



- Le changement nous appartient**
- Notre travail mis en miettes**
- Indicateurs : des « visions » aveuglantes**
- Risques psycho-sociaux : une appellation d'origine détournée, et pour « cause »...**
- Quand désobéir devient vital**

Le changement nous appartient

Après avoir mené campagne sur « Le changement », M. Hollande, nouvellement élu président, avait affirmé son besoin de rencontre avec les français afin de prendre en compte leurs exigences, leurs espérances et leurs inquiétudes.

Face à ses propos, nous avons réservé un tract lors de notre dernière série sous le titre : « *Lettre au Président de la République* ». Cette lettre fut envoyée à l'Élysée le 25 octobre 2012. A ce jour, aucune réponse ne nous a été retournée.

La suite, chacun la connaît, le changement n'a pas vu le jour, et d'ailleurs était-il envisagé ?

Nos craintes concernaient la perte de nos savoir-faire par des organisations incohérentes ainsi que la baisse des moyens permettant de travailler correctement. Le tout dans un système managérial basé sur l'obéissance absolue qui empêche l'implication des femmes et des hommes à fournir du bon travail.

Pour la CGT, le changement tant attendu est possible, mais pas sans l'intervention des salariés.

L' « intox » pour que rien ne change

La grande majorité des informations quotidiennes qui nous inondent, proviennent des grands médias (presse, télévision, radio, Internet). Ceux-ci sont détenus par les plus grandes fortunes de France (dont les grands patrons d'entreprises d'armement !). Les éditorialistes, les présentateurs des journaux télévisés et radiophoniques, sont souvent à la solde des personnalités politiques. (Documentaire : « *Les nouveaux chiens de garde* »).

A partir de cette réalité, on ne voit pas comment d'autres perspectives sociales et économiques pourraient être annoncées ou mises en débat. On ne s'accapare pas la communication par hasard mais bien pour en tirer parti ou plutôt augmenter sa fortune personnelle !

Alors reviendra inlassablement, le discours alarmant: « *il faut sauver les retraites, sauver l'économie, sauver les entreprises,...* ». Par ce subterfuge, il sera alors plus facile d'imposer des « efforts » supplémentaires aux salariés, culpabilisés de ne pas en faire assez, voire d'être des profiteurs. La liquidation à petit feu de nos acquis pourra s'opérer de façon orchestrée et savamment dosée.

Cette politique appelée « rigueur » ou « austérité », appliquée depuis les années quatre-vingts, n'a jamais montré son efficacité, ni économique, ni sociale, ni environnementale.

Pendant ce temps, l'industrie du luxe bat des records historiques.

L'important pour les plus aisés (financièrement) est de continuer leur « business » et que, finalement, rien ne change. La crise des uns est la conséquence de l'enrichissement des autres.

Besoin de changer d'air

Dans cette ambiance, il est de bon ton pour nos dirigeants d'entretenir les divisions pour continuer de nous dépecer de nos acquis. Dresser les salariés les uns contre les autres pour tirer vers le bas leurs conditions de vie finit par poser des difficultés à une grande majorité d'entre nous.

Demander des « efforts » toujours aux mêmes n'est pas anodin. En effet, les bas salaires, la précarité, les délocalisations, la baisse des services publics, le recul de l'âge de la retraite, la baisse des prestations sociales,... ont des conséquences néfastes sur l'économie. Chacun est à même de constater que les restrictions sur la consommation, la santé... c'est des emplois qui disparaissent, du chômage qui augmente et par conséquent des recettes qui diminuent et un déficit qui s'accroît.

Toutes ces situations que nous vivons au quotidien sont le fruit de ce que certains nomment : « la compétitivité ».

Faire à moins cher, baisser les coûts, faire « maigre ». Faire beaucoup avec rien : « le Lean ». Derrière ces mots, ce sont nos conditions de travail : les bas salaires, les effectifs réduits, la précarité (CDD, intérim), la rationalisation des services et des moyens, le travail décomposé, le chronométrage des tâches, la polyvalence...

Insidieusement, ce cumul de contraintes devient invivable. On ne respire plus !

Alors, changer d'air devient une priorité. L'égalité de considération pour chacun, la reconnaissance, restent la base du changement tant attendu. Pouvoir retrouver des relations professionnelles et hiérarchiques sans suspicion, sans délation, sans sanction permettrait véritablement de « re-travailler ensemble » et de façon cohérente.

Un sérieux manque de conflits !

A la CGT, nous le crions haut et fort : « Nous sommes dans un contexte de lutte des classes ».

C'est dans ce sens que nous contestons le terme de « collaborateurs » ou de « partenaires », car le constat que nous faisons est que : L'intérêt des uns se fait au détriment de l'intérêt des autres.

A aucun moment nous n'avons vu nos dirigeants partager équitablement le fruit de notre travail. A aucun moment nous n'avons perçu d'égalité, voire même d'équité sur les prises de décisions dans l'organisation et les conditions de travail. A aucun moment, nous n'avons été entendus sur les embauches, les évolutions professionnelles, les salaires,...

Dans ce rapport hiérarchique à l'entreprise, nous sommes considérés comme des « subordonnés » voire des « choses jetables ». Il en ressort que certains profitent des autres et qu'il n'y a pas de limites sauf si les salariés s'arrêtent (collectivement) de travailler pour revendiquer...le respect.

Depuis quelques années, les mouvements sociaux ont perdu de leur puissance. Non seulement, nous n'obtenons plus d'avancées, mais de plus nous n'arrivons même plus à maintenir nos acquis. La régression sociale s'est transformée en récession économique.

Sans ces conflits mis au grand jour par des manifestations, le déséquilibre ne fait que s'accroître entre les droits des uns et ceux des autres. L'histoire des avancées sociales est pourtant là pour nous le rappeler. Seuls les grands mouvements ont permis des avancées importantes et donc permis « des changements ».

Partager des idées pour « changer » l'ordre des choses

Par cette sixième série de tracts, nous allons continuer de vous faire partager des idées, celles que nos dirigeants ne publient pas. Nous pensons, à la CGT, qu'il est possible de vivre autrement pour peu que l'on change les « valeurs » attribuées aux êtres humains, aux salariés. Chacun a ses opinions, ses propositions, pour vivre une vie meilleure.

Transmettre des idées passe par la communication. Débattre, dire ouvertement ce qu'on pense, argumenter pour repartager, c'est créer les conditions pour s'en sortir ensemble. Bien sûr, cela demande de « désobéir à l'ordre établi », de ne pas accepter la situation actuelle comme un état de fait : « résister ». Montrer ses opinions, ses différences sans avoir à en rougir, en y mettant du bon sens, de la raison.

Le message lancé par les salariés lors des élections de 2012 était : « vivre autrement », « vivre mieux », « changer ».

Aux obligations financières qu'exige la direction, il y a des « obligations morales » à opposer. Celles-ci sont les valeurs de la République : « Liberté, Egalité, Fraternité ». Imposer ces valeurs dans l'entreprise doit être une priorité pour tous. Alors, en route vers l' « humanisme ».