

CTP RAPPORT D'ACTIVITE du 3 juillet 2007

Déclaration sur le management

À un moment où la baisse des effectifs, le vieillissement des agents, l'accélération rapide du progrès technique demanderaient un véritable management d'accompagnement des personnes, l'INSEE, après avoir investi du temps et des sommes considérables pour former ses cadres en la matière, bafoue dans la pratique ce qu'il a laborieusement et coûteusement mis en place.

Il est vrai qu'entre temps la réorganisation des travaux et la mise en place d'indicateurs divers et variés ont conduit l'Institut sur la voie d'un management au service d'objectifs de gestion par les délais.

Priorité au quantitatif, pilotage à court terme, organisation du travail au coup par coup, tableaux de suivi, abandon de la responsabilisation et de la confiance accordées aux agents, travail distribué et suivi individuellement, cadres absorbés à suivre, évaluer, quantifier et harceler pour atteindre l'objectif... mais nullement la recherche de la qualité. On se croirait revenu aux bons temps des plans quinquennaux, annualisés pour l'occasion.

Au moment où vous déclarez gérer la compétence au service de l'efficacité, vous réduisez le panel des tâches offertes en direction régionale poussant ainsi bon nombre de compétences sur le bord du chemin, vous parcellisez les tâches et développez la pluriactivité empêchant ainsi tout développement d'une véritable compétence, vous imposez aux cadres une mobilité effrénée pénalisant ainsi largement la transmission du savoir-faire.

Au moment où vous estimez que la consolidation du guide du manager est terminée, on se rend compte que bon nombre de ses préconisations volent en éclat face à la réalité d'un pilotage par objectif.

Les conséquences sont d'ores et déjà lourdes pour les agents qui ressentent fortement l'insupportable impression de n'être que des pions sur l'échiquier de la productivité recherchée par l'Institut. Comment ne pas être démotivé quand la sensation de travailler dans l'urgence devient permanente, comment ne pas l'être quand votre travail disparaît sans explication après des mois de lourds investissements ? Comment ne pas l'être aussi quand du jour au lendemain un travail prioritaire doit s'effacer devant un autre travail devenu à son tour et tout à coup prioritaire et ainsi de suite...Ce pilotage à vue ne peut être que destructeurMais à ce petit jeu là, l'Institut, ne peut rien gagner.

Les valeurs de déontologie professionnelle de l'INSEE ne sont pas celles-là. La réputation de l'institut s'est construite sur des relations d'échanges, d'ouverture, de confiance, de responsabilité instaurées en son sein à tous les niveaux et ceci quel que soit le grade de l'agent.

Le fonctionnement actuel va à l'encontre de ces valeurs et nous tenons à vous alerter une nouvelle fois sur les risques induits par cette dérive.