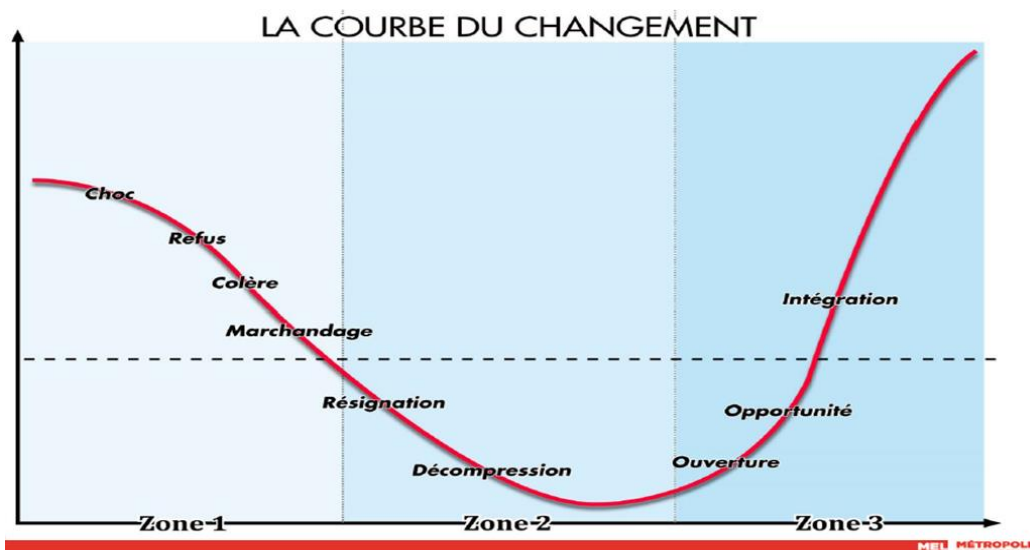


Détournement de courbe...

Lors du séminaire à l'intention des cadres du 10 février dernier, la Direction Générale a de nouveau tenté d'expliquer sa réforme aux encadrants et futurs encadrants de notre établissement. Cet exercice qui devrait être simple, tant une réorganisation cohérente et maîtrisée est sensée être comprise par tous. Pourtant loin de porter sur le fond et les objectifs à atteindre, la démonstration s'est concentrée, du fait de la mise en place d'un nouvel organigramme dans l'incertitude, sur une explication pseudo-psychologique.

Cette explication justifierait la phase d'interrogation exprimée par les agents présents le 28 janvier lors de la rencontre avec Monsieur le Président et l'heure d'information de l'intersyndicale du 3 février.

Non, au dire de notre administration, vos inquiétudes ne résultent pas d'une réorganisation menée à marche forcée par l'administration mais d'un phénomène humain « d'abattement / questionnement » dont vous portez la responsabilité et qui s'est constaté à de multiples reprises lors de réformes d'envergure d'un milieu professionnel dans lequel chacun aurait pris ses petites habitudes et se réfugie successivement dans le refus, la résignation puis la décompression, jusqu'à l'inévitable « déclic » qui générera l'envie de saisir les opportunités avant de vivre l'intégration dans la nouvelle organisation.



Rassurez vous tout ceci est bien naturel d'ailleurs la « courbe du changement » présentée en séance et qui circule déjà dans les services, explique parfaitement les différents cheminements de votre comportement ...

*Restez calme, buvez un mojito...
ça va passer !*

Pourtant, l'histoire des manipulations attachées à cette fameuse courbe du changement a déjà fait ses preuves.

Un peu d'histoire...

C'EST QUOI LA « COURBE DU CHANGEMENT » ?

Cette méthode managériale est inspirée des travaux du psychiatre Elisabeth Kübler-Ross connue pour sa théorisation dans les années 70 des différents stades émotionnels par lesquels passe une personne qui apprend sa mort prochaine (les cinq phases de deuil).

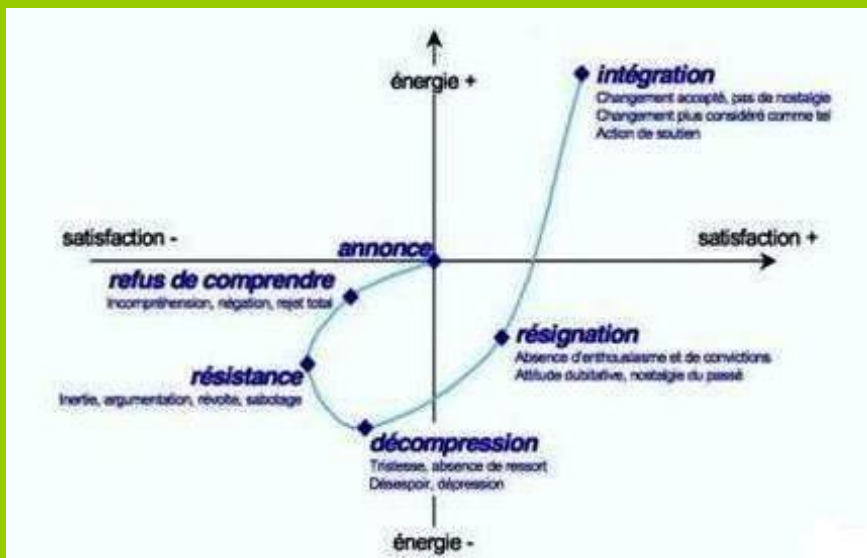
Initialement elle avait modélisé et appliqué sa théorie à toute forme de perte catastrophique ou traumatisme (emploi, revenu, liberté) en classifiant les étapes de réaction psychologique de ceux qui en sont victimes :

- ✚ le déni (*C'est pas possible, c'est une erreur*)
- ✚ la colère (*Pourquoi ça m'arrive à moi, c'est injuste*)
- ✚ le marchandage (*Je ferai ce que vous voudrez*)
- ✚ la dépression (*Je suis triste, pourquoi se battre*)
- ✚ l'acceptation (*Je me plie devant l'évidence, j'attends sereinement*)



Ce schéma est communément utilisé par les cabinets de conseils en management et chargés de missions en réorganisation (déménagement de locaux, licenciements massifs, mutations, situations de crise...) qui le modifient et le rebaptisent cependant au gré des objectifs à atteindre ou des messages à délivrer...

Une histoire de plagiat qui rime aussi avec dégâts...

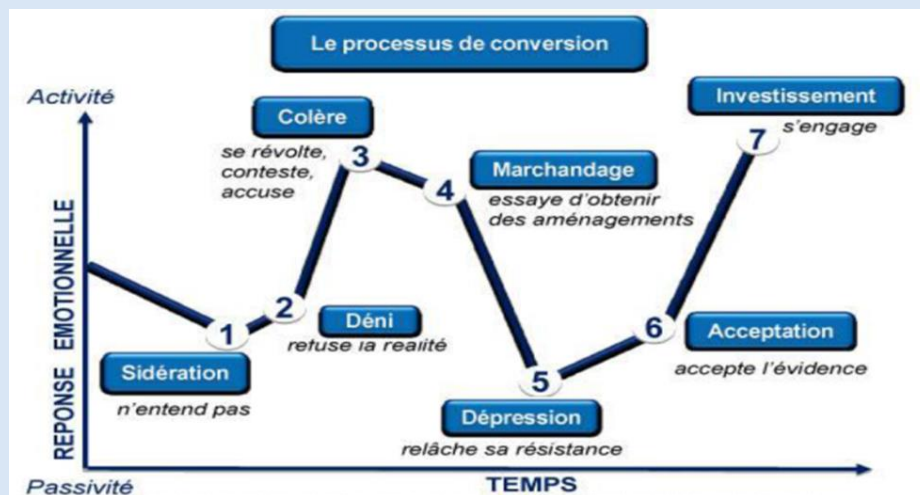


LE POSITIONNEMENT DU SALAIRE ET LES PHASES DU DEUIL.

« L'utilisation en entreprise de la courbe du deuil a été remise en question après son utilisation, jugée abusive et dangereuse, par des consultants au sein du groupe France Telecom »



C'EST QUOI LA « COURBE DU CHANGEMENT » ?



A la même période, France Télévisions adaptera, avec l'aide d'un autre consultant, ce schéma (rebaptisé : Processus de conversion)

Destiné à corriger les effets néfastes de leur réorganisation, l'entreprise fera découvrir à ses cadres les joies du management assisté par la psychosociologie.

Les révoltes, le désintéressement, voir les gestes de désespoir sont prévus comme des phases normales qu'il faut simplement accompagner jusqu'à la résignation.

L'hypothèse d'une réorganisation mal menée et incomprise ne sera évidemment jamais évoquée par France Télévisions.

Mais les managers ne sont pas des psychiatres...

Il leur a été difficile d'interpréter ces courbes, de mesurer la gravité des maux, d'accompagner un salarié en phase de dépression/décompression, d'écouter ses souffrances.

Face aux dégâts moraux (allant jusqu'à une vague de suicides chez France télécom) qui ont secoué ces deux entreprises, les consultants en coaching managérial ont été priés de retirer toute affaire cessante ces courbes de leurs présentations.

France Télécom a cessé de reprocher aux syndicats de sur-médiatiser un phénomène ordinaire, admis leur posture d'alerte et la nécessité de revoir les procédures de gestion exclusivement centrées sur la performance financière au détriment de toute considération sociale.

Un accord a été signé avec eux sur la gestion des risques psychosociaux.

Aujourd'hui, France Telecom, devenu Orange, elle est la première entreprise du CAC 40 à avoir été mise en examen pour harcèlement moral institutionnalisé, après le suicide de 35 salariés en 2008 et 2009.

Par délicatesse, dirons nous, la courbe présentée lors du séminaire des cadres, a plus de rondeurs sympathiques même si le graphique ne donne aucune idée de la raison pour laquelle elle remonte. Faut il comprendre que notre administration ne comptera, comme pour un deuil, que sur le temps qui passe et qui efface tout ou presque permettant de guerre lasse et in fine l'acceptation du changement par les individus (pas le choix) ?

à la fsu, nous pensons :

qu'il est dangereux de bâtir une stratégie de changement en se plaçant sur le registre des émotions et en se basant sur une référence "psychologique" qui aurait fait ses preuves dans les écoles du management . Cette redoutable technique comporte en effet le risque de se transformer en une insidieuse manipulation des rapports humains.

« Sur cette courbe du changement, nous aurions aimé lire de jolis mots comme empathie, écoute, respect humain, communauté, collectif de travail, motivation, valorisation, service public, égalité, justice. »

à la fsu, nous proposons :

que l'administration accompagne certes le changement mais en se plaçant sur le registre de la raison. Nous lui rappelons que la courbe du changement n'est pas une vérité universelle et qu'il existe autant de capacités, de facultés ou de difficultés d'adaptation qu'il existe d'agents.

C'est pourquoi la FSU souhaite un vrai projet d'administration fondé sur les piliers suivants :

la finalité, le sens du projet : où va-t-on et pourquoi ?

la solidarité et la coopération : comment y allons-nous, avec quelles valeurs ?

la professionnalisation et le métier : avec qui ? avec quelles nouvelles compétences, nouveaux métiers ?



« Mauvais timing, zones d'incertitude transforment la courbe en grand 8. »

LA GIPA NOUVELLE EST ARRIVEE...

En 2015, les modalités de calcul de l'Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat changent.

Rappel du principe : lorsque le traitement indiciaire brut d'un agent a évolué moins vite, sur une période de référence de quatre ans, que l'inflation, un montant indemnitaire brut correspondant à cette perte de pouvoir d'achat lui est versé.

Pour en savoir plus, contactez nous !



FSU métropole européenne de Lille
1 rue du Ballon
CS50749
59034 LILLE Cedex

Nous trouver :

Hôtel de communauté
R8 - 4ème étage - porte 413

Nous joindre :

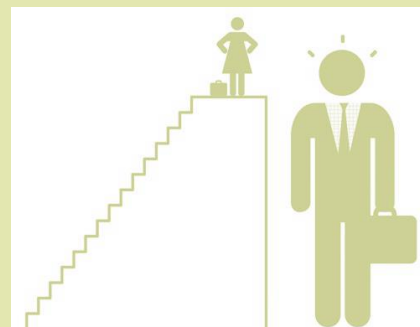
Syndicat_fsu@lillemetropole.fr

03.20.21.31.44
06.10.78.08.04

Aussi sur :



Le 8 mars et après ?



Egalité professionnelle
femmes/hommes

à la mel on en est où ?