

ENSEMBLE

Ville de Marseille



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

**FICHE N°7 :
LE DIFFICILE POSITIONNEMENT
DES CADRES A LA VILLE DE
MARSEILLE**



26 mai 2025

Depuis maintenant bientôt 5 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.

Les cadres sont ceux dont on attend un engagement complet pour mettre en œuvre la stratégie de la collectivité. Mais, ce sont aussi ceux sur qui sont renvoyées les responsabilités en matière d'objectifs et de risques, ceux qui souffrent le plus de la perte de la maîtrise sur la stratégie de la collectivité et sur les moyens alloués à leur mission.

Or, l'environnement institutionnel est actuellement, à la Ville de Marseille assez défavorable. Faute d'ambitions politiques suffisamment claires, les élus se défont de l'élaboration même des politiques publiques aux motifs de concertation et de "nouvelle gouvernance".

Dans ce contexte, la confusion entre le politique et l'administratif est fréquente, pouvant aller jusqu'à l'inversion des rôles.

L'absence durant de longs mois d'un DGS à la Ville a permis aussi parfois, à certains élus de "doubler" les hiérarchies figurant sur l'organigramme par un fonctionnement caché, fondé le plus souvent sur le clientélisme.

Ainsi, à la Ville de Marseille, injonctions paradoxales, dilution des responsabilités, culture de l'urgence et changements perpétuels désorientent et font perdre au travail toute signification.

Dans ce contexte, les cadres doivent bien faire la différence entre leurs missions et les objectifs et exiger la plus grande clarté sur les premières.

En effet, ce sont bien elles qui fondent l'identité professionnelle et non de supposés résultats déterminés arbitrairement, le plus souvent sans référence aux missions elles-mêmes.

**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)