



LES ORGANISATIONS MALADES DU CHANGEMENT PERMANENT

Annoncée à grand renfort de commissions et sous-commissions en 2010, prolongée depuis 2 ans à coup d'organigrammes et de postes en permanence modifiés, la réorganisation est devenue permanente au BRGM. Très à la mode dans de nombreux établissements et grandes entreprises, cette réorganisation perpétuelle ne vient pas répondre à un besoin d'optimisation mais correspond bien à une méthode réfléchie. Souvent douloureuse, la réorganisation de l'entreprise est devenue un outil indispensable du management.

Comment améliorer le management ?

Il n'existe pas d'organisation parfaite, de même qu'il n'existe pas d'individu parfait. Les individus changent de poste, évoluent, et une organisation qui a pu faire ses preuves à un instant est sujette à ces variations. La réponse la plus logique, facile et pragmatique, est de faire évoluer les règles de fonctionnement, les règles de gestion, les règles de management pour pallier aux dysfonctionnements mineurs qui font partie de la vie des agents comme de l'entreprise. Alors pourquoi est-on en permanence en réorganisation au BRGM ?

La réorganisation perpétuelle

Ce mouvement est une stratégie –destinée à renforcer la direction- qui se répand en France depuis une quinzaine d'années. En réorganisant, on insécurise les salariés, on met au pas le management, on ringardise les anciens, on affaiblit les syndicats et associations. Les réorganisations ont la faculté d'ôter la mémoire d'une direction, d'un service, d'une équipe en précarisant les acteurs. En réorganisant en permanence, qui a le courage, la possibilité de dire à ses dirigeants qu'ils se trompent ? Quel directeur dira en comité de direction son avis sincère alors que son poste est sans cesse remis en jeu ?

Quel résultat ?

Entravés par l'intensification du travail, soumis à des objectifs de plus en plus exigeants, les salariés se retrouvent coincés dans une série d'injonctions paradoxales : faire toujours mieux, tendre vers la qualité globale, où l'excellence est un impératif quotidien, tout en disposant de moyens et de marge de manœuvre réduits. La course à la performance s'impose comme l'une des sources du mal-être, avec le sous-dimensionnement des équipes, l'individualisation croissante des salaires et les questionnements sur la finalité du travail. Pourtant, dans un établissement comme le nôtre où la connaissance scientifique et technique ne se construit pas du jour au lendemain, c'est en donnant la plus grande liberté de penser, d'agir, d'innover que l'on obtiendra le meilleur résultat. C'est en s'appuyant sur les réseaux internes et externes au BRGM que les plus grandes réalisations ont vu le jour. L'idéologie d'une mise au pas de ce qui fait la vitalité du BRGM pousse inéluctablement au désenchantement et au repli sur soi⁽¹⁾. Avez-vous remarqué autour de vous, à quel point le BRGM ne fait plus rêver !

Et maintenant ?

Il existe une autre manière d'agir, comme dans certaines entreprises où la liberté est devenue le principe de management. On y laisse les salariés prendre des initiatives au lieu de leur dire comment faire. On les traite en adultes responsables au lieu de limiter les informations dont ils disposent et de faire contrôler chacun de leurs faits et gestes par une hiérarchie pléthorique. On encourage la prise de risque. Situées en France, aux États-Unis, au Japon ou en Finlande, ces entreprises ont été « libérées » par des dirigeants visionnaires qui ont totalement révolutionné la culture de leurs firmes. Et en même temps, leur rentabilité a explosé. Dans un établissement constitué en grande partie d'ingénieurs et de chercheurs, c'est en encourageant la créativité, en valorisant les agents, en misant sur la transversalité des missions que l'on retrouvera la Passion du BRGM.

(1) La règle du "20-60-20" est aussi ancienne que l'idéologie du changement organisationnel. Elle veut que tout changement suscite chez les employés 20% d'adhésion, 60% d'indifférence et 20% de rejet.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE BULLETIN D'INFO DU BRGM

Contactez vos élus CFDT

Délégués du Personnel

- Philippe CALCAGNO 83054
- Marie Christine DICTOR 83631
- Delphine DUGRILLON 71527
- Laurent GOBY 73436
- Sandra LANINI 77964
- Stéphane OLLAGNIER 78156
- Vanessa PELTIER 71538
- Julien REY 84881
- Susanne SCHOMBURGK 83310

Conseil d'administration

- Florence JAUDIN 83161

Délégués syndicaux

- Hubert HAAS 83160
- Anne BOURGUIGNON 83144
- Frédéric DURE 83304
- Julien REY 84881

Comité d'entreprise

- Joël CASANOVA 83181
- Olivier FREZOT 84648
- Emmanuelle GIRAUD-
PETELET 83775
- Frédéric DURE 83304
- Valérie GUERIN 83855
- Véronique RUFFIER 83207

CHS-CT

- Christine FLÉHOC 83413
- Laurence GUILLEMAIN 83976
- Karine MICHEL 83742
- Alain PAULY 0387831452

CNESER

- Sandra LANINI 77964
- Daniel RAUCOULES 83086

Quel avenir pour la Recherche au BRGM ?

L'annonce brutale du prochain départ du Directeur Scientifique a entraîné nombre d'interrogations. Echec personnel ou plus globalement un échec de la direction ? Les semaines à venir vont être cruciales pour l'avenir de la Recherche au BRGM. Qu'on nomme un clone, issu de quelque prestigieuse école mais surtout habile au maniement de l'Excel et nous assisterons au couronnement de l'ingénierie financière, plus âpre au gain qu'au rayonnement scientifique du BRGM. Le BRGM a besoin d'une stratégie opérationnelle globale -synthèse de toutes les stratégies déclinées au niveau des unités- afin que tous puissent avoir le sentiment d'un projet commun et d'une cohérence scientifique auxquels adhérer. Pour que le mot RECHERCHE ne soit plus écrit en minuscules. Qui saura incarner la statue du Commandeur ? La barre est haute.

Foule sentimentale

On a soif d'idéal

**Attirée par les étoiles, les voiles
Que des choses pas commerciales**

Foule sentimentale

**Il faut voir comme on nous parle
Comme on nous parle !**



Nous constatons que la composante humaine et le respect des personnes sont devenus en moins de 2 ans une ligne « dépenses inutiles » dans le plan de déploiement des nouvelles structures. La CFDT dénonce, entre autre, la façon pour le moins expéditive avec laquelle un certain nombre de nos collègues sont régulièrement écartés de leurs responsabilités, voir humiliés, sous le couvert d'une « évolution des structures » ! Quand on voit comment a été traité, dans un mail d'information générale, un des membres éminents du CoDir, on ne peut que s'inquiéter de ce qui peut rester de considération pour les centaines d'agents, au bas de l'échelle pour la Direction, mais au cœur de la Valeur Ajoutée de notre BRGM, pour nous.....

Les alternants utilisés comme emplois précaires !

Il s'agit d'un détournement de l'esprit du dispositif tel que conçu par le législateur : les formations en alternance doivent constituer un tremplin vers l'emploi et non une facilité pour l'Entreprise d'avoir recours à de la production précaire ! Les derniers contrats proposés concernent encore des métiers supports standards et non des métiers liés aux Géosciences pour lesquels un nombre extrêmement réduit d'Entreprises peuvent prétendre à formation. **Comment expliquer notre manque de volonté de recruter des alternants sur nos métiers techniques, au détriment des véritables besoins du BRGM**, alors même que l'on participe dans le même temps à l'ouverture d'une licence professionnelle « Technicien Géosciences » mis en place à l'ENAG. La CFDT dénonce cette stratégie d'entreprise qui consiste ni plus ni moins qu'à avoir recours à des emplois précaires sans aucun lien avec une quelconque responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

La CFDT c'est la défense d'un syndicalisme d'engagement

La CFDT c'est la recherche d'un équilibre entre « refus des inégalités » et « respect des différences »

La CFDT c'est la recherche d'un équilibre entre « critique » et « proposition »