

Les maîtres brasseurs...

vous présentent leur cuvée de Noël !



« Les chaises musicales », une bière brune dotée d'une forte amertume !!

La mise en cuve :

- Prenez un personnel, si possible compétent, mais dont la tête ou personnalité ne vous plaît pas !

Que faire ? Une franche discussion, un entretien de recadrage, une demande d'explication ?

- Non, non, prenez le, saupoudrez-le de propos incriminants son travail ou sa posture et changez-le de poste. **Pour le choix du poste, il convient de rechercher l'emploi qui emportera le plus d'incidences sur la vie familiale de l'agent en question.**

La fermentation :

- L'exemple en date, prenez un encadrant de la M.A doté d'une forte personnalité, il dérange, n'est pas assez flexible, donc placé le d'adjoint au chef de la M.A. à adjoint de l'adjoint de la M.A., vous suivez ?

La mise en bouteille :

- Comme cela ne satisfait pas encore le « dirigeant » en place, virer cette personne au QD en plaçant l'encadrant qui s'y trouve au CD et enfin un des encadrants du CD à la M.A., vous suivez toujours ?

Quelle sera la prochaine étape ?

L'intérêt du service ne semble pas être la motivation de ce chef de service, **parcontre la vendetta et le harcèlement OUI !!**

Quand est-ce que ces pratiques cesseront, lors de la mutation de notre collègue, lors d'un burn-out, ou pire...

Il y a quelques années, il y avait la notion du bon père de famille, du dirigeant bon, qui savait motiver ces troupes, et les recadrer quand il fallait...

Aujourd'hui, l'objectif est d'avoir la peau du personnel. Les temps changent...

À votre santé...

Le 21 décembre 2017,
Le secrétaire local
Ludovic DECOUDU