

NON À LA SUBORDINATION PERSONNALISÉE AU TRAVAIL !

Dans tous les aspects de notre vie, la logique, la rationalité du calcul, du chiffre, de la quantité, de l'objectivation s'imposent désormais. En tant que consommateurs, usagers mais également et surtout travailleurs et travailleuses, nous sommes marqué(e)s du sceau de l'impuissance à intervenir sur les choix qui nous sont proposés, qui sont dictés notamment par le numérique. Aujourd'hui, au travail, l'informatisation est en effet un puissant soutien de l'organisation taylorienne, que l'on pensait pourtant remise aux oubliettes.

Le credo de Frédérick Winslow Taylor (1856-1915) était que les ouvriers ne doivent pas détenir eux-mêmes les savoirs et qualifications nécessaires à leur travail, car ceux-ci représentent du pouvoir. En effet, les ouvriers peuvent, avec cette maîtrise, décider, seuls, des modalités de l'organisation de leur travail, sans se soucier d'une quelconque autre intervention dans leur domaine d'activité.

Taylor préconise donc un modèle d'organisation du travail (rationnelle et scientifique) pensée en dehors des ouvriers qui la mettent en action, ce qui les ravale au rang de simples exécutant(e)s.

Pour dissuader les travailleurs de vouloir décider sur leur lieu de travail, pour les convaincre que des expert(e)s sauront « mieux » qu'eux ou elles, le management a aujourd'hui une méthode infaillible : le changement permanent.

Restructurations continues, renouvellement incessant des logiciels, mobilité systématique des personnels, etc. sont désormais les pratiques couramment utilisées aux Finances Publiques comme ailleurs, public et privé.

Les logiciels (par exemple en comptabilité) dépossèdent par ailleurs de plus en plus les utilisateurs de leurs compétences (par exemple comptables) en les transformant en presse-boutons, ce qui génère frustrations mais également des blocages fréquents quand l'outil dysfonctionne ou des erreurs apparaissent : la solution ne peut plus se dénouer localement mais implique des interventions externes !

Les agent(e)s sont dès lors en insécurité professionnelle au quotidien, tel(le)s des apprenti(e)s à vie...

Avec l'utilisation concomitante d'une novlangue (« Nouveau Réseau de Proximité » ... qui détruit en réalité les structures sur le terrain), anglaise de préférence (process, réingénierie, focus, benchmarking datamining,...), qui associée à l'informatique, empêche l'exercice serein de ses fonctions.

Pour les managers, la modernité consiste à séparer strictement le concept de « travail » avec celui de contribution à la satisfaction des besoins d'autrui. Désormais, on doit travailler, y compris dans le



secteur public, pour satisfaire des « clients », ce qui nous permet de nous réaliser en tant qu' « individus ».

Des récompenses infantilisantes (type « l'employé(e) de la semaine »!!) nous sont de fait prodiguées : reconnaissance de la hiérarchie, de la direction mais le corollaire est la mise en concurrence généralisée avec les collègues, via notamment la procédure d'évaluation-notation.

Chacun(e) exerce désormais des tâches individualisées, vides de sens, en s'abstrayant totalement de ce que devrait être le travail, à savoir un effort collectif pour réaliser un bien ou un service, satisfaisant un véritable besoin de la société.

Il s'avère que cette organisation tayloriste généralisée dans tous les secteurs, et singulièrement aux Finances Publiques, a multiplié les prescriptions, modes opératoires et délais alloués, pensés abstraitement par des cadres supérieur(e)s hors-sol et rémunéré(e)s pour mettre en pratique pareille dépossession. Nous ne disposons plus d'aucune marge de manœuvre, contraint(e)s d'obéir à des consignes formalisées par le management pour nous soumettre à leurs politiques destructrices du bien commun.

Il fut un temps où le collectif de travail pouvait contrebalancer ces tendances : les salarié(e)s, dans ce cadre, pouvaient affermir leur solidarité, leur œil critique, leurs aspirations à davantage d'autonomie, de liberté, de contestation et de sens au travail. Pour contrer ces velléités collectives, les décideurs vont substituer une motivation narcissique à l'altruisme. Chacun(e) est ainsi désormais sommé(e) de se recentrer sur lui-même, sur son travail en particulier, et surtout sur son « agilité » !

Or, ces préceptes méconnaissent totalement, et à dessein, les valeurs du service public, l'importance des collectifs pour la transmission, l'entraide, le soutien et l'identité au travail.

Aujourd'hui les managers veulent des « individualités », gérées et promues selon leurs « compétences », le « savoir être » qu'il s'agit d'entretenir et de développer au cours de sa carrière. La reconnaissance du salarié est déterminée par sa seule hiérarchie et basée sur des critères émotionnels, favorisant une mise en concurrence généralisée des agent(e)s les un(e)s avec les autres, ce qui crée chez ces dernier(e)s un immense sentiment de vulnérabilité, de solitude et d'isolement au travail.

Les primes, les salaires, les formations, les carrières, les fonctions sont individualisés pour l'ensemble des travailleurs que celles-ci et ceux-ci soient cadres ou agent(e)s d'exécution.

Les directions des « ressources humaines » vont vous aider à supporter cette perte de sens au travail, vous faire oublier la réalité de l'organisation du travail en vous proposant des séances de relaxation, de méditation, de numéros verts de soutien psychologique, etc .

La violence de cette organisation se mesure à cette concurrence institutionnalisée en vue d'accomplir une activité performante, pensée par d'autres, abstraite, à rebours des valeurs portées par les agent(e)s, notamment le service public et l'intérêt général, qui ne sont ni quantifiables, ni mesurables par algorithmes ou autres indicateurs.

Les agent(e)s des Finances Publiques comme les salarié(e)s sont aujourd'hui engoncé(e)s dans un lien de « subordination personnalisée » qui leur ôte toute possibilité de contester, critiquer, d'intervenir et d'exister en tant que professionnel(le)s.



Jusqu'où ira cette situation où les agent(e)s sont tenu(e)s de se donner corps et âme dans leurs fonctions malgré les tensions, les contradictions et les paradoxes insupportables qui les étouffent au quotidien ?

Jusqu'au jour où celles-ci et ceux-ci refuseront de continuer dans cette voie et demanderont à se réappropriier leur travail.

Soyez certain(e)s que Solidaires Finances Publiques accompagnera, soutiendra, incitera l'ensemble des agent(e)s des Finances Publiques à prendre conscience de cette odieuse aliénation et à exiger de tout autres conditions de travail.