



LE NOUVEAU MODÈLE MANAGÉRIAL

L'organisation du travail que nous connaissons actuellement s'insère dans ce qui est appelé le «nouveau modèle managérial».

Ce nouveau modèle est né dans l'après 68 qui fût une remise en cause fondamentale de l'ordre capitaliste et fût vécu comme un véritable traumatisme par le Patronat.

Pour rappel mai 68 c'est la plus grande grève du 20ème siècle avec 3 semaines de grèves générales et occupation d'usines et d'administrations (plus que 1936), qui aboutiront à l'augmentation du SMIC de 35%, passage progressif de 48 à 40 heures de travail hebdomadaire, nouveaux droits syndicaux, révisions favorables aux salariés des conventions collectives, nouveaux droits à la formation professionnelle

Le patronat en conclut qu'il était vital pour lui d'inverser le rapport de force en cassant les collectifs de travail...

Pour y parvenir, une véritable stratégie pensée, testée, développée et adaptée au fil des décennies est mise en place autour de 4 axes : l'individualisation, l'organisation « scientifique » du travail, le changement permanent et la « bonheurisation ».

- **L'individualisation**

Avec la mise en place de l'individualisation des objectifs et des résultats, des salaires individualisés, des primes et des entretiens d'évaluation qui en découlent, c'est la fin de l'équation vertueuse des trente glorieuses : « À travail égal, salaire égal » !

Commence alors le règne de la mise en concurrence systématique des salariés, du « Tous contre tous », de la narcissisation du travail, de la mise à bas de la solidarité entre les salariés : c'est à chacun de « négocier » sa propre situation professionnelle !

Il en ressort un isolement destructeur du salarié et une atomisation des collectifs de travail.

- **L'organisation « scientifique » du travail**

Le savoir c'est le pouvoir ! Et le savoir ce sont les ouvriers/salariés qui l'ont de 45 à 68...

Après 68 le patronat à un seul objectif : déposséder les ouvriers/salariés de leur savoir. Pour cela c'est la science qui va décider car la science est par nature neutre...

Se mettent alors en place, au fil des décennies, les organisations détaillées et prescriptives, les procédures et les process, pensés par les « planneurs » (les cabinets de conseil) déconnectés des réalités du travail. Ce sont eux désormais qui vont définir les missions et les tâches de chacun, les modes opératoires, les moyens alloués et les « compétences » pour les réaliser.

En dépouillant ainsi les ouvriers/salariés de leurs savoirs les Patrons reprennent le contrôle et en font des exécutants.



• Le changement permanent

« It's time to move » ! Il est temps de bouger... Tel était le mantra de France Télécom qui aboutira à la catastrophe mortelle que l'on connaît...

L'objectif des « réorganisations », ou « restructurations » permanentes est de mettre en obsolescence l'expérience et le savoir des ouvriers/employés.

L'insécurité délétaire qui en résulte les déboussole et les disqualifie en supprimant leurs repères.

Ils sont amenés à n'être plus que des « apprentis » à vie.

Et un apprenti ça apprend, ça baisse la tête, ça ne remet pas en cause, ça ne critique pas, **en un mot un apprenti ça obéit !**

• La « Bonheurisation »

Conscient du mal être, voire de la souffrance de son personnel isolé, dépossédé, insécurisé, le Patronat va mettre en place une multitude d'artifices censés amener le « bonheur » au cœur même de l'entreprise !

- Activité sportive ou de relaxation pour les aider à évacuer leurs émotions et à être plus détendus...
- Petits déjeuners « d'équipe » pour partager ensemble un moment « convivial »
- Aménagement d'espaces de « détente » pour couper des activités (mais dans l'entreprise hein !)
- Mise en place de politique de « Qualité de Vie au travail »
- Embauche de « Chief happiness-officer » (en anglais c'est toujours plus « in » !)
- Rhétorique du « dialogue social » destinée à nier la conflictualité inhérente aux positions antagonistes des employeurs et des salariés, et à invisibiliser la dissymétrie des rapports de force dans l'entreprise. Entre « partenaires », on ne lutte pas, on dialogue...cette stratégie désamorce les moyens de lutte traditionnels des syndicats

Mais comme si tout ceci ne suffisait pas le patronat ira encore plus loin dans la manipulation... Pourrait-on en effet être tout à fait heureux sans être libre ?

Dernière trouvaille : l'entreprise « libérée » qui repose sur « plus d'autonomie et de confiance aux collaborateurs » et la « suppression des contrôles et de la hiérarchie » !

Ou comment inoculer la servitude choisie !

La censure la plus efficace étant définitivement l'auto censure, ***ils seront libres et responsables et dans les faits tout le monde contrôlera tout le monde...***

REJOIGNEZ LA COFICT*, L'ORGANISATION DES CADRES QUI VEULENT PENSER ET PESER AUTREMENT

*LA COFICT SOUTIENT ET ORGANISE LES ICTAM CGT DES ORGANISMES SOCIAUX



Pour nous consulter ou nous contacter :

cofict@orgasociaux.cgt.fr

Fédération Nationale CGT
des Personnels des Organismes Sociaux
Case 536
263 rue de Paris
93 515 Montreuil Cedex

UN OUTIL DÉDIÉ AUX ICTAM (INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE)