



Encadrement



L'idéologie managériale

L'invasion de l'anglicisme « management » dans les pratiques d'organisation du travail, la transformation et la multiplication de cadres étiquetés « managers » ont un sens très précis : faire porter sur l'individu la responsabilité des écarts grandissants entre l'aspiration à un travail bien fait et les moyens qui lui sont alloués, entre les attentes des usagers et l'éloignement des lieux de décision, entre les exigences auxquelles doivent satisfaire les salariés et les marges de manœuvre dont ils disposent.

Le « management » a donc pour rôle de faire pression pour intensifier les investissements personnels que les salariés doivent mettre dans un travail qui leur apporte toujours moins de satisfaction.

L'idéologie managériale est en cela l'expression du mépris du capitalisme pour le travail, réduit à la seule fonction d'alimenter les dividendes des actionnaires. Son introduction dans les services publics est la négation même de ces derniers.

Nous pouvons y opposer le maintien d'une force collective à partir du travail lui-même et du sens que nous pouvons lui donner ensemble.

La CGT revendique : des organisations du travail participatives et contrôlées par les agents.

Pour aller + loin.

Encadrement



Débattre de la « Loyauté » des cadres

Le lien apparaît clair entre les formes de pouvoir qui régissent les collectivités territoriales et les relations humaines qui s'y développent. Oublié, le statut du fonctionnaire citoyen. Les élus nous considèrent comme de simples exécutants et exigent que nous soyons obéissants. Et même serviles, courtisans.

La liberté de recrutement, l'évaluation individuelle, la gestion concurrentielle des promotions, l'individualisation des primes auront permis à cet excès de subordination de s'imposer dans les services publics territoriaux. Servi par les méthodes du « management », la valeur du travail de l'agent territorial et, plus encore, du cadre sera appréciée principalement sur ce critère de « manière de servir » ou de « loyauté ».

Cette situation appelle des mesures énergiques visant à restaurer dans nos administrations des capacités d'expression et de débat.

La CGT revendique : de réactiver, dans la fonction publique, le *"droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail"*, défini à l'article L. 2281-1 du code du travail.

Pour aller + loin.

Encadrement



Transformation du travail et idéologie managériale

Deux objectifs politiques confortent l'utilité de la pression managériale qui a pénétré en force la fonction publique.

1/ Fragiliser le pouvoir des salariés. Les salariés ont un pouvoir de plus en plus grand sur leur travail : de plus en plus instruits et qualifiés (souvent plus que leurs supérieurs directs), ils ont les moyens de comprendre ce qui se passe en amont et en aval de leur mission ; ils travaillent sur des investissements de plus en plus lourds. Ils représentent une force de contestation énorme en dépit de l'affaiblissement des collectifs. Et les stratégies des entreprises, qu'elles soient privées ou publiques, passent mal. Il s'agit donc de caporaliser les rapports de travail pour éviter toute forme de débat sur les orientations et sur le sens des décisions prises.

2/ Pour les services publics, préparer leur marchandisation.

Contractualisation et évaluation dans l'Etat, instillation de la concurrence et des outils de la gestion d'entreprise dans les services publics, « rationalisation » des dépenses, ou encore revalorisation du pouvoir politique central au détriment d'une fonction publique réduite au rôle de simple exécutante. D'où vient cette feuille de route ? Du début des années 1980, portée par M. Keith Joseph, ministre de l'industrie du premier gouvernement de la « Dame de fer ».

La CGT revendique : des droits nouveaux pour débattre de l'utilité sociale du travail, de la conception des services publics et des stratégies mises en œuvre.

Pour aller + loin.

Encadrement



Le positionnement du cadre.

Les positions d'encadrement créent une grande diversité de rapports à l'entreprise, de positions hiérarchiques, de postures professionnelles et une certaine position de pouvoir, qui confère en retour des responsabilités particulières, lesquelles vont bien au-delà de la seule subordination salariale.

Les cadres sont mis en situation de voir se dessiner les contours d'une possible situation de travail épanouissante. Or, ils sont aussi ceux dont on attend un engagement complet pour mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise, ceux sur qui sont renvoyés les responsabilités en matière d'objectifs et de risques, ceux qui souffrent le plus de la perte de maîtrise sur la stratégie de l'entreprise et sur les moyens alloués à leur mission.

Les cadres territoriaux sont en droit d'exiger que les politiques publiques qu'ils mettent en œuvre soient effectivement élaborées et écrites sous la responsabilité des élus. La bonne conduite de leur mission requiert que le gouffre ne soit pas trop béant entre ce qui figure dans les documents officiels, les instructions internes et les inscriptions budgétaires.

La CGT revendique : une présentation périodique des politiques publiques aux syndicats.

Pour aller + loin.