

VERS UNE AUTRE SOCIÉTÉ : MAN(A)GÉS TOUT CRU !

L'origine du terme management viendrait soit de «ménager», c'est-à-dire conduire sa fortune et ses domestiques avec doigté, soit de «manèges» équestres dans lequel on dresse les chevaux.

DE LÀ À NOUS PRENDRE POUR DES BOURRINS...

MON TRAVAIL ME FAIT MAL : Mais que m'arrive-t-il ?

Le management est un ensemble de techniques de direction, d'organisation et de gestion d'entreprise, largement développé dans l'économie de marché, et dont on a pu mesurer les effets dévastateurs sur les salariés (France-Télécom, Renault, etc.).

Aujourd'hui les administrations publiques veulent à leur tour «se moderniser» et les conséquences sont dès à présent perceptibles :

→ SUR LES AGENTS

Souffrance et mal-être au travail, perte de l'estime de soi et culpabilisation, développement de pathologies, perte du sens de nos missions, de notre esprit d'initiative, de notre créativité et de notre identité professionnelle,

dégradation de nos conditions de travail, déshumanisation de nos relations avec les collègues...

→ SUR LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC

L'usager devient client, l'égalité d'accès au service public est sacrifié à des visées mécaniques et comptables, **le champ de l'action publique se réduit**.

→ SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Le management est clairement un des outils de la casse du statut: utilisation de l'emploi non titulaire et des temps partiels non choisis, multiplication des échelons hiérarchiques (type armée mexicaine) qui dilue les responsabilités dans l'encadrement intermédiaire.

COMMENTS'Y PRENNENT-ILS POUR ME CONTRAINdre ?

Le management par projet permet aux managers d'asseoir leurs techniques de gestionnaire et de les appliquer indifféremment d'une direction à l'autre :

→ **INDIVIDUALISATION DES OBJECTIFS** (évaluation par entretien professionnel qui induit un chantage sur les primes et l'avancement, culture de l'élitisme et de l'excellence, mise en concurrence des agents entre eux et entre équipes).

→ **PARCELLISATION** du travail (découpage des tâches), **mise en place de PROCÉDURES STANDARDISÉES, INFANTILISATION** des agents.

→ **RÉORGANISATIONS, REDÉPLOIEMENTS ET RESTRUCTURATIONS** en série qui fragilisent les collectifs de travail.

QUEL DEVRAIT ÊTRE LE RÔLE DE L'ENCADREMENT ?

Cette politique du management conduit à formater des gestionnaires sans relation avec les métiers, ce qui les coupe de leurs agents et pose la question de leur compétence.

SUD ne se positionne pas contre les cadres, mais se bat contre les méthodes de management qui maltraitent les agents y compris les personnels d'encadrement intermédiaire. Ces méthodes éloignent nos missions de celles d'un véritable service public. Le cadre n'est pas au dessus mais au sein de l'équipe. Il en est l'un des acteurs ayant pour mission de faciliter la construction collective d'un projet de service, chargé de le faire vivre et évoluer. Il coordonne le service en s'appuyant sur des règles discutées et partagées avec les autres membres de l'équipe, sans être dans l'arbitraire mais en position d'arbitrer quand c'est nécessaire.

FACE AU DÉVELOPPEMENT D'UN MANAGEMENT PATHOGÈNE, SUD APPELLE L'ENSEMBLE DES AGENTS À SORTIR DE L'INTIMIDATION PAR L'ACTION COLLECTIVE.

Date des élections
4 décembre 2014

www.sud-ct.fr
www.solidaires.org

