

Tout Personnel

MARS 2013 – N°109

Les marges de manœuvres existent pour toutes et tous !

La phrase fétiche : "*je voudrais bien, mais je n'y peux rien*", et bien d'autres du même tonneau, revient de plus en plus souvent.

Heureusement, des espoirs sont permis à condition d'écarter un peu les œillères.

Il est bien normal que chacun essaye de se protéger comme il le peut de la nouvelle organisation du travail pathogène et délétère qui nous est imposée.

Mais n'est-ce pas un leurre de croire se protéger en restant pris dans le piège, avec son lot de déceptions successives appelant une nouvelle couche de protection, puis de nouvelles déceptions et une nouvelle couche de protection ...

Cette organisation du travail est ainsi construite qu'elle génère des agressions et instille la crainte, le repli sur soi, l'individualisme, l'abandon de tout espoir, laissant le salarié, seul, tenter de mettre en place des subterfuges plus proches du rafistolage que d'une réelle mesure de guérison.

Les cadres sont souvent pris en otage de ces restructurations, conscients de leur nocivité mais devant obéir à "l'ordre" de faire passer le changement pour le bien de "l'entreprise".

Cette injonction paradoxale comporte indéniablement son lot de violence managériale et de souffrance au travail (ce que la direction appelle, en terme politiquement correct et feutré, les risques psycho sociaux).

Les "managers" sont une cible privilégiée de ce management visant à leur inculquer un comportement normopathe. Et il faut reconnaître que toutes les formations dont ils sont spécifiquement destinataires sont très bien menées pour amener à ce résultat.

Et si le DG fait depuis ces dernières années des séminaires de DT/DA et des séminaires de RUP/RUS/RUT, cela fait aussi partie des outils de cette grande opération de formatage.

Heureusement, tant que l'être humain ne s'interdira pas de penser (pour juste obéir), il existera d'autres choix, d'autres voies.'

La soumission volontaire savamment inculquée n'est pas inéluctable".

Chacun a des marges de manœuvres, un réel pouvoir d'agir, de réagir, de lutter. Vous en trouverez ci -près un exemple avec le manifeste de cadres de la Poste.

Il ne s'agit ici en aucun cas de stigmatiser telle ou telle catégorie. Cela est du domaine réservé de la stratégie de division instillé depuis des années par les seigneurs et autres "biens pensants" n'écoulant que leurs certitudes divines.

Il ne s'agit pas non plus de voir à travers ce manifeste l'excuse des uns pour ne pas apporter leur part au collectif tant que le voisin ne bougera pas, fut- il un cadre.



En y regardant de plus près, peut-être y verrons-nous la traduction d'un travail qui, sans nous, n'est rien. L'organisation imposée, qui ignore l'apport d'un espace de délibération et donc de rencontre, "le travail vivant",

est vouée à un échec cuisant.

Celles et ceux constituant le fer de lance de cette doctrine, voire de cette idéologie, de restructurations permanentes se passent de ce genre de futilité et bien au contraire gèrent cela à grand renfort de consultants, tableaux de bord et autres outils de pilotage plus hermétiques les uns que les autres comme le "numéro vert", cellule d'écoute et autres officines veillant à maintenir le salarié loin de toute réponse collective, solidaire

Le collectif est beaucoup. Il est fondamental et une valeur primordiale que le SNUPFEN Solidaires défend au premier plan.

Ce manifeste, s'il a une valeur symbolique de par ses signataires, pourrait tout aussi bien être le lot commun de tout le personnel à l'ONF de chaque collectif de travail en UP, US, UT, service fonctionnel.

Et s'il peut faire des petits ...

Manifeste des cadres supérieurs de La Poste

Les cadres prennent rarement la parole sur leur entreprise. Nous, collectif de cadres supérieurs de La Poste, experts issus de tous ses métiers, faisons le choix de rompre cet usage, au nom des responsabilités et des valeurs qui nous animent.

Serviteurs mais pas serviles, loyaux mais pas courtisans, nous sommes en droit d'interroger le rythme des changements, leur accompagnement et les méthodes. On ne peut pas nous imposer plus longtemps d'être complices de méthodes destructrices, aux franges de l'illégalité.

Beaucoup d'entre nous ont contribué à instaurer, à leur corps défendant, un système sauvage sans garde-fou et, ravalés au rang d'exécutants des basses oeuvres, ne le supportent plus. Dans tout système, il y a sa part de gâchis... Aujourd'hui, à La Poste, la part de gâchis devient la règle, la part de règles devient l'exception.

Souffrances et déni :

A chaque semaine, ses tentatives de suicide, parfois fatales... et, immédiatement, les mêmes éléments de langage : problèmes personnels, fragilités... Se suicider sur son lieu de travail n'est jamais anodin : on retourne contre soi la violence qu'on y subit. Mais quel qu'en soit le cadre, les causes sont le plus souvent pluri-factorielles : on ne laisse pas ses problèmes de travail à la porte quand on rentre chez soi le soir... A ce titre, le déni systématique dont fait preuve notre entreprise et la chape de plomb posée sur chacune des histoires ne font qu'ajouter à la confusion ambiante.

Mais les suicides, si insupportables soient-ils, ne sont que la partie visible de l'iceberg. La souffrance, traduite par des indicateurs sociaux très dégradés, est cachée, niée par nos dirigeants. Elle n'en est pas moins une bombe à retardement. Nous, cadres supérieurs de La Poste, ne pouvons-nous contenter de décompter les victimes du champ de batailles...

Des mesures en trompe l'oeil :

Face à cette véritable gangrène, la direction de la Poste brandit comme des hochets quelques « mesurette » et croit nous éblouir avec un vrai-faux gel des réorganisations, un grand dialogue social à une voix, une commission et une médiatrice... ***Mais cela ne suffira pas, pas cette fois !***

Nous, cadres supérieurs de La Poste, réfutons les procédés visant à empêcher les regards extérieurs de se poser avec insistance sur nos affaires internes. Que penser de la commission Kaspar, dont les intervenants cautionnent le système organisationnel et managérial qu'ils ont mis en place, au nom d'une pseudo-santé économique de l'entreprise ?

Nous assistons actuellement à un ping-pong entre nos dirigeants et les organisations syndicales, avec deux visions opposées du ressenti des postiers. Mais où se situe la vérité ? « Quand on veut enterrer un problème, on crée une commission », disait Clémenceau. De notre point de vue, les informations « orientées », distillées sans contradiction, ne permettront pas d'analyser objectivement la situation actuelle, et ce malgré la présence d'éminences respectables. Le problème ne vient pas de la commission elle-même, mais de son instrumentalisation.

Cette mascarade doit cesser, nous avons le devoir d'alerter sur le malaise de nos collaborateurs, saturés des effets d'affichage... Arrêtons le double discours et laissons enfin la parole se libérer.

Vers la transparence :

Loin de nous l'idée d'être réfractaires au changement ! Attachés à restaurer éthique et transparence, nous, cadres supérieurs de La Poste, réclamons un changement des méthodes et du management. Parmi les nombreux chantiers de « reconstruction » qui seront nécessaires, nous demandons, en priorité et de façon urgente :

- Un diagnostic sans concession de l'existant, mettant au clair, par l'intervention d'un tiers indépendant, l'organisation, les conditions de travail, le management, la santé au travail et les suicides
- Une réflexion au plus haut niveau sur l'emploi, menée sans tabou et adossée à une stratégie d'avenir visible pour tous, en s'autorisant en cas de nécessité des mesures de souplesse
- De vraies ressources humaines, colonne vertébrale de l'entreprise, avec des règles de gestion ayant force de loi pour tous et des garde-fous pour permettre de signaler et traiter les dérives individuelles et collectives
- Des dispositifs psychosociaux et un dialogue social sincères, non dévoyés, guidés par une véritable motivation dans l'entreprise, mettant fin aux stratagèmes pour se bâtir une image sociale fictive.

Nous en appelons à l'Etat, qui ne pourra plus longtemps fermer les yeux sur des procédés contraires au droit et aux valeurs de la République et devra clarifier rapidement l'horizon qu'il souhaite pour La Poste. En tant qu'actionnaire majoritaire, il a maintenant l'opportunité et le devoir d'instaurer concrètement à La Poste l'exemplarité, tant économique que sociale, qu'il promeut.

A Paris, le 23 juin 2012

Le collectif

i Exemple lire « la société malade de la gestion » de Vincent de Gaulejac

ii Voir Discours de la servitude volontaire d'Etienne de la Boétie