



M. Le Président, laissez-moi vous raconter une petite histoire

Il était une fois, une Fourmi heureuse et productive qui tous les jours arrivait de bonne heure à son travail. Elle passait toute sa journée à travailler dans la joie et la bonne humeur, poussant même la chansonnette. Elle était heureuse de travailler et son rendement était excellent mais, malheur, elle n'était pas pilotée par un manager!

Le Frelon, PDG de l'entreprise, considérant qu'il n'était pas possible que la situation puisse perdurer, créa un poste de manager pour lequel il recruta une Coccinelle avec beaucoup d'expérience. La première préoccupation de la Coccinelle fut d'organiser les horaires d'entrée et de sortie de la Fourmi. Elle créa également un système de compte-rendu et de fiches navettes.

Très vite, il fallut engager une secrétaire pour l'aider à préparer les dossiers et le reporting, si bien qu'elle recruta une Araignée qui mit sur pied un système de classement et qui fut chargée de répondre au téléphone. Pendant ce temps là, la Fourmi heureuse et productive continuait de travailler, travailler, travailler.

Le Frelon, PDG de l'entreprise, était ravi de recevoir les rapports de la Coccinelle, si bien qu'il lui demanda des études comparatives avec graphiques, indicateurs et analyse de tendance. Il fallut donc embaucher un Cafard pour assister le manager et il fallut acheter un nouvel ordinateur avec une imprimante.

Assez vite, la Fourmi heureuse et productive commença à baisser de rythme et à se plaindre de toute la paperasserie qui lui est dorénavant imposée. Le Frelon, PDG de l'entreprise, considéra qu'il était temps de prendre des mesures. Il créa donc le poste de chef de service pour superviser la Fourmi heureuse et productive.

Le poste fut pourvu par une Cigale qui changea tout le mobilier de son bureau et qui demanda un nouveau fauteuil ergonomique ainsi qu'un nouvel ordinateur avec écran plat. Seulement, avec plusieurs ordinateurs, il fallut aussi installer un serveur réseau.

Le nouveau chef de service ressentit rapidement le besoin de recruter un adjoint afin de préparer un plan stratégique de pilotage ainsi que le budget de son nouveau service. Pendant ce temps-là, la Fourmi était de moins en moins heureuse et de moins en moins productive.

"Il va nous falloir bientôt commander une étude sur le climat social", dit la Cigale. Mais, un jour, le Frelon, PDG de l'entreprise, en examinant les chiffres, se rendit compte que le service dans lequel la Fourmi heureuse et productive travaille n'était plus aussi rentable qu'avant. Il eut donc recours aux services d'un prestigieux consultant, M. Hibou, afin qu'il fasse un diagnostic et qu'il apporte des solutions.

Pour 500.000 €, le Hibou fit une mission de trois mois dans l'entreprise à l'issue de laquelle il rendit son rapport : "il y a trop de personnel dans ce service". Le Frelon, PDG de l'entreprise, suivit ses recommandations et ... licencia la Fourmi!

Bien évidemment, toute ressemblance avec des personnages existants ou ayant existé serait purement fortuite et ne pourrait être que le fruit d'une pure coïncidence. En revanche, je n'en dirai pas autant des faits.

Nous devenons des machines à statistiques sans pour autant appartenir à l'INSEE. Les créations de « nouveaux contrôles » sont devenues légions à tel point que cela justifie des créations de postes de « manageurs » et la suppression de postes d'exécutants. L'utilité de ces nouveaux contrôles qui manquent cruellement de connaissance du métier reste à démontrer, et quitte à poursuivre dans l'absurde, pourquoi ne pas faire passer la journée de 24 à 48h Pour y répondre, je laisserai la parole à Monsieur le Président du Sénat, Gérard Larcher qui s'est exprimé il y a peu sur RTL

Que peut-on retenir de « l'évolution » des emplois 2024 ? Alors que le terme évolution peut avoir une consonance positive, c'est très loin d'être le cas. Selon la célèbre citation de Mme Françoise Giroud, il ne faut pas tirer sur l'ambulance et pourtant vous avez osé, vous l'avez fait ... alors que les services sont au bord de l'épuisement, pour ne pas dire du burn out.

Votre mécanique est bien rodée :

- Etape 1 : fixer les effectifs théoriques.
- Etape 2 : fixer les effectifs réels mais en les laissant inférieurs à l'effectif théorique.
- Etape 3 : ne jamais discuter du lien entre les 2 premières étapes prétextant que ce n'est ni le lieu, ni le moment d'en parler.
- Etape 4 : fixer toujours à la hausse les objectifs des services.
- Etape 5 : ajuster les éléments statistiques pour que les chiffres soient meilleurs (et surtout présentables)
- Etape 6 : remercier les agents de leur implication en supprimant des emplois tout en expliquant que ça ne changera rien dans l'organisation vu que les objectifs ont été atteints avec l'effectif réel. La suppression ne porte que sur des postes non pourvus.
- Etape 7 : reprendre à l'étape 1 l'année suivante.

Alors oui nous allons encore vous dire qu'il faut créer des emplois et non en supprimer. Au mieux vous en êtes conscient et vous êtes dans votre rôle (et donc nous dans le nôtre), au pire vous êtes persuadés que les suppressions ne changeront rien et là vous êtes déconnectés de la réalité.

Avec solidaires finances publiques, nous continuerons à vous faire remonter les réalités du terrain.