Syndicat CFTC UCANSS

AJC

AGISSEZ !

n°5

le journal de la section CFTC Ucanss

NUMERO SPECIAL
REUNION DU 04/11/2010

AJC (Agissez!) n°5
NOVEMBRE 2010

Sommaire

Edito
p°1

Une après-midi pleine de promesses
p°2

Pouvoir s'opposer, Toujours proposer
p°3

Détente
p°4

Contacts

cftc@ucanss.fr
http://cftcucanss.unblog.fr

et au quotidien n'hésitez pas à solliciter vos élus CFTC, les membres de la section syndicale

EDITO

Après s'être fait discret durant les deux premiers trimestres de l'année, *AJC (Agissez !)* serait-il devenu bi-mensuel ? Non ! Mais à événement particulier, édition spéciale. Et cet événement particulier, vous l'aurez toutes et tous compris, c'est la réunion du jeudi 4 novembre.

N'en faisons-nous pas trop avec cette réunion ? Nous avons déjà publié un texte sur notre blog, les amis de SUD ont diffusé un compte rendu complet... Certains rétorqueront aussi qu'une réunion du personnel ne constituent pas un événement qui mérite qu'on s'y attarde autant. L'avis de la CFTC Ucanss est tout autre. En effet, combien de fois avons-nous l'occasion de rencontrer collectivement la Direction ? Une fois par an, voire deux... Ce qui semble au final naturel (un Directeur qui rencontre le personnel) n'est en définitif pas si fréquent que cela.

Un *AJC (Agissez !)* spécial donc. Pas un tract. Pas une publication sur notre blog. Un *AJC (Agissez !)* spécial ! Lors du lancement de cette publication, nous souhaitions vous proposer une lecture syndicale différente, loin du format et du ton inhérent aux tracts. La réflexion de la CFTC Ucanss autour de ce qui s'est dit ce 4 novembre trouve donc toute sa place ici.

Nous espérons que vous trouverez dans ces quelques pages un éclairage différent sur cette demie-journée du 4 novembre et des idées qui permettraient de répondre aux problématiques qui ont été mises sur la table à cette occasion.

Frédéric Belouze – Délégué syndical CFTC Ucanss

Une après-midi pleine de promesses

Jeudi 4 novembre, de 14h à 17h, on parle BSI, SDRH, on donne la parole aux agents… Un exercice de style confinant aux discours de façade pour certains ou à l'affirmation d'une réelle ligne directrice pour d'autres. Comme souvent la réalité se situe entre les deux. Mais plutôt que de détailler ce qui s'est dit dans un long catalogue récapitulatif, voici plutôt notre avis sur la démarche initiée et proposée lors de cet après-midi.

Si nous devions nous arrêter aux paroles prononcées, nous pourrions résumer cette après-midi à un satisfaisant « la Direction a pris conscience de ce qui ne tourne pas rond à l'Ucanss et elle va agir ». Si nous devions considérer les engagements pris de manière ferme et opérationnelle, notre discours se ferait l'écho de Dalida et nous entonnerions tous « *paroles, paroles, paroles,…* ». Mais évitons de trancher si vivement et tâchons d'avoir un regard posé sur les engagements, même oraux, pris.

« *Tous ensemble, tous ensemble* »… est-ce la succession des mouvements sociaux qui a contaminé la Direction ? Nous n'en savons rien. Mais force est de constater qu'au cours de cette après-midi du 4 novembre, Philippe Renard a énormément insisté sur la notion de collectif et sur l'obligation de trouver des réponses « *ensemble* » aux défis et problèmes qui se posent à notre organisme et à ses salariés. Sur le principe, la CFTC serait tentée de dire « *OK, même pas cap'* ». Nous craignons malheureusement que ce « tous ensemble » ne voie pas le jour. En effet, aucun timing n'a été défini. Or à une question de la CFTC, Philippe Renard a lui-même indiqué que le timing n'était pas pour lui un élément de contrôle mais une exigence de performance. Comment donc la Direction entend-elle être performante pour mener toutes les discussions promises si elle ne se fixe pas de délai ?

Autre point d'achoppement : les modalités. Mener une concertation de l'ensemble du personnel se décide certes, mais cela s'organise également. Nous nous doutons bien que nous n'allons pas constituer un groupe de travail de 230 personnes. Nous constatons au quotidien que la circulation d'informations n'est pas le fort de l'Ucanss.

Les exemples des divers projets de réaménagement où l'ensemble du personnel devait à chaque fois être entendu montrent qu'il ne suffit pas de dire que tout le monde sera consulté... Dès lors, comment s'assurer qu'effectivement l'ensemble du personnel soit entendu ?

Deux éléments d'une conduite de projet (le comment ? et le quand ?) sont restés sans réponses. La CFTC demande à la Direction de se positionner clairement sur ces deux points et d'en informer le personnel afin qu'une fois de plus celui-ci ne se prenne pas à chanter du Dalida, voire à déchanter…

Organisation du travail

Les propos ont été suffisamment clairs : « il n'y a pas de dogme, si quelque chose ne marche pas il faut changer ». En résumé : « attendez-vous à des évolutions d'organisation, notamment à la DDARH ». Il faut aussi repenser le management, créer une charte, mettre en place un plan d'accompagnement,…

La CFTC propose avant toute décision de se nourrir des expériences de l'Ucanss en la matière. En cette année de quarantenaire, il serait paradoxal de ne pas mettre à contribution la mémoire et l'expérience de notre organisme.

- Et si la Direction prenait en compte les différentes actions pour le management menées depuis plus de 15 ans avec l'aide des anciens de la maison pour faire un point sur ce qui a marché ou non ?
- Et si la Direction décidait de considérer l'aspect humain avant l'aspect performance dans ses schémas d'organisation ?
- Et si la Direction consultait les instances compétentes en la matière a priori et non juste a posteriori dans une démarche de pure forme ?

Pouvoir s'opposer, Toujours proposer

Dire que la Direction doit faire mieux et différent, OK… Mais au-delà il s'agit de proposer, en tant que partenaire social responsable, des solutions et des pistes de réflexion. La CFTC reste fidèle à sa ligne directrice et fait ses propositions sur la base des quatre points de préoccupations évoqués par Didier Malric.

Ambiance de travail

Sur ce point, la Direction a juste indiqué qu'elle était préoccupée. Pas l'ébauche d'une solution à part dire « la confiance ne se décrète pas ».

La CFTC pense que souvent la défiance se niche dans les détails. Arrêtons donc d'appliquer des décisions qui au final sont vécues comme un manque de confiance ou une brimade inutile.

- Et si les tableaux de suivi devenaient qualitatifs au lieu d'être quantitatifs ? La Direction pourrait s'inspirer de l'histoire et recenser l'ensemble des indicateurs mis en place depuis 15 ans à l'Ucanss et leurs résultats en termes de performance.
- Et si les salariés étaient responsabilisés au lieu d'être infantilisés et ne pouvoir prendre aucune décision sans la validation du N+1, N+2, N+3…. ?
- Et si lorsque la Direction convoque l'ensemble des salariés à une demi-journée de réunion, elle ré-imputait une demi-journée soit 3h54min au lieu de 3h20min ? Mesure à la marge pour certains mais qui dénote un état d'esprit coercitif et défiant à l'égard des salariés.

Circulation de l'information

Travailler pour proposer d'autres circuits d'informations, telle est la solution de la Direction.

La CFTC propose tout d'abord le respect de l'accès à l'information tel que définis. N'allons pas réinventer le fil à couper le beurre.

- Et si pour les restitutions Codir, le Directeur de branche convoquait l'ensemble de sa Direction (et non simplement les managers et assimilés) ? Ou alors la diffusion d'un compte-rendu par la Direction ? Ensuite charge au responsable hiérarchique direct de le commenter auprès des ses équipes.
- Et si la Direction mettait enfin en place un Intranet regroupant infos de la Direction, espaces par branche de l'Ucanss, espaces syndicaux, espaces perso de partage collaboratif ?
- Et si la Direction adoptait une communication beaucoup moins langue de bois ?
- Et si, comme par le passé, des événements de communication interne étaient organisés (conférences, forum métiers, journée portes ouvertes, groupe rencontres,...) ?

Perception de la Direction

Le Directeur délégué a indiqué que la Direction s'impose désormais des règles de proximité : gestion interne vue en Codir, participation systématique au CE, réunion du personnel deux fois par an…

La CFTC propose un rapprochement des individus et non des instances. Certaines occasions permettent à l'équipe de Direction d'être en contact direct avec le terrain.

- Et si lors de la fête du CE les ADD, au lieu de se mettre entre eux, déjeunaient chacun de leurs côtés à une table d'agents n'étant pas de leur service ?
- Et si lors de la course pour le Téléthon, des ADD se joignaient au groupe de course l'Ucanss ?

Autant de situations, et il en aurait bien d'autres, qui permettraient d'abaisser certaines barrières et de montrer que quelque soit notre niveau nous sommes finalement tous des femmes et des hommes comme il en existe près de 7 milliards sur la terre.

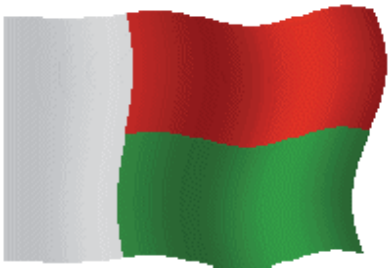
Détente...

Un *AJC (Agissez !)* n'en serait pas un sans sa page Détente et sa désormais attendue recette. Petit détour par Madagascar pour ce numéro spécial.

ROMAZAVA (Madagascar)

Ingrédients (pour 4 personnes) :

- 15 ml d'huile végétale
- 1 kg de cubes de boeuf à ragoût
- 1 gousse d'ail haché
- 1 petit oignon émincé
- 3 à 4 lamelles fines de gingembre frais
- 1 tomate fraîche concassée
- sel et poivre
- 500 g de brèdes mafana



Préparation :

Dans un fait-tout, chauffer l'huile à feu relativement fort, et y faire revenir les cubes de viandes. Ajouter l'ail, l'oignon et le gingembre, puis la tomate concassée. Saler et poivrer selon votre goût et immerger complètement les cubes de viandes dans l'eau. Faire bouillir 7 à 10 minutes en écumant souvent, puis baisser le feu. Placer un couvercle et laisser mijoter de 45 minutes à une heure. Ajouter les brèdes mafana que vous avez préalablement rincés et cuire encore 20 à 25 minutes. Pour finir : servir avec du riz blanc, et, pour les plus téméraires, ajouter du piment...