

la parole aux syndicats

AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES MALTRAITÉS EN COLÈRE Debout les damnés de Nanterre !

Les services publics sont la cible privilégiée des gouvernements successifs. Politique d'austérité et réduction des dépenses publiques sont le principe invariable de la gestion gouvernementale de ces 5 dernières années.

Les contractions des budgets sont le lot de toutes les collectivités. Les municipalités, dont la nôtre, relayent ces orientations avec plus ou moins de zèle. L'heure est à la réduction des dépenses de personnels et à la réduction des activités et du service public.

UN MANAGEMENT QUI COMPRIME LE TRAVAIL, TECHNOCRATISE LES FONCTIONS ET ÉVALUE LA PERFORMANCE

La réduction des finances locales marquée par la suppression de la taxe professionnelle et la mise au pas des collectivités par la politique gouvernementale se traduit par la compression de l'emploi public et la réduction des services à la population, qui, par temps de crise, n'a pas besoin de ça. Pour cela, cadres et agents de maîtrise doivent gérer les compressions de personnel, la réduction des remplacements, la perte de poste et l'augmentation de la charge de travail pour les agents du service public et pour eux-mêmes.

L'heure n'est plus à la qualité des services, mais à l'évaluation du « coût » des activités notamment celui du personnel.

Nous sommes désormais confrontés à la logique de l'évaluation de la performance et à l'objectif de dépassement des objectifs et des résultats au détriment des missions de service public qui passent au deuxième plan. Le CREP est éloquent à ce sujet. L'évaluation individualisée à partir d'ob-

jectifs pas toujours vérifiables ou hors d'atteinte amène les cadres intermédiaires à être pressurés et à travailler dans les conditions de plus en plus insupportables.

UN MANAGEMENT TOXIQUE QUI DÉGRADE LES RELATIONS SOCIALES ET LA COHÉSION DES ÉQUIPES

Les décisions hiérarchiques verticales et les injonctions contradictoires prennent le pas sur la concertation, la négociation, le débat d'idées et les propositions des cadres dont on ne tient plus compte.

Au sein des services, les cadres intermédiaires sont pris entre le marteau et l'enclume.

Le rappel à la loyauté, au secret systématique ou à la non-information de projets en cours d'élaboration provoque des manifestations d'hostilité et d'agressivité à leur égard de plus en plus fréquentes, quand ils ne sont pas en plus désavoués par l'administration municipale.

Les organisations du travail se crispent, les conflits se multiplient dans les équipes, la concurrence entre les services et entre les agents s'exacerbe. Ces conflits dévas-

tateurs entre catégories du personnel ne feront pas avancer les droits et le bien-être. Ils servent les stratégies de ceux qui ont besoin de la division du personnel communal.

Il est temps que les organisations syndicales recherchent les convergences d'intérêt entre tous les agents (ouvriers, employés, cadres et agents de maîtrise), en privilégiant l'intelligence et l'action revendicative collective auprès de l'employeur, afin que ce type de management cesse.

CONSTRUIRE UNE ORGANISATION ET UN DIALOGUE ALTERNATIFS EN INTRODUISANT DE LA DÉMOCRATIE DANS LE TRAVAIL

Il faut élaborer un management basé sur la confiance réciproque et une hiérarchie de responsabilité qui délègue les pouvoirs. Il est nécessaire de réintroduire la maîtrise du temps et des temps de travail par les cadres, parce que si le temps manque pour partager et traiter les informations le travail s'appauvrit et les capacités de création d'innovation et d'initiatives se réduisent. Introduire de la démocratie dans le travail, c'est créer un espace de collaboration où

l'échange dans le respect de la parole de chacun est possible.

Introduire de la citoyenneté dans l'espace de travail et de la démocratie dans la collectivité nécessite l'élargissement de droits individuels et collectifs :

- ➔ **Reconnaissance de la qualification** des cadres et leurs compétences et non leur seul positionnement hiérarchique.
- ➔ **Arrêt des mesures d'austérité**, de suppression de postes et de compression des services.
- ➔ **Instauration d'un droit suspensif et de propositions alternatives** pour l'orga-

nisation, la gestion des services et des ressources humaines.

- ➔ **Remplacement du système d'évaluation individuelle en vigueur** par une évaluation concordante entre les objectifs de service et les missions de l'agent.
- ➔ **Élargissement des droits à la formation** professionnelle et syndicale et les possibilités de participation.
- ➔ **Définition collective** par les équipes de travail des objectifs de service
- ➔ **Négociation collective** portant sur la définition des politiques publiques et sur les moyens à mettre en oeuvre.
- ➔ **Reconnaissance, en termes de moyens,**

des espaces-temps consacrés à l'échange entre les agents et leur hiérarchie sur l'organisation du travail et les relations au sein des services.

- ➔ **Définition et instauration d'une éthique** de la relation entre les agents, les organisations sociales, et l'administration privilégiant le respect, l'écoute et la reconnaissance de chacun.
- ➔ **Extension du champ de consultation des comités techniques** au budget, aux marchés publics, aux décisions de DSP, à la définition des objectifs des services et à leurs bilans.

Le syndicat CGT UFICT Nanterre

**QUAND ON SE BAT ET QUE L'ON
CONSTRUIT ENSEMBLE
ON VA BEAUCOUP MIEUX !**

