

SOUFFRANCE AU TRAVAIL, RÉPRESSION SYNDICALE, SUICIDES...



Même si le lien entre les conditions de travail et la souffrance au travail est évident, le déterminer quand un collègue passe à l'acte doit être une priorité. Reconnaître les faits, en parler et commencer à se questionner sur les causes et à réfléchir à des solutions, constitueraient incontestablement un progrès dans le monde du travail. Car sur ce sujet, l'omerta organisée règne. La direction SNCF bloque la réalisation d'un véritable bilan d'années de management violent et de restructurations incessantes sur le dos des cheminots.

Aujourd'hui, alors que plusieurs cheminots sont passés à l'acte ces dernières semaines, la direction se refuse toujours à communiquer sur les chiffres des agents qui ont «craqué» ou pire!

Pour ces cas connus, combien de drames sont aujourd'hui cachés par la direction de la SNCF? Combien se dessinent?

Agir pour tenter d'éviter ces drames, c'est établir des arbres des causes sans concession, c'est déterminer clairement les organisations pathogènes... et les supprimer. C'est également permettre la plus grande transparence sur les conclusions de ces enquêtes.

Face aux nombreux passages à l'acte récents, dont celui de notre camarade Edouard, et devant l'inaction de la direction, SUD-Rail a interpellé le Président de la République, la Ministre du Travail, le Secrétaire d'Etat aux Transports et la direction SNCF sur des organisations du travail qui créent des situations dramatiques pour exiger une transparence totale et des actions immédiates afin d'arrêter le massacre!

Sud Rail

www.sudrail.fr
federation-sudrail@wanadoo.fr

Solidaires
Union syndicale

UN MANAGEMENT TOXIQUE AU SERVICE D'UNE POLITIQUE DU CHIFFRE

Quelles sont les caractéristiques du travail moderne ?

C'est l'individualisation de la relation au travail (avec une recherche de casse des collectifs de travail, lieux potentiels de revendications et d'organisation des salariés vis-à-vis de leur travail). Mais dans le même temps il faut toujours contrôler et surveiller les salariés, avec le renforcement des prescriptions sur la façon de travailler (procédures, définitions de limites contractuelles, etc.). Tout ceci combiné avec la restriction des moyens donne l'évaluation individuelle quantitative selon des objectifs prétendument négociés mais en fait imposés.

Sa dernière évolution est le « *Lean management* », mais alors que le bilan social est catastrophique dans les entreprises « pionnières » les plus hauts dirigeants en font la promotion lors des colloques de managers, le principe étant de recourir à l'inventivité de chaque salarié... pour qu'il soit lui-même son ingénieur-méthode chargé de réduire les coûts et qu'il trouve lui-même comment être exploité davantage (devenant ensuite la norme pour tous).

Pourquoi ces méthodes détruisent le travail ?

Le travail -même le plus humble et le plus ingrat- exige notre investissement psychologique pour surmonter les écueils qui surviennent dans la réalité. Le travail n'est jamais la simple application d'une procédure (travail prescrit). Il faut constamment contourner, adapter, inventer, pour appréhender toutes les dimensions de l'action que l'on doit réaliser (activité réelle). De là peut découler la satisfaction du travail « bien fait » pour peu que la reconnaissance soit au rendez-vous. Le travail est en outre un acte fondamentalement collectif : on travaille avec d'autres gens, pour d'autres gens, lesquels travaillent avec nous, et pour nous. C'est un pilier essentiel de ce qui fait de nous des êtres sociaux.

On voit donc que l'évaluation quantitative du travail sur lequel repose les Entretiens Individuels Annuels est absolument contraire à la réalité du travail, car elle occulte le chemin et les interactions humaines pour arriver au seul résultat, coûte que coûte... C'est pourtant le chemin et les interactions sociales qui sont le cœur du travail.

Pourquoi elles détruisent les personnes et le lien social ?

Si le management moderne est si violent, c'est justement que dans sa logique de profit, il empêche les salariés de s'approprier leur travail. Les organisations du travail sont toujours changeantes, (réorganisations permanentes), parcellisées (externalisations tous azimuts empêchant la vision globale). Elles exigent un résultat prescrit et objectivé sans se soucier du réel, conduisant à un travail bâclé et à des mensonges perpétuels sur ce qui a été fait ou pas : c'est particulièrement destructeur

psychologiquement, car on souffre de se rendre compte qu'on a « fait de la merde ». Enfin, comme il faut produire de la plus-value à tout prix, on pousse la productivité horaire, on allonge les amplitudes, on supprime des postes de travail et on surcharge ceux qui restent tout en réprimant ceux qui veulent résister (procédures disciplinaires).

Les accidents du travail mortels et les catastrophes ferroviaires récentes sont aussi le résultat de ce système. Le salarié perd ses repères et le sens de son travail, donc de sa propre vie. D'où la dimension psychologique de la souffrance au travail, beaucoup plus destructrice que la « simple » pénibilité qui a toujours été associée au travail. Elle résulte des pathologies de surcharge, des affections post-traumatiques, des pathologies de harcèlement et finalement la destruction du « vivre-ensemble », conduisant jusqu'au suicide.

SI LE MANAGEMENT MODERNE EST SI VIOLENT, C'EST JUSTEMENT QUE DANS SA LOGIQUE DE PROFIT, IL EMPÊCHE LES SALARIÉS DE S'APPROPRIER LEUR TRAVAIL.



La supercherie des « RPS » (risques psychosociaux) ou de la « QVT » (qualité de vie au travail)

Face aux dégâts de plus en plus visibles des violences managériales, les patrons font semblant de s'en préoccuper avec les RPS ou la QVT, qui ont pour fonction d'inverser l'effet et la cause en faisant croire que c'est l'individu, par ses fragilités préexistantes, qui ne serait pas capable de résister. On va donc l'aider plus ou moins (soutien psychologique, formations de développement de soi, de gestion de « son » stress, etc.), le prendre en charge plus rarement, mais on ne va jamais questionner les organisations de travail elles-mêmes, qui sont la véritable cause des souffrances.

Et Pepy/Jeantet/Saint-Geours dans tout ça ?

Nous n'oublions pas qu'en 2009, au plus fort des vagues de suicides à France Télécom, Guillaume Pépy a revendiqué publiquement ce « modèle » pour la SNCF, sans aucune réserve vis-à-vis des suicides. Et de fait, la quarantaine de suicides de cheminots dans les emprises ferroviaires depuis 7 ans (et sans doute beaucoup plus hors des lieux de travail) ne l'ont pas troublé le moins du monde.

Patrick Jeantet quant à lui, est passé par Kéolis avant de se faire remarquer à « Aéroport de Paris » pour sa politique financière qui (déjà) faisait passer l'humain pour une variable d'ajustement.

Enfin, Frédéric de Saint-Geours, Président du Conseil de Surveillance de l'EPIC de tête, est l'un des dirigeants de l'UIMM (Union des Industries Métallurgiques et Minières, partie éminente du MEDEF), le cœur du grand patronat français, soucieux surtout que sa classe des dominants accapare un maximum de la plus-value créée par le travail. Derrière leur « réforme » de 2014, c'est-à-dire le découpage de l'entreprise et la suppression du RH0077 remplacé par une Convention Collective Nationale qui laisse les travailleurs de la branche ferroviaire livrés au dumping social, l'augmentation des amplitudes de travail, la suppression de jours de congés ou de repos, le gel des salaires, la forfaitisation pour les cadres, la restriction des droits syndicaux, la restriction des instances et de la portée du dialogue social, l'externalisation de toutes les natures de tâches même celles qui fondent la spécificité ferroviaire, etc., nous ne pouvons nous attendre qu'à plus de souffrance au travail.

CES PATRONS, LEURS STAFFS ET LEUR POLITIQUE SONT TOXIQUES POUR LES SALARIÉS.

ILS SONT TOXIQUES POUR NOTRE TRAVAIL ET POUR LE CHEMIN DE FER, TOXIQUES POUR LA SOCIÉTÉ.

ILS SONT TOXIQUES POUR NOS VIES!

MA BOURSE OU VOS VIES?



QUAND LA RÉPRESSION SYNDICALE DEVIENT UN MODE DE MANAGEMENT



Sud Rail
REVENDIQUE:

Moratoire immédiat sur les réorganisations, les suppressions d'effectifs, afin d'organiser sans délai une véritable négociation avec les syndicats sur les organisations du travail et les méthodes managériales en vigueur.

Mise en place d'un observatoire paritaire de la souffrance au travail, travaillant avec des éléments fournis par les CHSCT et les DP, chargé d'un diagnostic permanent et de la définition de mesures d'effet immédiat ; ce service, à placer au plus haut niveau de la SNCF (EPIC de tête dans l'organisation actuelle) devrait comprendre des spécialistes en sciences humaines et sociales (psychologie du travail, psychodynamique du travail, ergonomie, médecine, sociologie du travail,...) et disposer d'un pouvoir d'étude et d'investigation étendu sur toutes les organisations en vigueur et les réorganisations envisagées.

Engager une Réforme immédiate des conseils de disciplines pour éviter que les encadrants soient juges et partis.

Organiser au niveau de chaque CE de l'entreprise des tables rondes annuelles sur la prise en charge de la souffrance au travail, sur les outils mis en place pour combattre la répression syndicale.

Aujourd'hui dans l'entreprise publique SNCF, le nombre de conseils de discipline, comme celui des arrêts maladies explosent. Dans les procédures disciplinaires internes ouvertes contre les salariés, bien souvent les responsables hiérarchiques sont témoins, enquêteurs, juges, juré-e-s et bourreaux et le niveau de sanctions n'a jamais été aussi élevé dans des caricatures de tribunaux patronaux dont nous exigeons la réforme complète. Aujourd'hui, dans une entreprise publique où il fait soi-disant bon vivre, pour un simple regard, une simple contestation, ou pour demander que les droits des salarié-e-s soient respectés, les représentants des salarié-e-s peuvent être sanctionné-e-s, licencié-e-s sous des motifs fallacieux. Et alors que cette même entreprise se trouve bien souvent condamnée par la justice, avec des sanctions disciplinaires et/ou des licenciements contre les salarié-e-s annulés, les dirigeants du comité exécutif de SNCF préfèrent donner des consignes pour aller jusqu'à l'épuisement des recours réglementaires et juridiques avec pour seul objectif d'éviter la réintégration de salarié-e-s qu'elle a injustement mais de manière délibérée, mis à la porte !

Le 15 Mars, près de 2000 soutiens se sont réunis gare Saint Lazare pour rendre hommage à notre camarade militant syndical qui s'est donné la mort et pour exiger justice face à cette direction d'entreprise qui brise des vies au nom du productivisme et de sa politique antisyndicale.

Dans une république où le combat contre tous les extrémismes, même patronaux, est plus que jamais d'actualité, la fédération SUD-Rail a interpellé le 20 Mars 2017, le président de la République et les principaux ministres en charge afin qu'ils prennent la mesure de la situation vécue par les salarié-e-s et syndicalistes de l'entreprise publique SNCF, et, alors que l'Etat est aujourd'hui le seul propriétaire de cette entreprise, de donner les directives nécessaires pour faire cesser cette politique de violence sociale.

Il est urgent de prendre les mesures pour faire rendre public, enquêter et faire stopper les organisations du travail pathogènes qui font souffrir les salarié-e-s et les poussent aux dernières extrémités. Comme lors des drames similaires qui ont touché le groupe Orange, **il est temps d'arrêter le massacre, de remplacer les dirigeants responsables de cette situation et de procéder à l'analyse des facteurs d'origine professionnels pour conduire à proposer des mesures pour réduire voire supprimer les facteurs de risques...**

**Ils sont responsables de la mort d'Édouard.
Nous les ferons condamner !!!**