# Le « management » par la peur

**Dans certains établissements, la peur est de plus en plus souvent instaurée comme méthode de « management », omniprésente, à tous les niveaux de la hiérarchie et dans toutes les catégories.**

Le management par la peur pourrait se traduire par un management autoritaire, autoritariste.

C'est l'autorité de compétences qui fait défaut. L'expertise nécessaire est absente, le manager n'est pas en capacité d'apporter une réponse adaptée.

L'autoritarisme lui permet d'évacuer ses propres difficultés et d'asseoir son pouvoir.

Cette méthode managériale est renforcée par l'obligation de résultat et par la mise en concurrence des salariés entre eux !

Promotions accordées aux plus serviles plutôt qu'aux plus compétents !

Ces cadres sont mis en poste pour appliquer les réformes institutionnelles coûte que coûte.

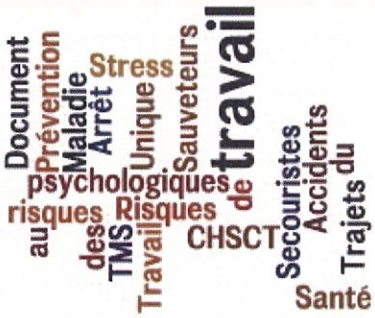
Les objectifs doivent être atteints.

Les tableaux de bord sont devenus les outils incontournables qui permettent d'objectiver la performance et de valider la concurrence entre les services et entre les établissements.

Le soin à l'autre doit perdre sa singularité et répondre à des normes.

Le règne de l'efficience et de la performance génèrent du stress. Le but ultime étant d'augmenter le rendement et la productivité d'un service ou d'un établissement. Le stress et la peur sont à cet effet des outils utilisés par les directions purement managériales et non expertes afin d'ôter aux agents toutes velléités revendicatives. Ainsi augmentent les cadences et les horaires ! Les effectifs restreints contraignent les agents à subir les rythmes aberrants du planning, les directions s'affranchissant à bon compte de toutes réglementations sur le temps de travail !

L'absentéisme généré par la mauvaise gestion du personnel hospitalier, entraîne les responsables à inventer des recours pires que le mal ! La mobilité forcée en est un : les salariés sont en situation permanente de mobilité géographique comme de poste pour remplacer leurs collègues absents.




Constamment dans une situation incertaine, ils sont déstabilisés et ne peuvent s'adapter.

Les salariés qui tentent de résister sont stigmatisés et punis.

Le « management » par la peur instaure des situations d'urgence et met en place une hypersurveillance des agents : logiciels de contrôle du temps de travail.

Des objectifs inatteignables leur sont fixés, les plaçant en situation de « faute prescrite ».

Le but de ce management est que les salariés s'appliquent à eux-mêmes la logique de l'économie du temps et des coûts, indépendamment de la finalité de leurs missions. D'où la nécessité de briser tout ce qui pourrait contrecarrer la docilité, la conformité recherchée, en plongeant les agents dans un rapport au travail insécurisé et désarmant. La pression financière sur les établissements de santé sert de couverture et d'alibi à ces agissements et à ces stratégies mises en place par les exécutifs pour faire plier leurs salariés.

## NOTRE CONSEIL

***La peur est tout à la fois une atteinte à la dignité et une souffrance. La responsabilité de l'employeur est donc doublement mise en défaut. Le CHSCT peut intervenir tout en respectant votre anonymat. Mais, surtout, syndiquez-vous à la CGT. Seule une force collective puissante sera en mesure de faire plier un employeur recourant à de telles méthodes***