

Arles, le 27 octobre 2015

CONTRAINTES BUDGETAIRES

Mutation du Service Public et Management

On observe depuis plusieurs années une évolution sémantique dans le champ de **l'aménagement et de l'organisation des collectivités territoriales**.

Ces évolutions, qui ont un impact considérable sur le rapport au travail et le service public, sont réfléchies, pensées, et notamment théorisées à travers le management. Nous en mesurons les traductions concrètes au quotidien au sein de nos services.

A l'heure où **l'ensemble des cadres de la collectivité** a été convié à des **formations management**, il est important -et sans remettre en cause l'utilité de ces formations- de revenir sur ce qui fonde le management. **Le management c'est d'abord et avant tout une technique d'organisation, de gestion, qui poursuit un objectif : faire plus avec moins, c'est-à-dire mobiliser le maximum d'énergie des agents pour répondre aux objectifs de performance, de rationalité, de rentabilité qui président aujourd'hui au management public, dans un contexte de concurrence et de libéralisme.**

Ces logiques managériales viennent percuter les valeurs portées très majoritairement par les agents du service public : les valeurs républicaines que sont notamment **l'égalité, la solidarité, mais aussi la continuité du service public**. Et, dans un contexte où les attaques contre les fonctionnaires se multiplient (des fonctionnaires incapables de comprendre les évolutions du monde, incapables de s'adapter et de sortir de leur vision ringarde et archaïque et résistant au changement), ***il est important de rappeler ces valeurs d'engagement, de dévouement, de conscience professionnelle qui animent une très large majorité des agents.***

Nous sommes aujourd'hui face à des **logiques d'individualisation, d'atomisation des cadres collectifs** (*dont il faut notamment rappeler le rôle important dans la régulation de la souffrance au travail*), face aussi à des **restructurations importantes dans les services, des redéfinitions des métiers, des mobilités parfois non choisies**.

Bref, un contexte fortement marqué par une déstabilisation dont on voudrait nous faire croire qu'elle est le passage obligé pour permettre les adaptations à un monde en évolution.

Cette situation est source de nombreuses souffrances (*ce que l'on appelle dans le jargon managérial les risques psychosociaux*), eux aussi pensés et théorisés. **Les agents en souffrance finissent par intérioriser leur souffrance comme un symptôme de leur défaillance, intégrant la conviction qu'ils ne sont pas à la hauteur, trop fragiles ou dans l'incapacité de s'adapter.**

Il est de ce point de vue **extrêmement regrettable et dommageable qu'à aucun moment**, on ne s'interroge, on ne fait le bilan pour savoir si ce management a entraîné un progrès, notamment en termes de conditions de travail, mais plus encore en termes de qualité du service public.

Il apparaît donc urgent d'avoir ce débat, en honnêteté, sur la finalité et le sens du travail, car ces nouvelles méthodes de management sont en train de transformer en profondeur le contenu du travail et le service public tel que nous le concevons.

C'est la raison pour laquelle nous ne cesserons jamais de rappeler ce qu'est pour nous **le service public : un bien commun à tous et toutes, garant de la solidarité et de l'égalité**. Et que défendre le service public, **c'est aussi défendre une vision de la société plus juste, plus humaine et plus égalitaire**. **Ce sont ces valeurs-là que nous portons au quotidien, et que nous défendrons toujours, envers et contre tout.**