

Fable administrative... Le Service de l'herbe

Où le lecteur découvrira que de dérives en délires, en partant d'une idée simple et sympathique on aboutit à un choix de société.....

Annexe

1

Ecologie et environnement obligent, « IL » a été décidé de créer un Service chargé de la surveillance de l'herbe.

Un choix s'est présenté au responsable étatique :



- sous-traitance à une société civile (toutes ont décliné l'offre, le retour sur investissement n'étant pas assuré) ou à un autre service de l'état mais le coût était élevé et de plus assorti d'une clause (datant d'avant 1789) de pourcentage financier par dossiers traités qui ne permettait pas de budgétiser la dépense ;
- collecte des informations par une agence spécialisée mais ce fut une idée vite abandonnée car cela représentait une importante masse salariale et des

indemnités de déplacement conséquentes ;

- collecte des informations auprès des propriétaires grâce à un formulaire simple mais à remplir régulièrement. Cette contrainte serait compensée par une indemnité.

Cette dernière solution, offrant les meilleures garanties financières et de service public, a été retenue avec la création d'un **Service de l'herbe** constitué de 10 agents regroupés dans la cité administrative, disposant de 5 pièces et d'un mobilier adéquat. Les contraintes externes sont connues : 35 heures, réception des usagers de 9h à 17h pendant cinq jours, budget de fonctionnement disponible du 15 Mars au 15 Décembre, crédits non reconductibles annuellement, harmonisation entre services assurée par le chef de la cité administrative....

Personnel

Budget

Locaux

Formulaires

Le premier travail du service est de se doter d'une charte de fonctionnement en vue de définir les postes :

- le plus charismatique est désigné comme chef de service, mais ses activités (contrôle des personnels, représentation du service à la réunion du chef de la cité, travail en commissions internationales...) nécessitent que l'on crée un poste d'assistant.

- la nature humaine étant ce qu'elle est, il faut motiver les personnels donc désigner un directeur du personnel chargé de la notation, des sanctions, de la formation et, mission n°1, de la gestion des vacances car, de la bonne ambiance dépend la qualité du service, c'est bien connu !

On a donc choisi le technocrate appliquant fidèlement les consignes du chef.

Mais pour éviter trop de dérives technocratiques, on a désigné un contre-pouvoir : le représentant (ou délégué) du personnel. Poste bénévole qui, au cours du temps, deviendra statutaire à temps plein – assorti d'une prime de représentativité -.

- La bonne gestion du budget nécessite la nomination d'un directeur financier. Il lui appartiendra de planifier les dépenses, de les engager selon le code des marchés publics et d'autres règles écrites, orales, connues et inconnues et de remplir les documents de gestion à ne pas confondre avec les documents comptables dont la complexité est telle qu'il faudra désigner un comptable bien au fait du plan comptable, des produits, des actifs, de la liasse fiscale....

- et puis aussi les agents !

Budget

Etudions aussi les dépenses :

On va, d'emblée changer le mobilier des directeurs : il faut recevoir correctement les personnes de marque qui viendront, mais aussi marquer la différence. On demandera donc une allocation exceptionnelle de mise en route qui sera accordée.

Pour les dépenses, le 13 décembre, comme il reste des crédits à épuiser avant la date fatidique du 15, le comptable se sentant fautif va commander en toute hâte et de son propre chef (après avoir demandé l'avis des présents autour de la machine à café) plusieurs ramettes de papier, une machine à décoller les étiquettes des enveloppes – indispensable pour améliorer le sort du personnel - et, à la limite des règles, mais pour le bien du service, un four à micro-ondes nécessaire aux agents qui restent à midi pour assurer la permanence du service.

Ce choix hâtif d'un matériel d'entrée de gamme nécessitera le renouvellement rapide de l'appareil suite à une panne car le délégué du personnel exigera le remplacement. Pour la paix sociale, le chef approuvera et le directeur financier devra maquiller l'achat avec l'aide d'un fournisseur complaisant.

Quelques notes :

- ❑ le comptable avait été invité « à se démerder » par son directeur financier (qui n'avait pas pris d'eau pétillante au repas offert par un fournisseur).
- ❑ les ramettes de papier – suite à une erreur de saisie – sont à la norme US donc inutilisables. On les stockera – dans un local à créer – pour, après 5 ans, les donner au jardin d'enfant créé entre-temps pour les pères célibataires.
- ❑ on aurait pu, en fait, économiser sur deux ans, pour acheter une machine à écrire qui manque mais ce n'est pas dans les règles et, de plus, pour ce type de matériels et pour soutenir un constructeur local, les achats doivent être groupés au niveau national !
- ❑ si les crédits n'avaient pas été épuisés, le budget n'aurait pas été reconduit. On aurait donc eu moins les années suivantes.

Locaux,
il a fallu resserrer les agents car on ne pouvait pas accepter que tout le monde entende les propos du chef de service ou du directeur du personnel ; les assistants, dans la même logique, ont eu un bureau indépendant.

Les agents, prévus au large à 2 par bureau, se retrouvent à 3 voire 4 par bureau . La mise à disposition d'un jeune « sous-employé » dans le cadre d'un contrat d'assistance a été appréciée car il est très serviable – nettoyage du micro-onde, de la machine à faire le café, recherche de sandwiches.. mais il a fallu demander du mobilier supplémentaire .

Le local de repos, prévu dans les dispositions statutaires, étant à plus de 200 m, le chef de service a affecté un des locaux initiaux à cet usage pour, officiellement, le bien des agents, officieusement, mieux contrôler les absences. On a y placé le micro-onde et commandé, la deuxième année, un mobilier adapté, en allocation exceptionnelle, en espérant que, de cette façon, l'allocation soit reconduite d'année en année, ce qui a d'ailleurs eu lieu la troisième année, le nouveau chef de la cité administrative n'ayant pas prêté l'attention à ce détail, tout occupé à définir ses nouvelles priorités

L'exiguïté dans les locaux de travail est telle que le délégué du personnel a obtenu, qu'à tour de rôle, un agent par pièce puisse se retirer dans le local de repos. On a donc pu constituer des équipes de belote, ce qui renforce la cohésion et permet le rayonnement du service au sein de la cité administrative et même au-delà.

Par contre, le chef du personnel a du créer un tableau d'absence qui tienne compte de ces contraintes et il doit souvent le mettre à jour, mais le chef de service tenant beaucoup à ses équipes, il s'y emploie avec ardeur et a mis en place un formulaire à usage interne. Il a même rédigé une demande de création d'un poste de secrétaire !

On va donc bientôt envisager la construction d'une nouvelle aile de bâtiment (qui comprendra le jardin d'enfant déjà cité et une salle de belote car l'usage du micro-onde laisse des taches grasses qui salissent les cartes...)

Formulaires
Après une étude poussée, on s'est aperçu que le service de l'arboriculture avait édité deux formulaires : un pour l'herbe poussant sous les arbres à feuillage persistant, l'autre sous les arbres à feuilles caduques mais, force est de constater qu'ils sont inadaptés à l'herbe des pâtures, des jachères, sans compter celle des jardins publics et privés. On créera donc 3 formulaires différents et 3 départements dans le service... On envisage le croisement des fichiers (papiers et informatiques) avec ceux de l'arboriculture, mais pas avant cinq ans car :

1. les choix technologiques initiaux étaient différents,
2. les agents des deux services devront suivre une formation préalable,
3. une commission sur les plantations vertes doit rendre son rapport et
4. la commission sur la protection des libertés individuelles doit donner un avis favorable (projet Omnivore).

Pour conclure, la déclaration étant compensée par une prime, des usagers ont acquis, pour un prix dérisoire grâce à Internet, un bon million d' « acres » sur la lune et remplissent consciencieusement leurs formulaires qui sont traités, ensuite, non moins consciencieusement, par les agents, la loi n'ayant pas prévu d'exclusion.

Il faut dire aussi que le lobby des « propriétaires virtuels » a agi de façon efficace auprès du commissaire d'une entité supranationale. Celle-ci a un poids non négligeable car elle contribue au financement de la collecte d'information.

Ce financement permet également d'assurer le fonctionnement de l' « association de l'herbe verte » (loi 1901/loi 1908 en Alsace-Moselle) qui publie un rapport bisannuel, donne un cocktail d'inateur deux fois par an, et emploie trois permanents (de 10h à 12 h le jeudi) payés au SMIC, choisis dans un entourage proche (il n'y a pas de petits profits)...

Un groupe alternatif a créé une association « Grass for all » contestataire mais ses membres ne désespèrent pas d'accéder à la manne publique et à l'ordre du « Mérite du poireau » à 60 ans (comme papa).

Note de dernière minute

On annonce la mise en place d'un service du suivi de l'herbe synthétique NT (nouvelles technologies) mais le service de l'herbe étant surchargé – c'est un fait patent – on va créer un nouveau service.

R.B.

Greffier en chef

.... Qui attend avec impatience que Pierre Perret et sa commission se penche sur ces « foutus » formulaires auxquels il ne comprend rien.

Il serait intéressant de voir évoluer tout ce microcosme en fonction du temps, du renouvellement des personnes, de l'évolution de la société, des technologies....

Bien entendu, toute ressemblance, etc., etc.... est purement fortuite.