la confiance est loin de régner !

Pour CLL, il est clair que la tenue de ce genre de commission n'a pas lieu d'être car elle vise non seulement à créer des clivages et déposséder le management de proximité de ses prérogatives et responsabilités. Nous n'avons rien à gagner à y participer. Refusons-les !



... Et restez occupé !

La mise en place des revues de portefeuille, les plateformes de prescription, les groupes de travail assied la culture de l'occupationnel au détriment de l'exercice de nos métiers. Ces occupations entament le temps consacré à la réception, le suivi et le conseil donné à nos usagers. Et quel paradoxe alors que la direction prétend encourager notre autonomie et notre expertise, elle met en place cette organisation infantilissante : prescrire des prestations sans rencontrer les usagers, travailler les offres d'emploi non rapprochées par les SE (double travail sur le même fichier), perdre du temps à faire du reporting, les exemples ne manquent pas. En effet, la confiance est loin de régner !

*Vous souhaitez échanger sur ces sujets ?
Contactez-nous*