



Réorganisations permanentes, remises en cause du professionnalisme, perte de sens, insécurité professionnelle et sociale, sont au cœur du management par les coûts qui sévissent depuis de longues années dans le privé et s'exportent désormais dans les entreprises publiques, les hôpitaux, les collectivités, et la fonction publique d'État.

Les lois du management basculent vers la gestion au détriment de la technicité, du sens du travail et du bien travailler, en engendrant un management désincarné. Cette mutation s'accompagne d'un discours managérial qui laisse croire que « réussir sa vie professionnelle c'est réussir sa vie tout court » .

CE QUE LA CGT PROPOSE

La mise en place de nouveaux droits pour l'encadrement (défini au sens large : managers, chef de projet, expert, etc.), est au cœur de la construction du management alternatif préconisé par la CGT.

Il repose sur 3 axes de construction, réhabilitant le rôle central que doit occuper le travail pour construire l'alternative au modèle dominant :

- 1- Reconnaissance des qualifications permettant leur plein exercice et la revalorisation de la technicité ;
- 2- Droits d'expression et d'intervention individuels et collectifs ;
- 3- Conjugaison permanente des aspects sociaux, économiques et environnementaux.

La cohérence de ces trois axes complémentaires nécessite de les faire vivre simultanément.

1

Reconnaissance des qualifications des encadrants permettant leur plein exercice et la revalorisation de la technicité

Il s'agit de recouvrir le pouvoir d'agir sur le travail en permettant le plein exercice des qualifications de chacune et chacun.

2

Droits d'expression et d'intervention individuels et collectifs

Il s'agit de permettre à l'encadrement d'intervenir pour préserver l'éthique, la qualité du travail et la confiance dans les relations de travail.

3

Conjugaison permanente des aspects sociaux, économiques et environnementaux

Il s'agit de promouvoir les capacités de créativité de chacune et chacun afin de construire un développement intégrant efficacité économique, sociale et environnementale.

Stop à la souffrance au travail. Agissons!

Le Sociomètre de l'encadrant



STOP

AUX ORGANISATIONS DU TRAVAIL TOXIQUES

AGISSONS !

Lean, wall street, new public management ...



Trav-etat@cgt.fr

Reconnaissance et plein exercice des qualifications

MANAGEMENT TOXIQUE

Tâches inutiles et chronophages
Absence de reconnaissance

- ❌ Objectifs gestionnaires descendants et coupés des réalités
- ❌ Évaluation opaque fondée sur des critères subjectifs
- ❌ Impossibilité de bien travailler
- ❌ Rémunération inadaptée
- ❌ Concurrence des salariés
- ❌ Inégalités Femmes/Hommes

MANAGEMENT ALTERNATIF

Espace de discussion sur le contenu du travail entre collègues
Solutions communes décidées et mises en oeuvre

- ✅ Élaboration collective des objectifs et des moyens nécessaires
- ✅ Évaluation des résultats du collectif de travail et de l'apport individuel
- ✅ Rôle contributif reconnu et exercé
- ✅ Rémunération fondée sur la qualification et les compétences

Droit d'expression individuel et collectif

MANAGEMENT TOXIQUE

Absence de réelles discussions sur les objectifs
Pas d'anticipation sur les incidences prévisibles

- ❌ Difficultés à exprimer un avis contraire
- ❌ Devoir de loyauté
- ❌ Manque de qualité et perte de sens
- ❌ Atteinte aux règles du métier et à la déontologie

MANAGEMENT ALTERNATIF

Qualité du travail préservée
Confiance dans les relations professionnelles

- ✅ Libertés d'expression, notamment lors des réunions professionnelles
- ✅ Droit d'alerte et de proposition alternative
- ✅ Management orienté vers le sens du travail
- ✅ Respect de l'éthique professionnelle

Choix stratégique intégrant aspects sociaux, économiques et environnementaux

MANAGEMENT TOXIQUE

Dictature des chiffres et du reporting
Lean management et collectif de travail nié

- ❌ Créativité et idées novatrices ignorées
- ❌ A l'écart des lieux de décisions
- ❌ Management par le chiffre
- ❌ Gouvernance coupée de la réalité du travail

MANAGEMENT ALTERNATIF

Savoirs de chacun fédérés
Performance à visage humain

- ✅ Avis pris en compte et droit de propositions alternatives
- ✅ Participation aux décisions et rôle contributif reconnu
- ✅ Management orienté performance globale
- ✅ Travail intégré à la performance globale