

La lettre de L'UFICT

Courrier fédéral N° 253

du 16.04.11 au 22.04.11
<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

Une «affaire» Renault qui appelle l'urgence d'un autre management

La lecture de l'article dans Le Canard enchaîné, du mercredi 13 avril, sur l'affaire Renault porte à rire ou à sourire, tant cela fait penser au film de Georges Lautner «Les Barbouzes». Pour autant, il n'est pas certain que les salariés de Renault aient eu envie de rire, lorsqu'ils ont découvert que, sur une simple rumeur, ils pouvaient être virés, trainés dans la boue et poursuivis en justice à partir d'une enquête interne menée hors de toute transparence par une police privée, toute puissante dans l'entreprise.

Le résultat est dramatique en termes d'images interne comme externe. Il génère une nouvelle perte de confiance des salariés dans l'entreprise et son management, particulièrement des ingénieurs et cadres.

Le point positif dans cette affaire, c'est que les Barbouzes ne sont sûrement pas du côté des salariés, en tous les cas pas ceux qui sont attachés à la marque et au produit.

Encore une fois ce sont eux les victimes d'un système qui nie la valeur humaine et qui montre que le directoire de Renault devrait écouter un peu plus ses propres salariés et leurs représentants. Après les suicides des salariés et cette pseudo affaire de contre espionnage bidon, c'est toute une conception de l'organisation du travail et des modes de gestion des entreprises qui est posée et ne nous y trompons pas, ce qui s'est passé chez Renault pourrait très bien arriver partout ailleurs tant les modes d'organisation et de gestion des entreprises se sont standardisés et uniformisés.

Cette mono culture fait la part belle aux cabinets d'audit, d'experts qui pénètrent les directions en écartant les salariés. Le deuxième travers est la recherche permanente de la gestion statisticienne du risque avec la propension à se « décharger » du rôle juridique inhérent à la fonction de PDG. Le paradoxe est que la rémunération des PDG n'a cessé de croître dans le même temps, au nom du risque de la fonction.

La proposition d'un management alternatif faite par l'UGICT-CGT(*) peut être de nature à renforcer la démocratie dans l'entreprise mais aussi à redonner des équilibres indispensables à la bonne gouvernance des entreprises.

Les politiques économiques menées, en plus d'être un non sens à long terme, conduisent à un niveau de souffrance individuelle inégalé. Cette souffrance est provoquée par la crise de l'évolution du travail et du rapport du salarié à son travail.

L'enjeu n'est pas d'en rester à considérer qu'il y a de



bons et de mauvais managements comme de bons et de mauvais patrons, mais de raisonner en mode de management intégrant l'organisation du travail, la stratégie de l'entreprise ou les orientations du service public en lien avec les finalités poursuivies, la gouvernance, c'est-à-dire les formes de pouvoir et les modes de décision.

Nous avons affaire à un mode de management universel qui s'applique à l'identique partout et qui s'est mis en place depuis la fin des années 90 où le capitalisme financier (actionnarial ou patrimonial) a supplanté le capitalisme entrepreneurial (ou industriel).

Les niches de productivité se situent désormais au cœur du travail qualifié qu'il s'agit de surexploiter, la source de profit ayant glissé de la production à la conception, amenant le capitalisme à instrumentaliser le travail intellectuel.

Cette surexploitation du travail qualifié s'opère par l'introduction d'un modèle de management fondé sur le culte de la performance individuelle et l'atteinte d'objectifs définis par des batteries d'indicateurs quantitatifs, ciblant les axes prioritaires et éliminant tout le «non solvable». Ce management hyper-rationalisé s'est développé dans le privé pour dégager le maximum de marge pour l'actionnaire.

Cette rationalisation du management a pour but d'éliminer tous les volets relationnels et démocratiques, en

faisant fi du contenu, du sens du travail et de la finalité de l'entreprise. Ce management devenu totalitaire, transforme les relations sociales dans l'entreprise, évacuant la place de l'humain. Cette tendance managériale cible particulièrement l'encadrement dont il a bouleversé la place et le rôle. Ce mode de management touche à la conception et à l'identité de l'encadrement, à sa reconnaissance et sa légitimité. Il modifie la fonction et les rapports des cadres et techniciens dans le travail, vis-à-vis des autres catégories de salariés.

Nous ingénieurs, cadres ou techniciens, motivés et intéressés par notre travail, nous exprimons un changement d'état d'esprit marqué par une défiance grandissante vis-à-vis des stratégies financières des entreprises. Cette défiance s'affirme particulièrement dans la volonté de rester maître de notre temps de travail, dans l'attachement très fort à nos RTT et à notre équilibre de vie. Autant d'exigences qui accompagnent notre recherche d'un autre sens et d'une réelle utilité sociale à donner à notre travail.

C'est pourquoi, ingénieurs, cadres et techniciens, nous devons être beaucoup plus offensifs dans la mise en débat de propositions d'un management alternatif qui replace le salarié et sa reconnaissance au cœur de l'entreprise.

(*)<http://www.ugict.cgt.fr/joomla/dmddocuments/Char-teencadrement.pdf>

Bulletin d'adhésion



Je souhaite

- Prendre contact
- Me syndiquer

Nom Prénom.....

Entreprise

Adresse entreprise

Classification

@..... Tél.

A retourner à l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la Métallurgie CGT
Case 433 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex
@ : ufict@ftm-cgt.fr / Fax : 01.48.59.80.66