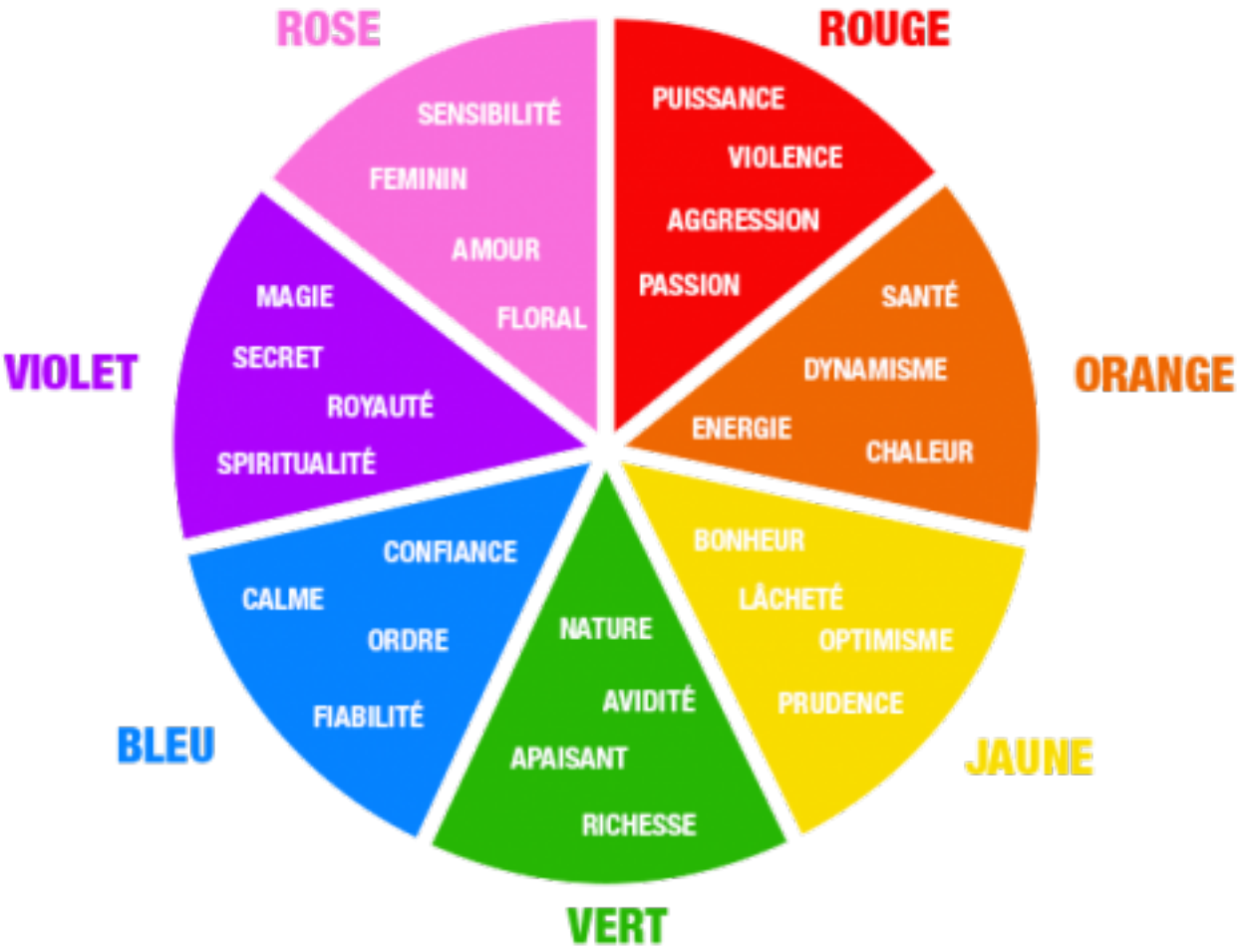


Il y a quelques semaines dans les Bouches-du-Rhône, la direction locale décide d'organiser une formation à l'attention des cadres. Jusque là pas de souci… mais, lorsque on s'intéresse au contenu on tombe des nues.

Sous l'intitulé « la gestion des agents difficiles » on s'aperçoit qu'il s'agit en fait de catégoriser sous des modèles psychologiques (le schizoïde, le narcissique, la résistance au changement, etc.…) les agents pour (dis)qualifier ceux dits « difficiles ». Elément marquant, un agent difficile se caractérise par sa réticence au changement…

En fait de gérer les problèmes, **l'idée est de fournir des outils aux managers pour éjecter les concernés** (déplacement de l'agent, action disciplinaire, mise en congé maladie d'office), tout en les mettant en garde sur les choses à faire et ne pas faire pour ne pas se retrouver en situation de harceleur. Car **le chef de service est forcément bienveillant dans la vision de l'administration**.

Loin d'être anodine, cette journée d'étude s'appuie sur un document tiré de la cellule de médiation sociale de l'administration centrale. Ce document s'appuie sur le travail d'un psychologue psychanalyste, fondateur du cabinet Montgolfière Management. Pour la petite histoire ce cabinet n'a pas l'agrément de l'inspection du travail pour intervenir au près des CHS-CT

Ce psychologue dénonce le « fatras inutile des bons sentiments autour des RPS » car pour lui « travail + souffrance = jouissance ». Il parle même d'un « fantasme de labeur », et s'autorise une plaisanterie sur l'un de ses anciens clients: *« On ne se maintient dans un lien positif au travail que si ce travail nous fait souffrir. Quand j'ai dit ça chez France Télécom [après la vague de suicides, NDLR], le mec m'a dit: 'Je sais pas comment tu vas leur faire avaler ça'!*" »

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

Autant dire que pour ce cabinet, les problèmes ne viennent pas des organisations mais des salariés, la direction et son management étant exonérés de toutes responsabilités.

Cela rappelle étrangement certains discours en vogue chez orange à une époque pas si lointaine ou l'objectif était bien de dégager les empêcheurs de tourner en rond. **A la veille d'annonces extrêmement importantes sur l'avenir de nos missions, de la mise en place d'un plan de départ dans la fonction publique, l'arrivée de telle méthode dans notre administration ne peut qu'interroger.**

La CGT ne remet pas en cause l'apport que peuvent apporter les psychologues du travail, encore faut-il que ce travail soit fait avec sérieux et ne s'apparente pas à du charlatanisme.

La CGT depuis plusieurs années exige un débat sur le management à la DGFiP pour permettre à tous, cadres et agents, de travailler ensemble dans de vraies équipes, de vrais collectifs de travail. En utilisant de telles méthodes, il n'y a aucune possibilité de créer les conditions d'un réel débat sur le travail d'équipe, les difficultés qu'on peut y trouver.

Sans aucun doute, la première source de ces difficultés sont bien les suppressions d'emplois qui empêchent le travail de se réaliser dans de bonnes conditions et le saccage des missions, c'est la première exigence que nous portons. La seconde est bien de pouvoir débattre de ce qu'est un collectif de travail à la DGFiP et comment il doit être animé.

La CGT Finances Publiques condamne ces méthodes dites de «management» s'appuyant sur une psychologie de comptoir visant à catégoriser les agents.

Elle exige l'arrêt immédiat de cette formation et des explications de la direction locale des Bouches du Rhône envers les agents.

Public: Les cadres
Conditions de Travail Hygiène Sécurité
Conditions vie au travail
Santé au travail

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *