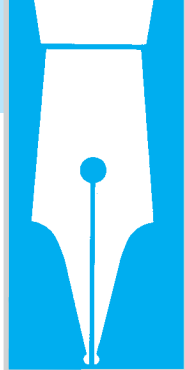


Schweizerische Konferenz der
Stadt- und Gemeindeschreiber



Conférence Suisse des
Secrétaires Municipaux

Kontaktpflege unter Schreiber/Innen

Die Pflege von Kontakten zu anderen Schreiberinnen und Schreibern gerät leicht in Gefahr, dringlichen und wichtigen Pendenzen geopfert zu werden. Kurzfristig kann man sich oft nicht anders helfen, als die Teilnahme an einem solchen Erfahrungsaustausch abzusagen.

Mir ging es in den beiden letzten Jahren so mit dem Erfahrungsaustausch unter jenen Schreiberkollegen, welche ihr Amt in den grösseren Gemeinden des Kantons St. Gallen versehen: Wil, Uzwil, Flawil, Gossau, St. Gallen, Rorschach, Altstätten, Buchs, Rapperswil-Jona. Weil an den Treffen in der Regel am Ende in die Agenda geschaut wird, wann man sich das nächste Mal treffen kann, kommt oft ein Termin heraus, welcher den Abwesenden beim nächsten Mal wieder keine Teilnahme ermöglicht. Für den nächsten Erfahrungsaustausch mit diesen Kollegen habe ich nun meine Teilnahme an einem anderen Anlass abgesagt.

Natürlich kann man nicht immer dabei sein. Hauptaufgabe ist und bleibt die Arbeit in der eigenen Gemeinde. Man darf aber nicht unterschätzen, dass die Kontaktpflege mit Schreiberkolleginnen und -kollegen mittel- und langfristig gerade für die Arbeit in der eigenen Gemeinde sehr nützlich ist: man hört Dinge oder wird für sie sensibilisiert, welche früher oder später auch in der eigenen Gemeinde auftauchen; man weiss, wen man im Alltag fragen kann, ob eine ähnliche Fragestellung auch in der anderen Gemeinde schon vorkam.

Die Kontakte mit Schreiberkolleginnen und -kollegen sind aber nicht nur fachlich, sondern auch menschlich bereichernd. Es öffnet den Horizont, wenn man die eigene Gemeinde auch immer wieder mal verlässt. Oft komme ich zufriedener zurück, als ich gegangen bin, weil die eigenen Probleme relativiert werden, wenn man hört, wie es anderen geht.

Dr. Manfred Linke, Präsident SKSG, Stadtschreiber St.Gallen



Soin des contacts entre secrétaires

Entretenir des contacts avec d'autres secrétaires est souvent sacrifié au profit d'affaires urgentes et importantes à régler. Souvent, on ne peut faire autrement que de décliner une invitation à un tel échange d'expériences peu de temps avant la date prévue de la réunion.

Ces deux dernières années, c'est ce qui m'est arrivé et je n'ai pas pu participer à l'échange d'expériences entre collègues secrétaires des communes du canton de St-Gall: Wil, Uzwil, Flawil, Gossau, St-Gall, Rorschach, Altstätten, Buchs, Rapperswil-Jona. Parce que, lors de ces réunions, on consulte généralement son agenda à la fin pour fixer la date de la prochaine rencontre, il n'est pas rare que l'on sélectionne une journée qui, une nouvelle fois, ne permettra pas aux absents d'être là. Pour le prochain échange d'expériences avec ces collègues, j'ai décliné ma venue à une autre manifestation.

Bien sûr, on ne peut pas toujours répondre présent. Notre principale mission est et restera le travail dans notre propre commune. Mais nous ne devons pas sous-évaluer la très grande utilité pour le travail dans notre commune de l'entretien des contacts avec nos collègues secrétaires sur le moyen et le long terme. On entend ou on est sensibilisé à des choses qui se produiront tôt ou tard chez soi. On découvre à qui s'adresser pour savoir si une autre commune a déjà été confrontée à tel ou tel cas de figure.

Les contacts entre collègues secrétaires sont enrichissants, tant sur le plan professionnel qu'humain. Quitter sa commune élargit les horizons. Souvent, je rentre chez moi plus satisfait qu'en partant, car entendre ce qui se passe chez les autres fait relativiser ses propres problèmes.

*Dr Manfred Linke,
Président CSSM,
Secrétaire municipal St-Gall*

Impressum

Mai/mai/maggio 2008

Herausgeber/éditeur/editore

Schweizerische Konferenz der Stadt- und Gemeindeschreiber (SKSG)/Conférence Suisse des Secrétaires Municipaux (CSSM)

Redaktion/rédaction/redazione

Urs Müller, Gemeindeschreiber, Zentralstr. 9, 8304 Wallisellen, Tel. 044 832 62 40, Fax 044 830 20 40, E-Mail: urs.mueller@wallisellen.zh.ch

Administration/administration/amministrazione

Redaktion «Schweizer Gemeinde», Solothurnstr. 22, 3322 Urtenen-Schönbühl, E-Mail: miryam.azer@chgemeinden.ch

Erscheinungsweise/mode de parution/periodicità

5 Ausgaben/5 parutions/5 parizioni

Neue Mitglieder / Nouveaux membres

Der Vorstand heisst folgende Mitglieder in der SKSG willkommen/
Le comité souhaite la bienvenue en qualité de nouveaux membres de la CSSM à:

Guido Solari, 6011 Kriens
Andreas Dürr, 4226 Breitenbach
Reto Schneider, 9327 Tübach
Marc Syfrig, 8332 Russikon
Thomas Kauflin, 8216 Zumikon
Marcel Peter, 8620 Wetzikon
Remo Berlinger, 3602 Thun
Mauro Delorenzi, 6900 Lugano

Le burn-out – gaspillage des ressources humaines

Nous connaissons tous dans notre entourage – familial, social ou professionnel – une personne dont on dit qu'elle a fait l'objet d'un burn-out. Nous en avons constaté les effets dommageables.

Rappelons le sens littéral de l'expression burn-out: brûlure intérieure, mal qui consume. La pression toujours plus forte sur la place de travail, des exigences accrues, le stress et les changements d'organisation constituent certainement des causes de ce mal moderne. A quoi s'ajoutent les multiples contraintes externes.

Notre propos n'a de prétention ni psychologique, ni juridique. Il relève du témoignage et d'un peu d'expérience dans ce domaine. Notre objectif est de montrer que le burn-out, c'est certainement un échec, professionnel et personnel, pour celles et ceux qui se trouvent dans cette situation. Mais c'est d'abord et surtout l'échec d'un système de management et de gestion des ressources humaines.

Sur la responsabilité personnelle

La personne victime d'un burn-out n'a pas été en mesure de gérer une situation qui l'a amenée dans cet état. Elle a accumulé des tensions et un stress grandissants, jusqu'à la rupture. L'une des questions à se poser est de savoir si nous savons détecter en nous les signaux d'alarme d'une telle évolution. Il est tout aussi important de savoir prendre à temps les mesures qui s'imposent professionnellement et dans sa sphère privée, pour préserver notre santé, notre équilibre et notre efficacité professionnelle. Lorsque le plaisir de travailler est progressivement remplacé par l'obligation d'aller au travail, c'est le moment de se poser quelques questions fondamentales. Devons-nous, pouvons-nous obtenir un réaménagement de notre travail, de nos responsabilités, de nos horaires? Faut-il aller plus loin et envisager un changement de fonction, voire d'employeur?

Sur le principe, on peut facilement affirmer que personne n'est obligé de rester dans une fonction qui ne lui plaît plus. Il relève en effet de la responsabilité personnelle de se demander, tout au long de sa carrière professionnelle s'il l'on est toujours à la bonne place et si nous sommes prêts, en particulier, à accepter un travail intéressant, mais qui devient potentiellement dangereux pour notre santé.

A cet égard, l'on ne saurait que trop recommander la pratique – à intervalle régulier –



Brûlure intérieure, plus d'énergie pour rien: le burn out peut frapper chacun. Pour cette raison il faut faire attention aux signaux d'alarme.
(Photo: Miryam Azer)

du bilan professionnel. Une telle démarche concerne évidemment aussi notre sphère privée. Il faut un certain courage pour s'engager dans cette voie en acceptant de se remettre en question. En dépit des difficultés de la démarche, celle ou celui qui s'y engage prend quelques longueurs d'avance en prenant plus activement en mains son avenir.

Sur la responsabilité de l'employeur

L'employeur porte incontestablement une responsabilité pour les cas d'absentéisme en général et pour les situations de burn-out qui se produisent dans son administration. Ces situations génèrent une série d'effets internes, dont des coûts financiers qui peuvent être considérables. Agir, par réaction, suite à la découverte d'un cas de burn-out est certes nécessaire, mais c'est souvent trop tard. L'essentiel est d'agir en amont, dans le cadre d'une gestion des ressources humaines axée sur la valorisation du personnel.

Trop souvent, les systèmes de gestion du personnel, tels que nous les connaissons dans nos administrations, relèvent plus du

gaspillage des ressources humaines que de l'utilisation optimale de celles et ceux qui font marcher les services, pour le bien-être commun. Qu'est-ce qui différencie ces systèmes traditionnels de ceux dont nous préconisons le développement? Les responsables d'un système mettant l'accent sur la valorisation de la personne:

1. seront conscients que l'absentéisme et plus particulièrement les cas de burn-out sont révélateurs d'un échec dans la gestion du personnel,
2. admettront leur responsabilité d'employeur dans cet état de fait,
3. auront conscience des dommages difficilement réparables que causent de telles situations,
 - à la personne concernée et à son entourage,
 - à l'administration, dans la mesure où les rumeurs et la démotivation sont contagieuses,
4. prendront les mesures nécessaires pour prévenir et limiter au maximum les cas de burn-out.

Concrètement, le meilleur système de gestion du personnel n'est rien s'il ne s'appuie pas sur une culture d'entreprise res-

pectueuse de la personne. Cela signifie, par exemple:

- comprendre que chacun a sa place, que toute fonction est importante, qu'aucune n'est plus importante qu'une autre,
- reconnaître que les personnes malades, mises à l'invalidité, de même que les retraités font encore partie de la maison,
- admettre que les personnes proches de la retraite ont un capital de connaissances et d'expérience qu'il serait fautif de ne pas «exploiter»,
- considérer que toutes celles et ceux qui travaillent ou ont travaillé constituent autant d'ambassadeurs susceptibles de véhiculer une bonne image de l'administration.
- miser sur la volonté et la capacité des membres du personnel de s'engager dans des changements.

Mais c'est aussi, plus concrètement encore,

- dire bonjour, parler avec les collaboratrices et collaborateurs, s'enquérir de leur santé,
- les remercier et les féliciter pour le travail accompli.

L'employeur a tout à gagner à adopter un style de management qui s'inspire des mesures susmentionnées. Jamais, la palette de formation et de perfectionnement professionnel n'a été aussi large qu'aujourd'hui. Il faut donc en profiter pour que l'encadrement soit dûment formé non seulement aux techniques de management appropriées, mais surtout, et c'est ce qui est le plus difficile, à l'acquisition et au développement de valeurs personnelles sans lesquelles les meilleurs techniques ne servent à rien. En effet, le personnel est intel-

ligent et sait très bien faire la différence entre la valeur d'une personne et un discours superficiel. L'employeur doit évidemment donner l'exemple. Malheureusement, c'est parfois à ce niveau qu'il faudrait recommencer à retourner à l'école.

Un dernier mot pour celles et ceux qui se sont trouvés confrontés au burn-out. Tout échec – ou plutôt toute souffrance – comporte un potentiel d'enrichissement. Sachons tirer de cette expérience douloureuse les enseignements qui nous rendent plus forts. Sachons partager avec celles et ceux qui ont aussi passé par là, confronter avec eux nos expériences et ce que nous avons pu en retirer de positif.

Jean Erhardt, ancien directeur du cabinet du maire, Ville de Genève

Neuchâtel: un petit bijou avec de grandes ambitions en plusieurs directions

Le 13 juin l'Assemblée générale de la Conférence suisse des secrétaires municipaux se déroulera à Neuchâtel. Fière de son passé, Neuchâtel lance un regard permanent vers l'innovation. Nous vous invitons à découvrir notre cité pour mieux la comprendre et apprécier sa diversité.

Trait d'union entre le Plateau et l'Arc jurassien, Neuchâtel se situe au centre d'une des principales régions économiques de la Suisse. Avec ses 32 000 habitants, Neuchâtel est au cœur d'un bassin urbain qui en regroupe 85 000 et bénéficie d'un réseau de communications très performant. Dotée d'infrastructures éducatives, culturelles et sportives modernes, elle offre à ses habitants les avantages d'une importante métropole, sans en avoir les inconvénients.

Petit bijou, grandes ambitions: s'appuyant sur une tradition horlogère de renommée mondiale et grâce à ses entreprises de pointe dans les nouvelles technologies, Neuchâtel, capitale des microtechniques est un lieu privilégié où souffle constamment une brise d'innovation et de créativité. Neuchâtel offre également les avantages d'un environnement social, politique et monétaire favorable à l'essor de son économie. Moderne, bourdonnante de vie et d'activité, la ville est enviée par sa qualité de vie.

La zone piétonne, avec ses onze hectares, est la plus grande d'Europe, proportionnellement au nombre d'habitants. Adossée au plus grand lac entièrement suisse, Neuchâtel avec sa riche architecture, témoigne d'un passé aristocratique et d'une histoire presque millénaire. L'offre culturelle est vaste et de qualité. Le théâtre régional, les musées, le centre Dürrenmatt, les bibliothèques, les cinémas, l'université et les



Neuchâtel est situé au plus grand lac entièrement suisse et témoigne d'une histoire presque millénaire.
(Photo: Ville de Neuchâtel)

salles pour les jeunes permettent de satisfaire les plus exigeants. Et les sportifs feront bien évidemment un détour pour bénéficier d'un environnement adéquat et d'infrastructures spécialisées.

L'agglomération, elle, est en construction pour mieux vous accueillir. Bienvenue donc dans la capitale du Pays de Neuchâtel, terre de contraste, où se côtoient des jardins de douceurs et de sérénité.

Les débats statutaires seront, à l'instar de l'ordre du jour, traditionnels. L'animation vous permettra de voyager dans le temps, de savourer votre séjour, et d'apprécier un savoir-faire: celui de la passion qui caractérise les acteurs de notre pays. Celui de Neuchâtel.

Rémy Voirol, Secrétaire municipal Neuchâtel