

# **Les salarié-e-s ont intérêt à refuser la stigmatisation, la délation et la division.**

04/07/18

## **La direction doit abandonner son management pathogène !**

**La souffrance au travail existe dans tous les services de l'entreprise. Personne n'y échappe ! Ça suffit !**

Autour de nous, chacune et chacun le sait, tous les salarié-e-s sont en souffrance. Nous sommes toutes et tous passé-e-s par là : mal de dos, TMS, tendinites, diabète, problèmes cardio-vasculaires, surpoids, addictions, tensions en hausse, etc. Tous ces maux ne constituent que la partie visible de l'iceberg, les conséquences d'un mal plus profond que le corps exprime sous différentes formes. Tout en atteste, comme par exemple l'augmentation exponentielle de l'absentéisme : 3.2% fin 2015 ; 3.7% fin 2016 et 4.7% fin 2017 (avec un objectif de 3.5% !).

Toute la chaîne hiérarchique est aussi en souffrance, tout le monde est débordé. La direction elle-même est dépassée par les conséquences de ces méthodes... La DRH- Madame KEMPF- nous a avoué lors de l'entretien préalable d'Hakim, qu'elle-même prenait aussi des médicaments !!!

Cet état de fait peut, comme chez Orange ou chez RENAULT avoir des conséquences fatales : des dizaines de suicides. De même dans le groupe THALES, la direction a déjà été condamnée, et des suicides ont été reconnus accidents de travail. Alors, il faut dire STOP !

## **Nous connaissons l'origine de ces souffrances : le management !**

Entre les cadences de travail, le refus d'entendre les remarques des salarié-e-s sur la détérioration de la qualité du travail et l'entêtement à s'enfermer dans des procédures d'exécution inadaptées ; entre les notes de service à lire (concernant la réorganisation LAS), les dizaines de mails concernant les changements de planning de production, les délais trop courts, les dossiers qui s'accumulent en cas d'absence, etc... tout concourt à la détérioration du travail et des productions, à la dégradation des rapports humains et à l'augmentation des tensions. Aujourd'hui, les dégâts du Lean management sont visibles dans toute l'entreprise.

## **Nous connaissons le responsable de ce management : la direction, soumise au dictat de l'actionnaire.**

Ce management ne relève pas de la génération spontanée. Sa mise en chantier, par des exécutant-e-s plus ou moins zélé-e-s, est le résultat d'une réflexion et de directives qui sont le fait de la direction qui navigue avec deux boussoles : « productivité maximum » et « silence dans les rangs ».

## **Nous connaissons aussi les méthodes de la direction pour échapper à ses responsabilités : faire porter le chapeau aux salarié-e-s, organiser leur division !**

De par la loi, la direction est responsable de la sécurité et de la santé des salarié-e-s, avec obligation de résultats. Le nombre de salarié-e-s en souffrance constitue la preuve évidente que la direction n'assume pas cette responsabilité. Les documents de l'Inspection du travail le confirment sans discussion possible !

## **Pour se dédouaner et maintenir ce management pathogène, la direction déploie toute une gamme de méthodes pour « noyer le poisson ».**

**Très souvent elle stigmatise.** Elle tente de faire passer ces salarié-e-s en souffrance pour des mauvais salarié-e-s (*Ils arrivent en retard, mettent trop de temps à exécuter leur travail, ...Ils sont trop comme ci, pas assez comme ça,*) ...

**D'autres fois,** comme dans le cas d'Hakim aujourd'hui, **elle sanctionne** ou tente de sanctionner des salarié-e-s qui ne se retournent pas contre les managers mais, *parole impardonnable qu'il ne faut pas entendre,* remettent en cause l'organisation du travail.

**Et toujours, elle divise :** soit avec la notion d'augmentation individuelle, ou de part variable ... : J'enfonce la tête de mon voisin sous l'eau, pour assurer la réponse à mes objectifs, et bénéficier de ma part variable ... ! Soit en faisant carrément appel à la délation : faire faire des attestations par des salarié-e-s contre d'autres salarié-e-s (qui seraient des mauvais salarié-e-s !). Nous en avons vu l'exemple récemment. Si dans quelques cas, malheureusement cela a déjà fonctionné, la CGT appelle à la plus grande vigilance de toutes et tous... aujourd'hui c'est contre untel, demain ce sera contre qui ??? Contre celles et ceux qui ont marché dans cette combine ... ?

**La direction doit en finir avec les stigmatisations, les sanctions et la division. Pour sauvegarder notre santé, la qualité de la production comme celle des rapports humains, la direction doit changer ses méthodes de management.**

**Les altercations ne sont pas des questions d'individu-e-s...C'est une question de management, d'organisation du travail**

**Pour imposer ce changement, nous disposons de points d'appui :**

Pour lequel la CGT demande une analyse, que la direction ne fait pas

Pour lequel la direction n'a pas daigné répondre...

- 2 rapports accablants sur les Risques Psychosociaux
- Le rapport de la médecin du Travail – qui a relevé ces dysfonctionnements
- La mise en demeure de l'Inspection du Travail de décembre 2017
- Le taux d'absentéisme qui ne cesse d'augmenter
- Le mail *d'alerte* d'Hakim à la direction, le 22 mars 2018
- La mise en œuvre du Droit d'Alerte des Délégués du Personnel CGT le 26 juin 2018
- L'inscription demandée par Hakim dans le Registre des Dangers Graves et Imminents le 27 juin 2018
- La validation par l'Inspection du Travail puis par le CHSCT N°1 de la situation de danger Grave et Imminent suite aux altercations qui ont eu lieu au bat 54
- Les déclarations d'accidents de travail successives qui ont suivi les altercations

**Quant à la direction, elle ne peut même plus tenir les réunions de « Qualité de Vie au travail ». au regard de la réalité, la qualité de vie au travail est devenue virtuelle...**

**Quand un problème ou une altercation survient, La CGT encourage les salarié-e-s à faire faire des inscriptions dans le Registre des Dangers Graves et Imminents par les élus CHSCT, à faire des déclarations d'accident de travail, ...Cela déclenchera des enquêtes et cette organisation pathogène sera mise en lumière, pour être modifiée.**

**Concernant l'altercation entre Hakim et son Manager, la question n'est pas de le sanctionner, ou d'envisager un changement de poste pour l'un ou l'autre, parce qu'il ne veut pas s'adapter au LEAN, et qu'il remet en cause le management... ! La question est de changer ce management !**

Dans tous les cas, le salariat doit refuser la division, être solidaire contre les sanctions et ne pas céder à la délation de collègues. C'est toujours la condition de notre sécurité à tous...mais c'est aussi celle, aujourd'hui et demain, de chacune et de chacun...

Ce qui engendre au-delà de l'augmentation des cotisations Accidents de Travail, la reconnaissance pour les proches de la nocivité de ce management, et leur permet de placer les responsabilités au bon endroit : Les proches ne sont pas responsables, ce sont ces méthodes de management pathogènes. Et de fait, c'est la direction qui en porte toute la responsabilité.

Pour détourner ses responsabilités, la direction **Mais surtout les uns et les autres contestent ce management.**

Comme la direction ne veut pas changer ses méthodes de management, pour échapper à ses responsabilités, elle tente de retourner sa responsabilité contre les salarié-e-s en souffrance.

Mais sur le fond, ils ne contestent pas les managers, qui ne font qu'appliquer les consignes, tout en souffrant eux aussi... du rythme infernal que leur impose leur propre hiérarchie.

**Pour pallier ce problème et détourner ses responsabilités, la direction elle-même aux ordres des actionnaires, doit empêcher les solidarités dans le salariat, la classe des exploité-e-s, celles et ceux qui produisent les richesses.**

**Il faut sortir de ces méthodes de management pathogènes. Le prix de l'augmentation de la productivité telle que la souhaite les actionnaires ne doit pas être la détérioration de notre santé.**

La souffrance au travail dépasse les clivages syndicaux...

**Et concernant l'altercation entre Hakim et son Manager, la question n'est pas de le sanctionner, ou d'envisager un changement de poste, parce qu'il ne veut pas s'adapter au LEAN, et qu'il remet en cause le management... !**

**La question est de changer ce management !**