

Le management n'est-il pétri que de bonnes intentions ?

Les pratiques de management font du dégât. Elles ont émergé tardivement dans la fonction publique et se sont ajoutées à la traditionnelle obligation d'obéissance hiérarchique. Elles se révèlent en fait bien plus perverses car elles isolent et culpabilisent pour que chacun(e) intègre la pression et les objectifs de productivité posés comme dans le secteur privé. Vu que le travail fonde une grande part de notre personnalité et de nos rapports sociaux, beaucoup s'y laissent prendre jusqu'à la dépression.

Aussi, pour nous aider à y faire face, mais surtout pour vous inviter dans un nouvel espace de parole et de compréhension sur le travail, il nous est apparu important de décoder au sein de notre collectivité cette rengaine d'autant plus maléfique qu'elle intervient dans un contexte très spécifique de façon plus ou moins marquée selon les Pôles et les Directions.

LE CREDO MANIPULATOIRE

Le discours managérial a des constantes qu'il est convenu de répéter pour qu'elles soient parfaitement incorporées. Ainsi, sur le mode de la persuasion, il faut que les agents soient convaincu(e)s que « vu la réduction des dotations de l'Etat...on ne peut pas faire autrement ! » même si d'autres choix sont possibles et si la majorité politique que représente M. Le Président Chabert a œuvré pour amplifier cette réduction.

Il faut que chacun(e) devienne le relais réactif et responsable des objectifs politiques du Président. La collectivité se transforme ainsi en une communauté d'intérêts même, si lorsque c'est nécessaire, on rappelle brutalement la subordination hiérarchique ou si on impose

les jours de congés, et les formations au management.

Au titre de cette communauté d'intérêts, il faut que chacun(e), fasse de lui-même le meilleur usage possible. Chacun(e) doit se gérer de la façon la plus rentable et, nec plus ultra, trouver dans la collectivité les moyens de son développement personnel, même si par ailleurs, on restreint les promotions, les moyens de la formation ou de l'action sociale.

Afin « d'accompagner » les « collaborateurs(trices) » dans cette recherche de performance individuelle, il faut constamment leur faire rendre des comptes sur le moindre de leurs actes, même si c'est au détriment de la réalisation de leurs missions, ne serait-ce qu'en terme de temps disponible auprès des agents.

Grâce à cette évaluation permanente, il faut stimuler la concurrence de tou(te)s contre tou(e)s, même si cela doit susciter un climat délétère et un isolement croissant. Dans la même logique, il faut imposer l'entretien individuel et être vigilant à ce que ce soit bien la personnalité (socialité, engagement, etc..) qui soit évaluée, tête à tête parfaitement humiliant et stressant qui ne vise qu'à plus de soumission librement consentie.

Il faut que tou(te)s acceptent le changement et donc, il faut décrédibiliser toute parole contestataire, y compris au besoin en ringardisant les « râleurs et râleuses ». On annonce que l'on veut « secouer les choses », « sortir de la routine ». Il faut « prendre des risques », « sortir de sa zone de confort ». Et puis « on va vous faire grandir ! » même si, en fait, votre plein pouvoir à fixer vous-même les zones de

POUR UNE DECONSTRUCTION DU DISCOURS MANAGERIAL AU DEPARTEMENT DE VAUCLUSE

changement, lui, ne doit pas être mis en cause et rester ou devenir plus restreint. Il faut enfin toujours proclamer que les réorganisations sont formidables et novatrices même si elles se révèlent totalement inadaptées et nuisibles.

Et si la persuasion ne suffit pas, sur un mode plus coercitif, il faut restructurer, recomposer, changer de cadres, déménager car tout cela rend obsolète les expertises qui peuvent servir de base à la contestation des directives données ou à proposer d'autres changements. Les agents constamment en apprentissage, sont toujours culpabilisé(e)s de leur incompétence et ont donc toujours tendance à se taire.

Lors de ces réorganisations permanentes, il faut imposer de larges concertations en prescrivant un cadre de réflexion très réduit, et en organisant prudemment les groupes de travail où ne seront pas invités ceux et celles qui ont la compétence adaptée et le courage de prendre la parole.

Enfin, il faut que les collaborateurs(trices) aient une peur constante du déclassement et donc couper quelques têtes en le faisant très largement savoir.

UN CONTEXTE PATHOGENE

Ces pratiques managériales pèsent dans la collectivité départementale d'autant plus lourdement que la culture du service public y est bien présente et qu'elle est peu compatible avec des objectifs de réductions aveugles de budgets. En outre, le travail y est ici souvent vécu comme « un privilège » ou une « mission » très marquée par le don de soi, l'abnégation et donc le mutisme. Déontologie et directives forment alors une injonction paradoxale ingérable. En parallèle à ce management mortifère, s'étendent les outils numériques, qui sont, pour les cadres, les vecteurs d'une culture de l'immédiateté et d'une plus grande

porosité entre vie privée et vie professionnelle, tandis que, pour les agents, ces nouveaux logiciels sensés faciliter les tâches vident en fait le travail de tout intérêt et de tout sens.

Dans ce contexte, assujettir, culpabiliser, stigmatiser et bouleverser les repères altèrent l'image que l'on a de soi d'où le « choix » entre un désengagement progressif de la vie professionnelle ou le burn out.

Certain(e)s sont grassement rétribué(e)s pour mettre en œuvre des politiques nuisibles et toujours plus restrictives en moyens. Nous, nous en sommes les victimes. Dans cette fausse communauté de travail, il y a bien des gagnant(e)s et des perdant(e)s. C'est le prix de notre inaction.

Rejoignez-nous, contactez-nous, pour nous dire vos difficultés et pour imaginer ensemble autre chose ! De vraies concertations, des organisations intelligentes et stables, respectueuses des personnels, avec des moyens adaptés et un travail gratifiant au service du public sont possibles.

Le 9 octobre 2018, dans le cadre d'un appel intersyndical national public privé, mettons-nous en grève et manifestons notre ras le bol de ce management de cour d'école de plus en plus largement déployé dans la collectivité :

→ **En rassemblement, à 8H30 devant l'Hôtel du Département, avant le Comité Technique Paritaire.**

→ **En manifestant, à 10H30, à partir de la Cité administrative.**

Et aux élections professionnelles de fin novembre, n'oubliez pas de voter... Votez CGT !