



CADRE AUJOURD'HUI dans un organisme social

UN CONSTAT DE RECUL

IL EST
TEMPS
QUE CES
POLITIQUES
NOCIVES
CESSENT



L'époque du management participatif, du droit d'expression des cadres, des nouvelles missions pleines de sens et mobilisatrices est révolue.

Nous sommes revenus au système pyramidal, aux inégalités de traitement et à la dévalorisation des diplômes, des compétences et de l'expertise métier.

Aujourd'hui le management par les indicateurs et pour des objectifs à court terme s'impose comme la règle unique

Ce management déshumanisé pousse au culte de la performance au détriment de la qualité. Il en découle une perte de sens et de la notion du service rendu à nos Publics. Nous perdons conscience de travailler dans un Organisme Social contraint en permanence d'adhérer à une " idéologie " commerciale et de rentabilité : Nous ne répondons plus aux besoins des assurés ou usagers mais aux attentes de nos " clients " .

Le simple droit d'expression au travail est étouffé.

Dans ces conditions, comment parler de contestation ?

Nous devons être, sans état d'âme, des manipulateurs de chiffres, exécutants dociles de normes imposées.

Les cadres doivent être formatés selon le même moule libéral.

Dans le même temps, les cadres doivent toujours faire plus avec moins.

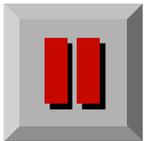
ce qui rend aléatoire, voire impossible la mobilisation des équipes.

Le "nez dans le guidon", la tentation du retour au "caporalisme" ne sont pas loin et ce, au plus grand profit des directions qui entretiennent les divisions ainsi créées.

Divisions entretenues mais également développées par les politiques de mérite mises en place :

inégalités de traitement salarial et de promotions, de déroulement de carrière entre cadres de "fonctions supports" ou "prestations", entre cadres "stratégiques", "pilotes", "de terrain" ou "expert".

Ceci favorise le copinage, le dénigrement du rôle et de la mission de tous ainsi que le développement des compétences "comportementales " au détriment du travail réellement réalisé.

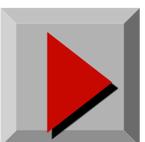


E N S E M B L E

C O N S T R U I S O N S

U N A U T R E

M A N A G E M E N T



UN AUTRE MANAGEMENT ?

nos propositions

2

Reconnaître

le collectif de travail - le collectif de travail

- ➔ Favoriser et organiser l'échange d'informations, la coopération entre salariés et équipes. Mettre fin au système pyramidal.
- ➔ Préparer collectivement les entretiens annuels et la fixation des objectifs.
- ➔ Valoriser la performance collective et sociale et reconnaître la contribution individuelle à la bonne marche des équipes.
- ➔ Pouvoir dire non à toute nouvelle charge de travail non négociée (moyen affecté).

1

Revenir

aux fondamentaux

- ➔ Expliquer et défendre la notion de Protection Sociale, service public financé par nos cotisations et non pas commerce consommé par des clients.
- ➔ Refonder les classifications et les salaires sur la qualification et le travail réel avec de vrais déroulements de carrière.
- ➔ Mettre en place une égalité de traitement entre les fonctions techniques, expertises et de conduite de management : reconnaître les diplômes et les formations et favoriser la formation continue.
- ➔ Évaluer le travail réel accompli basé sur des critères professionnels et non comportementaux.
- ➔ Exiger d'être consulté pour toute décision d'organisation et de gestion de son secteur d'activité.

3

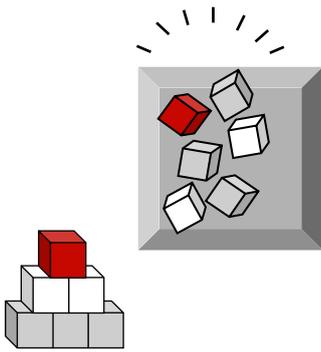
Défendre la dimension collective dans la prise de décision

- ➔ Promouvoir un management qui s'appuie sur la consultation des équipes, la mobilisation des différentes compétences et qualifications pour la prise de décision.
- ➔ Assurer la transparence et l'exactitude des informations professionnelles données et partagées avec les salariés.
- ➔ Débattre des normes à appliquer, des modifications de procédures, des indicateurs de qualité.

- ➔ Négocier les objectifs fixés et peser sur les moyens alloués pour les atteindre.
- ➔ Garantir et respecter la liberté d'expression et la transparence.
- ➔ Respecter l'éthique professionnelle : remettre l'humain et le libre arbitre au cœur des métiers

OUI, MAIS ... COMMENT ?

nos engagements

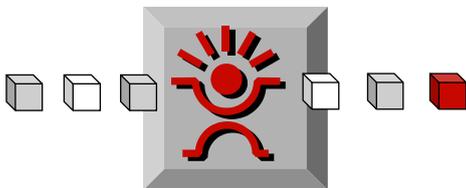


Déconstruire la vision unique

apporter une autre vision sans provoquer de rejet

« L'art et la force des classes dominantes c'est de faire partager et adhérer à leurs visions, valeurs, objectifs les classes dominées »

- Être crédible** : par l'exemplarité, par une argumentation opposable, vérifiable, chiffrée.
- Se battre pour avoir les informations et le faire savoir** : sans l'obtention d'informations économiques ou organisationnelles nous sommes réduits à la manipulation des dirigeants. Nous utilisons les commissions économiques, nous avons recours aux experts au travers du CHSCT, et nous interpellons les inspections du travail pour entrave si besoin.
- Travailler sur les formations destinées aux managers** pour éviter le formatage et la négation de l'humain : connaître les contenus, les creuser, les contester. Là aussi nous utilisons toutes les ressources à disposition : les commissions paritaires au national, les centres de formations au niveau régional, les CE et les commissions formation professionnelle au niveau local.
- Partager ces informations**. Que ce soit en interne auprès du personnel ou en externe auprès des usagers ou partenaires, que ce soit au travers de tracts, d'actions ou de mouvements, partout nous revendiquons notre mission essentielle de pédagogie : pour gagner, nous devons d'abord gagner la bataille des idées.
- Diffuser nos analyses syndicales** : sur l'entreprise, son environnement, « donner les clefs ».
- Favoriser l'échange et l'expression** : revisiter et se réapproprier la loi sur le droit d'expression collective des salariés, tenter de créer des lieux d'échanges et de rencontres (internes et externes à l'entreprise), utiliser les blogs, réseaux sociaux, sites syndicaux.



Remettre l'humain au centre

- **Vigilance et action face aux atteintes aux droits ou à la dignité des personnes** : tolérance zéro face au harcèlement qu'il soit dû aux méthodes managériales ou aux organisations, action systématique contre toutes discriminations, détection et accompagnement de toutes situations de détresse.
- **Conseils, aides et accompagnement des salariés** : organiser l'accueil et le conseil individuel des salariés, réalisation de guides syndicaux, information sur les droits, les accords et usages en vigueur, leurs évolutions, nos propositions.
- **Conforter les actes de résistance individuelle** : les recenser, analyser leur portée, les faire connaître, proposer des prolongements revendicatifs ou collectifs.

OUI, MAIS ... PAS SANS VOUS !

notre force

Cadres, ne restez pas isolés !

Dans cette société de plus en plus concurrentielle et individualiste, tout est fait pour vous diviser et vous laisser ainsi seul face à votre désarroi ou votre exaspération.

Et pourtant partout vous êtes de plus en plus nombreux à :

- ➔ reconnaître que faire toujours plus avec toujours moins, dans un contexte de complexification des tâches, d'alourdissement des circuits, des procédures et d'outils défailants est un objectif (un « challenge » nous vendent certains) inatteignable.
- ➔ ne plus supporter la culpabilisation et le mal être qui découlent de l'injonction paradoxale entre rendement quantitatif toujours plus élevé et exigence de qualité.
- ➔ ne plus accepter de subir tout cela pour au final rendre un service pour le moins dégradé à nos Publics.

Aujourd'hui il y a urgence !

C'est ensemble, avec vous, enrichis de vos compétences, de vos qualifications, de vos réflexions, de vos critiques ou actions que nous pourrons faire face

pour enfin vivre un autre management !

**AIDEZ -VOUS,
SOUTENEZ -NOUS,
REJOIGNEZ
La CGT**