



PETIT MANUEL DE SURVIE À L'USAGE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX MALTRAITÉS

FICHE N°3 : L'INDIVIDUALISATION DU RAPPORT AU TRAVAIL

Depuis maintenant 4 ans, l'administration municipale subit des réorganisations, des mutualisations, des fusions de services, des délocalisations d'agents...

L'administration municipale est devenue un "champ clos" comme le dirait Bourdieu.

Il faut réorganiser pour réorganiser, le sens de l'action publique est oublié, toute énergie est employée à régler des problèmes internes.

Dans ce contexte de déstabilisation permanente qui génère de la frustration, du malaise et de la souffrance; les dirigeants n'ont de cesse d'appliquer des pratiques de management et/ou de gouvernance qui se révèlent toxiques pour des agents en quête de stabilité et de bienveillance.

Au fond, l'idéologie managériale développée à la VDM consiste en une batterie d'outils de manipulation destinés à pressurer les agents quel que soit le coût social.

Nous allons nous attacher à vous proposer un décryptage de ces différentes formes de gestion au travers de fiches thématiques qui seront délivrées de manière régulière.

La mise en œuvre de cette conception du travail passe par la mise en place de procédures d'analyse des situations standardisées (régime indemnitaire tel qu'il a été construit, recrutement des contractuels, ou procédures comptables par exemple ...) qui permettent aux agents de se comparer les uns aux autres, afin de favoriser une compétition et casser ainsi les solidarités.

Le système fait porter sur les individus la responsabilité de l'écart grandissant entre l'aspiration à un travail bien fait et les moyens alloués pour y parvenir.

Ainsi, il devient aisé de faire glisser la responsabilité de résultats décevants et de difficultés croissantes sur les individus afin de dégager celle des Autorités.

Il ne faut donc pas hésiter à poser régulièrement la question des moyens pour bien faire son travail, et notamment lors de l'entretien d'évaluation .

Ces moyens ne sont pas seulement matériels. Ils peuvent s'étendre à tous les aspects de la reconnaissance (régime indemnitaire, promotion, avancement ...) et aux aides à l'épanouissement dans le travail (octroi du télétravail, délégation, confiance ...)

Il convient de recentrer les échanges sur des logiques de coopération et non de compétition.

Rappelons que les entretiens professionnels peuvent faire l'objet d'un recours en CAP où Ensemble CFTC CFE CGC est largement majoritaire en catégorie A.

(En 2024, 2/3 de ces recours ont été gagnés)

**Seul un rapport de force favorable aux agents peut contrer ces dérives .
Le syndicalisme tel qu'ENSEMBLE CFTC CFE CGC le pratique offre cette possibilité là !**

La résistance se conjugue toujours au présent (Lucie Aubrac)