

Sud

TRAVAIL
AFFAIRES
SOCIALES

Union
syndicale
Solidaires

12, bd de Bonne Nouvelle 75010 PARIS
tel : 01 44 79 31 65, 69 Fax : 01 44 79 31 72
site internet: www.sud-travail-affaires-sociales.org
syndicat.sud1@sud.travail.gouv.fr

tout va mieux

Numéro 55 - mars 2011

Edition spéciale
Conditions de travail dans les DIRECCTES

EDITO :

Chez nous aussi c'est dur

Le moins que l'on puisse dire est que l'ambiance n'y est pas dans les services; et c'est un sacré euphémisme, comme parler de « malaise ». On en est déjà bien loin de ces ressentis, oui, au-delà de la morosité, un cap a déjà été franchi, et la hiérarchie des services centraux nous y a poussée, aidée en cela par des directeurs des services déconcentrés qui n'ont eu d'autre ambition que de servir leurs maîtres.

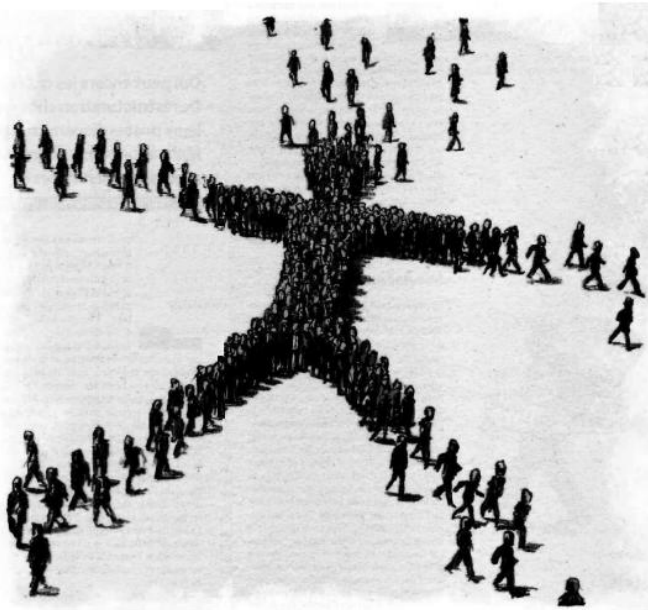


Alors que nous nous prenons de plein fouet la RGPP 2 sans avoir encore digéré la 1^{ère}, nous devons faire face aux suppressions d'emplois

et de missions qui rendent les services de plus en plus exsangues (nous parlons de suppressions, la hiérarchie parle de « gain d'emplois » !?!?! ; il faut avoir une imagination particulièrement perverse pour oser écrire ça). Celles et ceux qui restent doivent combler les absences coûte que coûte ; en échange, on les entasse dans des bureaux toujours plus petits.

La hiérarchie, qui doit se sentir gonflée d'ambition (on se demande bien pourquoi), n'hésite pas à mettre son monde au carré, en rang serré et le doigt sur la couture du pantalon, pour ne plus voir qu'une seule tête, un seul plan d'action, un seul type de chef, un seul type d'exécutant, le tout normé, profilé, selon des critères totalement étrangers à nos services et qui ignorent même jusqu'au sens du métier qui anime l'action de chacune et chacun.

Pour parfaire le travail d'encasernement, nos chefs n'oublient pas les valeurs sûres : la bonne vieille évaluation-fixation d'objectifs. Nous avons aujourd'hui assez de recul pour connaître ses effets dévastateurs par l'individualisation qui détruit les collectifs de travail et par les répercussions que cela a sur la santé des travailleurs. Mais la hiérarchie, aveugle, s'obstine et remet ça en 2011.



Après avoir réduit le nombre d'agents, pour mieux les faire travailler au pas cadencé vers des objectifs communs, les directions s'offrent le nec plus ultra en matière de cynisme de haut cadre tant du privé que du public, l'évaluation de l'état de santé de celles et ceux à qui ils font subir leurs 'réformes'. Ils mandatent un cabinet conseil chargé d'éplucher un questionnaire visant à sonder les *Risques Psycho Sociaux* de leurs services. Comme s'ils n'étaient pas en mesure de s'apercevoir par eux-mêmes :

- que lorsqu'on prend une communauté de travailleurs, qu'on en supprime la moitié, pour dire à la moitié restante qu'elle devra faire tout le boulot,
- qu'on les place dans des conditions de surveillance hiérarchique organisées et sophistiquées, pour atteindre des objectifs prescrits, dont on évalue le résultat par un système *carotte & bâton*,

eh ben on inflige inévitablement à ces travailleurs des conditions de travail dégradées, pathogènes voire dangereuses pour leur santé. À moins, bien sûr, que cette étude RPS soit là pour aider la hiérarchie à détourner l'attention des agents sur les

causes de leurs souffrances, et ainsi faire durer et passer le train des réformes en cours et à venir ?

Ce Tout Va Mieux regroupe quatre analyses, quatre tracts inspirés de quatre directives récentes de nos administrations. Nous avons voulu mettre en lumière leurs conséquences sur les services et les agents, non pas pour nous apitoyer sur notre sort, mais pour tenter de comprendre ce que nous affrontons actuellement et au-delà, pour que cette compréhension nous aide à nous battre.

Il y a un moment où il faudra cesser d'accepter et de subir, car au rythme auquel on nous impose ce traitement, combien de temps pourrons-nous tenir ?

La révolte gronde ici et là, il faut maintenant qu'elle explose

Rejoignez Sud Solidaires

Toujours plus de suppressions d'emplois au ministère du travail

Le DAGEMO vient de communiquer les effectifs de référence (secteur TEFP) pour l'année 2011 : 9128 emplois au total soit 475 agents en moins par rapport à 2010 et 568 par rapport à 2009 !

Et les grands perdants dans cette affaire sont les agents de catégorie C qui sont en voie d'extinction (498 emplois en moins entre 2009 et 2011, soit une baisse de 15% en 2 ans).

A cette vitesse de croisière en 2060 il restera 48 agents de catégorie C et nous nous retrouverons avec une administration « d'élites ».

Après la suppression de la catégorie D, cette politique de restriction budgétaire vise clairement la suppression à terme de la catégorie C. Elle ferme l'accès à la fonction publique de personnes moins diplômées.

La suppression d'emplois au ministère du travail s'inscrit pleinement dans la politique

scandaleuse de réduction des effectifs dans la fonction publique et du démantèlement des services publics (un fonctionnaire sur 2 partant en retraite ne sera pas remplacé) qui aura pour conséquence une dégradation des conditions de travail des agents, et un service rendu au public de moins bonne qualité.

Car en effet, nous sommes tous concernés : le boulot est toujours là, comment faire autant, sinon plus, avec moins d'agents?!

On voit déjà arriver avec leurs gros sabots nos chefs nous vantant la réorganisation des services, le travailler autrement pour plus d'efficacité.

Aussi, avec des effectifs en baisse dans toutes les régions, les mutations risquent d'être de plus en plus compliquées et difficiles, les postes vacants en 2010 ne le seront pas tous en 2011.

Il est grand temps de se mobiliser pour défendre les emplois dans

notre ministère toute catégorie confondue !

Arrêt des suppressions d'emplois !

CHEF, OUI CHEF !

Après la fameuse instruction du 12 mars 2010 sur les fonctions hiérarchiques à l'inspection du travail, la Direction générale du travail (DGT) remet ça¹, au cas où elle n'aurait pas été comprise, au cas où les plus vives protestations auraient manqué...

Une seconde note de 18 pages ! Il faut croire qu'il y en a des trucs à dire sur la question.

Point de résumé, de paraphrase, d'exégèse et autres incongruités. Le principal a déjà été développé dans le précédent TVM. En parler davantage serait en faire de la pub, se serait franchement malsain et immérité.

L'Inspecteur/trice du Travail (IT), à l'instar de l'homme ou la femme de ménage qui est devenu-e technicien-ne de surface, prend à son tour un titre pompeux et bien ronflant : responsable de la section, chargé-e de la mise en œuvre opérationnelle de la politique du travail. On s'est trompé de concours !

La teneur de cette note concernant les IT en section tient en quelques expressions : autorité, responsabilité, courroie de transmission, diagnostic, recueil, analyse, rendre compte, plan d'action, lisibilité...

Sans oublier les trop fameux objectifs, la programmation, les priorités, les choix, la

surveillance assidue de l'activité des contrôleurs et secrétaires...

Au moment où les contrôleurs revendiquent la reconnaissance de leur technicité, et où les effectifs de la catégorie C continuent de baisser scandaleusement, cette note est une provocation de plus.

Que fait la DGT de la convention 81 et du code du travail qui définissent les missions des agents qui font partie du système de l'inspection du travail ?

Une telle canalisation de l'activité sur des fonctions administratives exagérément amplifiées et essentiellement hiérarchiques visent à détourner les IT de leurs missions essentielles.

On a déjà eu un coup d'essai quand Hortefaux voulait réquisitionner ce service pour traquer les étrangers sans papiers.

La DGT est-elle sourde et aveugle ou/et malveillante ?

Sait-on, à la DGT, qu'ajouter sans cesse des pressions sur les agents, mépriser leurs compétences, ignorer leurs conditions de travail réelles, filer des injonctions paradoxales... produit (peut produire) des effets catastrophiques sur la santé ?

Il est en effet impossible de convaincre une vendeuse qui se plaint de ne pas toucher ses primes qu'elle ferait mieux d'être exposée à l'amiante ou un chauffeur routier qui se

¹ note DGT du 13 décembre 2010 relative à l'exercice des fonctions hiérarchiques en matière d'inspection de la législation du travail au sein des DIRECCTE, disponible sur <http://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?article421>.

plaint de harcèlement moral qu'il ferait mieux de parler du risque chimique... parce que les IT ne sont pas payés pour contrôler les patrons mais pour appliquer la politique du chef, remplir cap sître et autre solid,

Pas la peine de créer des référents France télécom, un questionnaire sur les RPS réalisé par un organisme qui n'a rien d'indépendant.



Y en a marre de toutes ces conneries,
refusons d'être victimes du syndrome du larbin !!!

**ÉMANCIPONS-NOUS DE CETTE HIERARCHIE
REPRENONS NOTRE LIBERTE DE FAIRE APPLIQUER
LE CODE DU TRAVAIL ET BASTA !**

PS : on apprend quand même un truc intéressant dans cette note : les RUT ont des rapports de proximité et de confiance. Y en un paquet à qui ça a dû échapper !

Entretiens d'évaluation : la note de service est sortie !

Technocrates		Christophe Dejours
<p>« L'entretien professionnel constitue un outil moderne d'évaluation. Il contribue à enrichir le dialogue entre les supérieurs hiérarchiques et leurs collaborateurs et permet également un suivi plus régulier et plus personnalisé des agents. L'entretien professionnel doit être un exercice d'écoute mutuelle fondé sur la confiance. Sa finalité est de faire progresser à la fois le collaborateur, le management et la structure. La conduite de l'entretien professionnel par l'évaluateur et la participation à l'entretien par l'agent évalué constituent des actes essentiels de la gestion qualitative des ressources humaines et du bon fonctionnement des services. »</p> <p>Note de service n°DRH/DRH3D/DAGEMO/SDRH 2011/43 du 01/02/2011</p>	CONTRE	<p>« La vraie nouveauté dans les méthodes modernes de management, c'est l'évaluation individuelle des performances. Par ce moyen, on établit des relations de concurrence qui transforment le tissu humain du travail et augmente la solitude. Cette transformation a pour résultat de détruire en profondeur les solidarités existantes et, à terme, les syndicats eux-mêmes. »</p> <p>Christophe Dejours, psychologue du travail dans Politis n°938 du 08/02/2007</p>

Petit résumé de la note :

✚ Un calendrier serré pour 2011

Sortie de la note le 1^{er} février, fin des entretiens le 31 mars, retour comptes rendus (9 pages !) aux services gestionnaires pour le 30 avril.

✚ Des objectifs précis

Evaluations des résultats professionnels au regard des objectifs fixés, définition des objectifs individuels pour 2011, dire à l'agent si le chef direct le proposera ou non pour inscription à la liste de proposition qui sera examinée en codir pour faire une nouvelle liste de proposition qui ira à la dagemo qui fera sa liste de proposition pour avancement ou promotion, octroi de réduction d'ancienneté (ou pas).

✚ L'autorité hiérarchique

Le supérieur hiérarchique direct de l'évaluateur doit viser le compte rendu de l'entretien.

Ce qui donne : 1-entretien ; 2-compte rendu fait par évaluateur ; 3-compte rendu complété par l'agent évalué ; 4-transmission du compte rendu au chef de l'évaluateur qui le vise ; 5-notification du compte rendu à l'agent qui le signe et le rend

✚ Les recours

1^{er} niveau : (préalable obligatoire avant action du 2nd niveau) recours hiérarchique auprès du chef de l'évaluateur (celui qui a visé le compte rendu, cf. étape 4 ci-dessus) dans un délai de 15 jours francs suivant la date de notification du compte rendu à l'agent évalué (le chef dispose alors de 15 jours pour répondre).

2^{ème} niveau : saisine de la CAP compétente dans un délai d'un mois « suivant la réponse formulée par le supérieur hiérarchique direct dans le cadre du recours hiérarchique » (si y'a pas eu de réponse le délai est de 2 mois à partir de l'expiration du délai de 15 jours donné au chef pour répondre au recours hiérarchique)

✚ Les réductions d'ancienneté (RA)

1 seul mot d'ordre (aux chefs) : « Harmonisez vos pratiques ». Ben oui avec la mise en place des nouvelles directions pleines d'agents venus de tout plein de directions diverses et variées, faut savoir s'adapter (la note est complétée d'annexes sur le sujet des RA).

ALORS KEFETON ?

Dès la sortie du projet nous nous sommes opposés à « l'expérimentation ». Nous avons décortiqué, expliqué ce projet mortifère. Alors nous avons appelé au boycott des entretiens. Notre analyse a du faire mouche car le 1^{er} boycott a été bien suivi et l'appel a été repris par d'autres OS.

La hiérarchie, tenant à voir perdurer l'expérimentation (qui ne sera jamais évaluée), a alors avancé à pas de loups en y allant soft... tout en augmentant progressivement la pression...

Alors le mouvement s'est étiolé face aux « c'était pas si pire », aux syndicats qui abandonnaient, aux sanctions qui commençaient à s'abattre. Et puis cette évaluation « moderne et innovante » n'a-t-elle pas vocation à s'installer durablement dans le paysage ? Alors c'est pas la peine de lutter, pas la peine de se perdre dans un combat perdu d'avance.

L'an dernier nous n'avons pas, au niveau national, relancé d'appel au boycott. C'est localement que des appels ont été faits dans les bastions de résistance. Nous avons soutenu (et soutenons) ces luttes éparses.

On en est là !

Sauf que depuis y'en a qui en ont goûté de la fumeuse évaluation. Et ils ne l'ont pas trouvée fameuse :

- Fixer des objectifs et en évaluer la réalisation au prochain entretien (et nous y sommes), une bouffonnerie ! chacun s'étant rendu compte que la hiérarchie comme le ministère (ou vice et versa) ne sait pas planifier l'activité au-delà du mois suivant, alors des objectifs sur un an...
- Résultat : les chefs ne savent pas quoi faire lors des évaluations.
- Risque : ils peuvent faire n'importe quoi comme se lâcher, régler des comptes

Sauf que depuis la hiérarchie est sortie du bois :

- Généralisation et aggravation des sanctions aux boycotteurs
- Utilisation de l'entretien comme instrument de manipulation et de contrainte

(bonne nouvelle pour les menacés de sanction : le TA vient de donner raison à des collègues parisiens à qui en 2007 on avait retiré des parts de primes pour refus de l'évaluation)

Et puisque personne du côté de la dagemo et de l'ensemble de la hiérarchie ne veut évaluer cette expérimentation, nous allons vous livrer la notre.

- côté objectifs : individualisation des relations de travail, culte de la performance individuelle, politique du chiffre, quantification « au bâton »...
- côté agent évalué : isolement, augmentation des charges de travail, généralisation du fonctionnement par ordre et contre ordre, source de stress, développement des rivalités dans la même communauté de travail...

Et ce n'est pas fini : l'entretien est aussi le plus sûr moyen de mettre au rancard (en attendant la mise au rebut ?), de valider le manque criant de moyens, de briser les solidarités, d'individualiser les responsabilités pour mieux justifier l'externalisation, la sous traitance, le démantèlement des services, la dilution des missions.

Alors l'entretien ne servirait-il qu'à cela ? Nous répondons oui. Il ne sert qu'à cela et ce ne sont pas les tentatives d'enrobages du genre « recensons ensemble vos besoins en formation », « re-définissons ensemble votre positionnement au sein de la direction, de l'UT, du service », « je vais appuyer votre inscription sur la liste de proposition pour une promotion », « vous êtes méritant : je vais tenter de vous obtenir une réduction d'ancienneté »...

Des belles paroles qui masquent mal qu'il va falloir que l'agent se prépare à faire autre chose, des belles promesses qui n'engagent que ceux qui y croient (la promotion résulte d'une alchimie concoctée en dagemo dont nous ignorons la recette, le principe de base étant la non transparence ; la réduction d'ancienneté est contingentée et ne peut donc profiter à tous les méritants)

Ces enrobages, c'est de l'enfumage, de l'embrouille.

Ces entretiens valident la ligne hiérarchique chère au cœur de JD Combrexelle (DGT), notamment, couvrent les dérives de chefs trop zélés, justifient la distribution de feuilles de paie gonflées aux managers responsables formés à ce que doit être la nov-administration (une machine rentable qui se gère comme France Telecom) et oublieux du service public, du caractère impératif de ses missions qui participent à l'égalité de traitement de tous les usagers, de tous les assujettis.

Comme les années passées nous ne pouvons que condamner :

- un mode d'évaluation ultra dangereux, qui donne tout le pouvoir à l'évaluateur ;
- un système reposant sur l'individualisation et la mise en concurrence des agents entre eux, ainsi que sur leur isolement dans le face à face avec leur supérieur direct ;
- une procédure n'offrant à l'agent concerné aucune visibilité sur l'application des critères aux autres agents, donc susceptibles de générer toute pratique discrétionnaire et donc de favoriser le développement d'évaluation arbitraire et d'inégalité de traitement ;
- une procédure qui s'inscrit et renforce le processus de démolition du statut des agents de la fonction publique.

Nous appelons tous les agents à ne pas se rendre aux entretiens, nous appelons toutes les sections syndicales à s'engager dans la construction du rapport de force qui permettra à tous les agents d'entrer en résistance et de faire entendre collectivement leur refus de participer à cette autocritique annuelle car nous risquons moins à refuser collectivement qu'à y aller individuellement.

N'acceptez plus les menaces verbales ou écrites de votre hiérarchie qui vous somme de « subir » cet entretien professionnel « autrement nous prendrons des sanctions du type supprimer votre inscription sur une liste de proposition d'avancement ou suppression de parts de rémunérations accessoires... »,

VITE BOYCOTTEZ CET ENTRETIEN !

AVEC CAPITAL SANTÉ VOTRE SANTÉ NOURRIT LE GRAND CAPITAL

Le sort vous a peut-être fait figurer dans le panel des élus choisis par Capital Santé pour

Ces consultants ont même leur meeting : le 02/12/10 se tenait le 2° Congrès national *Mieux vivre en entreprise* avec remise de trophées. Que du beau monde où, si on avait eu assez d'argent pour y aller on aurait pu y rencontrer notre J-D Combrexelle – chef autoproclamé de l'Inspection du Travail - qui n'a ramené aucune récompense.

mesurer les *Risques Psycho Sociaux* (RPS) dans notre ministère. Ne vous précipitez pas pour renvoyer ce questionnaire, il ne servira pas à grand-chose.

Deux mots d'historique pour replacer cette enquête dans son contexte. La fonction publique veut évaluer les RPS dans ses services espérant ainsi échapper à d'éventuelles accusations d'inertie face à la souffrance au travail. Il était temps, le Dagemo répondait aux nombreuses interpellations des représentants du personnel au CHSM qu'il n'y a pas de souffrance dans nos services !

Le ministère de la fonction publique a voulu appliquer dans les administrations le célèbre questionnaire SUMER qui a révélé notamment l'ampleur des dégâts psychologiques parmi les salarié-e-s du secteur privé. Mais seulement le questionnaire, pas l'ensemble de l'enquête qui consiste à confier aux médecins du travail des entretiens médicaux. Faute de médecins de prévention en nombre suffisant nous a-t-on répondu au CHSM de notre ministère.

Le questionnaire a ensuite été confié on ne sait pas trop comment à Capital Santé (pour qui les moyens sont trouvés) qui s'intéresse plus au capital qu'à la santé si on consulte son site internet <http://www.capital-sante.fr/capital-sante/approche-stress-bien-etre-capital-sante.php>.

Lors du CHSM du 9 décembre le Dagemo a présenté le prestataire de service en expliquant les modalités d'envoi et de dépouillement des questionnaires.

Un panel d'agents reçoit donc ce questionnaire et nous, nous leur conseillons de ne pas le remplir et de **refuser de participer à ce simulacre d'enquête sensé mesurer l'état de santé des agents de notre ministère.**

Sur la question des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Les RPS : C'est une formulation créée dans les milieux de la psychodynamique du travail, par des « sachants » qui ont bien compris l'aubaine financière du mal être au travail et qui vendent aux entreprises des enquêtes épidémiologiques, des définitions passe-partout et des solutions pour répondre, non pas aux agressions et aux violences auxquelles sont confrontés les travailleurs (eux disent collaborateurs) sur leurs lieux de travail, mais aux obstacles auxquels sont confrontés les patrons et qui font tâche : l'absentéisme, le turn-over, la perte de productivité, les suicides, la mauvaise presse...

Tout se vend, tout est source de profit, la souffrance au travail est aussi un marché, une profession qui s'organise².

Ces consultants appliquent des théories normées, des bases scientifiques « maison » (le MOSST chez Capital Santé : Mesure Opérationnelle et Scientifique du Stress au Travail bigre ! Ça fait aussi ronflant qu'un BOP chez nous), parfois fondées sur des expériences infligées à des rats de laboratoire pour, dans le meilleur des cas, dire ce qu'on sait déjà et qui ne nécessite pas d'enquête spécifique, sauf que eux le font et le font payer très cher et bien souvent donnent des arguments aux employeurs, DRH, managers... afin qu'ils puissent échapper à la souffrance de leurs travailleurs en leur offrant bon nombre de portes de sortie pour cacher la souffrance au travail derrière les problèmes personnels, la faute au monde moderne, à la *Globalisation*.

Plutôt que de s'intéresser aux vraies questions, Capital Santé préfère demander aux agents s'ils ont des enfants de moins de trois ans, préfère poser des questions sur vos collègues, sur votre état de santé général en vous demandant de préciser si vous avez une maladie d'une durée de plus de six mois. C'est vrai quoi, si vous n'êtes pas en bonne santé ou que vous avez des enfants n'allez pas vous plaindre si votre chef vous colle des objectifs surréalistes, vous évalue, vous demande de faire le grand écart dans votre travail dans des conditions matérielles de plus en plus difficiles !

Certains de ces consultants parviennent même à parler de « stress positif », d'autres, comme Capital Santé, ont l'ambition d'apprendre à gérer le stress, tous apportent des réponses inappropriées en élaborant des groupes de parole, des comités de pilotage, des consultations chez le psy, des séances de massages entre deux appels téléphoniques...

Ces méthodes ont le vent en poupe, l'étude sur les RPS n'est que la réponse patronale aux violences que les entreprises infligent aux travailleurs.

Sur l'étude de Capital Santé dans nos services

L'approche « RPS » de notre hiérarchie et de certains syndicats est identique. Nous déplorons que la DAGEMO et Capital Santé aient trouvé un écho auprès d'organisations syndicales de notre ministère, on aurait aimé plus de clairvoyance et nous nous serions sentis moins seuls pour dénoncer une enquête inutile, déjà tardive et qui se refusera de voir les véritables problèmes. Les études dans le privé occultent les questions qui risquent d'ébranler l'organisation du travail pourtant pathogène. La démarche de notre administration est

² cf l'article paru dans Liaisons Sociales de janvier 2011 : « Les experts du stress se déchirent »

identique : aucune question sur l'évaluation individuelle des performances, on n'interroge pas les agents sur ce qu'ils éprouvent quand ils voient leur emploi supprimé, quand la DGT écrit qu'un Inspecteur du travail est responsable de la section, chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique du travail, quand tout est organisé pour ignorer ce que les fonctions induisent comme travail et qu'on prescrit des objectifs étrangers aux préoccupations quotidiennes des agents.

Ce questionnaire démontre la volonté de ne pas s'attaquer aux sources des problèmes, et il n'expliquera pas les suicides et les tentatives de suicides, les signes de souffrance évidents depuis quelques années.

Au contraire, il permettra d'engager des énièmes discussions, des énièmes groupes de travail, des énièmes calendriers de mises en œuvre, des énièmes rendus de travaux en CHSM et pendant ce temps là les agents continueront à être ensardinés dans des bureaux toujours plus petits, les départs ne seront pas remplacés, les objectifs et les indicateurs pleuvront comme les injonctions sous-entendues, le nœud coulant de la hiérarchie se serrera cran par cran à chaque note de la DGT, le principe même du service public sera jeté aux orties, la majorité présidentielle et ses médias continueront à culpabiliser les fonctionnaires sur leurs soi-disant privilèges, les agents sous statuts précaires continueront à craindre l'arbitraire du Seigneur de service...

Participer à ce questionnaire aidera l'administration à échapper à ses responsabilités, elle lui évitera de parler de harcèlement moral institutionnel et lui offrira des arguments à opposer aux agents lorsqu'ils se plaindront de l'organisation du travail qu'on leur fera subir. Ce questionnaire ne vous sauvera pas de la RGPP, de la mobilité, de la casse du statut, de votre précarité, de l'évaluation et des entretiens professionnels, de la rémunération à la performance, des plans, indicateurs, BOP, RUT, du recul du départ en retraite...

NOUS APPELONS DONC NOS COLLÈGUES À NE PAS COOPÉRER



Un p'tit coup de stress ? Vite ma souris et mon clavier ! Je consulte Dr Zen (<http://www.capital-sante.fr/nos-produits-sante-travail/e-learning-docteur-zen.php>) e-learning efficace et ludique des principes de base de la gestion du stress proposé par Capital Santé. Pourvu que l'accès ne soit pas bloqué par l'administrateur réseau qu'on rigole au moins un peu.