



## La mission locale de Paris est en crise.

Ce n'est pas un scoop. Mais, si l'on devait noter son intensité sur une échelle de 1 à 10, nous dirions qu'elle est en passe d'atteindre le dernier niveau.

Les élus Synami Cfdt, comme les autres élus, n'ont cessé de prévenir des risques psychosociaux encourus par les salariés depuis 3 ans. Ils ont dialogué, remonté les difficultés en DUP, fait des propositions (audit social), alerté (rencontres multiples avec la Présidente, l'inspection du travail, lettres aux futurs élus de la Ville de Paris), analysé et dénoncé (Livre Noir) etc.

Les salariés, eux-mêmes, ont fait entendre leur mécontentement au cours d'une manifestation inédite devant l'hôtel de Ville en octobre dernier. **En réponse, nous avons obtenu : l'inertie totale.**

Pourtant, leurs demandes n'étaient pas insensées : un projet collectif commun et du respect pour tous !

En une phrase, **les salariés de la Mission Locale de Paris souffrent d'une profonde indifférence des décideurs et des gestionnaires à leur égard.** Et ils s'épuisent, car rien n'est plus fatiguant que de se battre contre des moulins à vent. Nous noterons que la Mission Locale de Paris n'a pas été oubliée par contre, pour atteindre les objectifs de l'Etat sur les emplois d'avenir.

A nos alertes sur les risques que génère, sur les salariés, une organisation de travail qui dysfonctionne, on nous a renvoyé, non sans ironie, à notre méconnaissance de ce qu'est la «vraie» souffrance au travail. Et bien aujourd'hui, nous y sommes ! **Les salariés de la Mission Locale de Paris, tombent malades à cause du travail.** Les arrêts longs pour maladie se multiplient. Le dialogue social se durcit et se radicalise (voir les PV du CE). Les procédures prud'homales fleurissent.

Alors bien sûr, « un employeur ne peut pas satisfaire tout le monde ». Mais quand c'est la majorité qui ne trouve pas son compte, que doit-on en conclure ?

On se doit, déjà, d'essayer de comprendre comment on en est arrivé là. **Et cette situation est avant tout la faute d'une fusion mal pensée.**



**Définition d'une fusion : remède miracle aux maux économiques d'un pays par la rationalisation de son action publique. Faire des économies d'échelle, c'est dans l'air du temps ! Si l'on peut théoriquement comprendre les espoirs financiers d'une telle démarche, on peut s'interroger, toutefois, sur le réalisme qui a conduit les financeurs à penser, qu'en un coup de baguette magique, la mission locale allait pouvoir absorber les effets d'une fusion tout en garantissant un meilleur service aux jeunes parisiens et tout ça pour un moindre coût ?**

En 2011, les financeurs ont décidé de fusionner les 5 missions locales de Paris. En 2012, la structure a vu baisser son budget de fonctionnement de 3 à 5 %. Action, réaction. Pari tenu avant certaines échéances électorales. Et après ? La gestion des effets collatéraux de la fusion sur les équipes et sur les jeunes ne faisait, sans doute, pas partie du « pacte de responsabilité » de ceux qui ont pris la décision politique de fusionner.

Pourtant, c'était bien à ce moment précis, que les efforts auraient dû être redoublés !

**Synami-cfdt.fr**

☎ : 01 56 41 51 81 et 60

📠 : 01 56 41 51 51

✉ [synami@pste.cfdt.fr](mailto:synami@pste.cfdt.fr)

**Syndicat national des métiers de l'insertion Cfdt**

2/8, rue Gaston Rebuffat

75940 Paris cedex 19

**Car, la fusion de structures n'est pas un simple jeu de mécano. Une structure, outre ses locaux, son système informatique et sa politique de communication externe, c'est avant tout des femmes et des hommes qui y travaillent.**

Et faire travailler des gens ensemble, cela demande, de la méthode, des objectifs, de l'attention au quotidien ... et des moyens !

Il ne suffit pas de renommer une structure, d'en modifier l'organigramme, de lancer des projets à la volée et d'espérer que les salariés s'en saisissent.

Tous les manuels de sociologie des organisations l'affirment. **Pour qu'un changement organisationnel s'opère et réussisse, il doit être préparé et accompagné.** Cela demande du temps. Du temps pour dresser un état de lieux et faire l'analyse de l'existant et du temps pour construire des réponses adaptées. Il faut du temps aussi, pour permettre aux personnes de participer activement au projet commun afin de susciter leur adhésion.

Les investigateurs de la fusion aurait dû s'inspirer des enseignements de Crozier et de son analyse stratégique, qui préconise, aussi, de bien étudier les relations de pouvoir et les effets des stratégies des acteurs dans l'organisation, pour accompagner le changement.

Faute de tous ces ingrédients, des résistances apparaissent et mettent en péril le projet collectif.

Et aujourd'hui, force est de constater que nombreux salariés et majoritairement parmi les encadrants (au sens large) ne parviennent plus à travailler ensemble.

**EN BREF, UNE FUSION, C'EST COMME UN MARIAGE. S'IL EST FORCÉ, ÇA FINIT MAL.**

**TOUS LES COUPS DEVIENNENT PERMIS. ET COMME DANS UN DIVORCE, CEUX QUI TRINQUENT : CE SONT LES PETITS.**

**AU SYNAMI CFDT PARIS, NOUS AVONS UN OBJECTIF :**

**REPARER CE QUI PEUT L'ETRE ET TRAVAILLER EN CHANGANT L'AVENIR DE NOTRE ML**



**Synami-cfdt.fr**

**☎ : 01 56 41 51 81 et 60**

**📄 : 01 56 41 51 51**

**synami@pste.cfdt.fr**

**Syndicat national des métiers de l'insertion CFDT**

**2/8, rue Gaston Rebuffat**

**75940 Paris cedex 19**