



PETIT MANUEL DE SURVIE À L'USAGE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX MALTRAITÉS

FICHE N°1 : LE DISPOSITIF DE "DOUBLE PENSÉE"

Depuis maintenant 4 ans, l'administration municipale subit des réorganisations, des mutualisations, des fusions de services, des délocalisations d'agents...

L'administration municipale est devenue un "champ clos" comme le dirait Bourdieu.

Il faut réorganiser pour réorganiser, le sens de l'action publique est oublié, toute énergie est employée à régler des problèmes internes.

Dans ce contexte de déstabilisation permanente qui génère de la frustration, du malaise et de la souffrance; les dirigeants n'ont de cesse d'appliquer des pratiques de management et/ou de gouvernance qui se révèlent toxiques pour des agents en quête de stabilité et de bienveillance.

Au fond, l'idéologie managériale développée à la VDM consiste en une batterie d'outils de manipulation destinés à pressurer les agents quel que soit le coût social.

Nous allons nous attacher à vous proposer un décryptage de ces différentes formes de gestion au travers de fiches thématiques qui seront délivrées de manière régulière.

George Orwell a décrit, dans 1984, le dispositif de "double pensée" qui consiste à croire simultanément à 2 opinions qui s'annulent tout en sachant qu'elles sont contradictoires.

L'Administration cherche à véhiculer ces mécanismes de "double pensée" pour empêcher le développement de toute conscience et effacer, à terme, chez l'agent, le souvenir même de l'existence d'un désir possible de résistance.

Exemple de "double pensée" rencontrée dans l'Administration municipale:

- **Les moyens diminuent, mais il faut faire plus et mieux.**
- **Les Autorités créent du malaise, mais elles proposent des formations managériales.**
- **Il faut travailler plus collectivement, mais il faut individualiser toujours davantage le traitement des agents.**
- **Il faut mettre le personnel en confiance, mais on réorganise en permanence.**
- **Il faut avoir l'esprit de responsabilité, mais on dilue les capacités de décision et on ne délègue plus.**
- **Il faut protéger la santé des agents et en même temps leur mettre la pression.**

L'énoncé est annulé en même temps qu'il est prononcé. Il n'est pas crédible, mais il est maintenu malgré tout comme vérité.

C'est le déni (par confort ou par nécessité de se protéger) de l'opposition des deux visions incompatibles qui développe chez l'agent un sentiment d'impuissance et d'insécurité.

Ainsi, l'agent finit par admettre que face à la détermination de l'Autorité, il n'y a rien à faire ...

La résistance à ce mécanisme passe par le dévoilement des paradoxes et des contradictions.

N'hésitez pas à douter !

Gardez l'esprit critique !

Osez affirmer que marteler un mensonge n'en fait pas une vérité !

**Seul un rapport de force favorable aux agents peut contrer ces dérives .
Le syndicalisme tel qu'ENSEMBLE CFTC CFE CGC le pratique offre cette possibilité là !**

La résistance se conjugue toujours au présent (Lucie Aubrac)