# L’édito de L’Émancipation syndicale et pédagogique n°7, mars 2015

Après les salaires et les statuts que reste-il à attaquer pour ce gouvernement au service du libéralisme ? Les conditions de travail restent “un gisement de plus-value” ; mais aussi un motif fréquent d’entrée en lutte des personnels, vu qu’elles n’ont pas cessé de se dégrader avec les suppressions de postes, l’accueil de public de plus en plus en difficulté, la multiplication des tâches et l’autoritarisme des chefaillons.

Le pouvoir espère augmenter “la productivité des agents” en évitant autant que faire se peut les mobilisations, avec son projet d’accord cadre sur la qualité de vie au travail “QVT”. Cet accord prévoit de “remettre le travail au cœur de la réflexion sur les organisations, afin que tous les agents soient mis en situation de réaliser un travail de qualité et puissent bénéficier d’une qualité de vie au travail”. Avec l’objectif de “mieux reconnaître l’expertise individuelle et collective et prendre en compte le travail réel fondé sur l’analyse de l’activité effective” et de “faire des agents les acteurs des évolutions nécessaires”. Pour les rétrogrades qui seraient restés sur les archaïques notions de “services publics, qualification, statut, équipes, obligations règlementaires”, il convient de traduire : “le management libéral doit s’imposer dans le public comme dans le privé de façon à forcer les individus et les services à augmenter leur taux de productivité et à encaisser les « restructurations », tout en se dotant d’une hiérarchie capable de limiter les résistances et les incidents contre-productifs du genre dépressions, burn-outs, suicides…”.

Un tel cynisme devrait déjà rendre les directions syndicales circonspectes. Mais en plus ce “temps fort du dialogue social” a un objectif supplémentaire non affiché : affaiblir un peu plus les syndicats. En effet, il n’est pas question de développer les capacités d’initiative des représentantEs syndicaux et/ou des personnels au niveau local ; ni de prendre le risque d’une vraie négociation collective, avec rapport de force à la clé. La grande idée de cet accord, c’est de doubler les syndicats en renforçant le dialogue social au niveau du collectif de travail comme de chaque agent. Avec deux outils managériaux, l’entretien professionnel et le cercle de qualité. L’entretien professionnel, qui prétend évaluer et revient en fait à infantiliser, à isoler et à imposer les objectifs “de productivité” de la hiérarchie, se trouve paré d’un atour de plus : la franche explication avec le chef. Quant aux “cercles de qualité”, les tentatives d’importer cette pratique du management japonais sont déjà anciennes, mais il va falloir, de nouveau, lui faire barrage. Car là il s’agit, sous couvert de droit d’adresse individuel et collectif à la hiérarchie, d’amener les personnels à se sentir partie prenante des orientations des responsables, sur lesquelles ils n’ont aucune prise, tout en instituant une soupape de sécurité.

Deuxième versant de cet accord, contrôler à partir de la qualité de vie au travail… la vie en dehors du travail. L’introduction d’un “droit de déconnexion” introduit une modulation qui efface les horaires de travail. Et sur le télétravail, la possibilité est reconnue aux agents de recourir… en cas de refus de l’administration de leur permettre cette forme d’organisation, mais pas en cas d’obligation…

Enfin une partie important du projet d’accord est consacrée aux personnels en position d’encadrement, pour leur apprendre à distiller la qualité de vie au travail de haut en bas de la chaine hiérarchique

Les votes sur ce projet d’accord-cadre ont départagé les syndicats de collaboration de classe et ceux plus de lutte (dans lesquels se trouve rangée la FSU à la grande honte de sa direction privée de majorité qualifiée pour signer cet accord QVT). Il ne reste plus à ces syndicats qu’à soutenir et coordonner les mobilisations pour les conditions de travail et contre les dérives managériales.

Olivier Vinay, 3/03/2015