



**« Il faut tout dire. La première des libertés est la liberté de tout dire »
Maurice Blanchot**

En CELDA, comme à l'école maternelle si tu parles, t'es puni !!!

St Etienne, le 2 novembre 2011

Dans notre entreprise, plusieurs mondes se côtoient.

Il y a d'abord celui de l'image. Ce sont les réunions (DP, CE, CHSCT), voire les grandes messes médiatiques où on se parle poliment, on se fait des ronds de jambe, on glisse une petite plaisanterie pour faire croire à de la convivialité, on se souhaite une bonne soirée, un bon retour, un bon week-end. Bref, on est socialement adapté entre gens bien élevés.

Il y a ensuite celui un peu plus opaque des méthodes managériales déviantes. Entretiens privés, courriers ou courriels, coup de téléphone, petite réunion locale où le discours est déjà beaucoup plus musclé : comparaison, culpabilisation, remise en cause des compétences, infantilisation, menaces. Tout un arsenal qu'on essaie tant bien que mal de ne pas trop sortir au grand jour parce que ça ne fait pas très propre, et surtout parce que c'est illégal.

Et il y a enfin le monde glauque de la guérilla anti syndicale, à l'encontre de celles et ceux qui essaient d'agir sur le monde précédent. Et dans cet univers là, comme dans tous ceux où la fin inavouable justifie les moyens, c'est la loi du coup tordu, du silence et de la vengeance avec comme objectif de détruire l'ennemi.

A Sud, nous n'avons cessé de nous battre contre les pratiques commerciales et managériales déviantes, dès lors que nous en sommes informés. Nous avons fait le choix aussi d'utiliser tous les outils que nous donne le Code du Travail pour veiller à ce qui devrait, dans un monde juste et raisonnable, être la priorité de tous : Préserver la santé des salariés. Nous avons aussi fait le choix de la transparence : Dire ce qu'on fait et faire ce qu'on dit. Bref, faire le travail pour lequel nous sommes élus au plus près de ceux qui nous ont élus.

Et ça, pour la direction de la CELDA, c'est inacceptable. C'est faire entrave à la dictature des chiffres, du benchmark, des classements individuels, de la pression quotidienne. Se battre contre tout ça, c'est se battre contre la Direction. Et ces gens-là n'ont pas l'habitude qu'on leur résiste, qu'on les contredise, qu'on les bouscule dans leur gestion du matériel humain dont le stock, comme le dit de manière provocatrice Fabien CHAUVÉ, est par nature soumis à variation.

Alors depuis quelques mois on tire à vue sur les militants SUD.

Un coup de téléphone menaçant, un courrier de recadrage, un entretien préalable à sanction sans objet, une sanction pour fait de libre expression ***, sont autant d'agissements répétés visant

à intimider notre équipe syndicale. Et on se doute bien que la consigne si bien appliquée vient du plus haut niveau pour être docilement appliquée. Comme un petit challenge pour casser du Sud.

Et on vient ensuite nous parler de dialogue social, de « partenariat », de négociation « gagnant-gagnant » !!!

Gardez votre dialectique pour vous, mesdames et messieurs les nettoyeurs. Dans la vie, ce n'est pas ce qu'on dit qui compte, c'est ce qu'on fait.... Ou pas d'ailleurs !!!

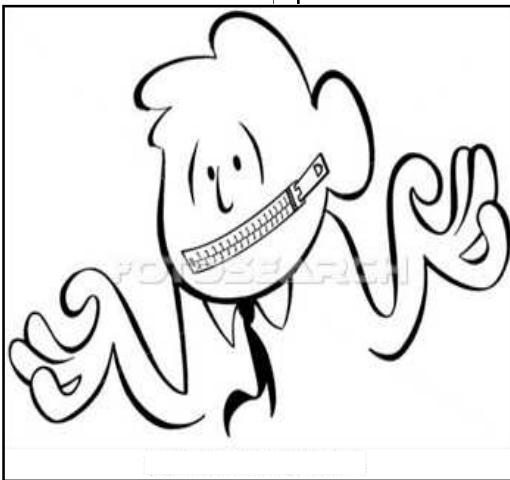
Si vous pensez nous faire baisser les bras avec ces méthodes d'un autre âge, vous vous fourrez le doigt dans l'œil, nous sommes des militants syndicaux forts de la représentativité que le Personnel nous donne, à chaque élection plus importante.

Vous ne ferez pas l'impasse du débat sur les conditions de travail et

les pratiques managériales en harcelant le seul syndicat qui vous fait des propositions concrètes. Et nous n'entrerons pas dans une guérilla avec vos méthodes sournoises. A chacun sa spécialité !!!

Au lieu de dépenser du temps et de l'énergie dans ces manœuvres maléfiques, vous feriez mieux d'essayer de comprendre pourquoi tant de salariés n'ont aujourd'hui qu'une hâte, se casser de la CELDA avant qu'elle ne les casse, pourquoi des DA ou des DG pétent les plombs jusqu'à se mettre en danger personnel à force de faire n'importe quoi, pourquoi enfin les clients se détournent de nous.

Ce sont les vraies bonnes questions du moment et c'est sur tous ces points que nous vous attendons.



*** Eric Guillermin a envoyé à tous les salariés du Groupe 3 un mail pour les booster sur l'emprunt en comparant les agences entre elles et en indiquant que tous les RDV devaient occasionner une proposition. Voici la réponse qui a été faite par un des destinataires, militant Sud

**« De l'approche globale pour un seul produit en quelque sorte ? Ne s'agit-il pas d'injonction paradoxale, si nuisible à la santé mentale des salariés qui, elle aussi, est la priorité des priorités ?
Cordialement »**

Vous trouverez au verso le courrier de sanction envoyé par Corinne France, notre nouvelle DRH, sans doute soucieuse de marquer son arrivée par un zèle prometteur, ainsi que la lettre de réponse qui lui a été adressée.

à

Mme Corinne France
DRH

Madame,

J'accuse ce jour réception de votre courrier recommandé du 22 septembre dernier me notifiant un avertissement pour avoir répondu à un courriel de mon supérieur hiérarchique virtuel, Mr Eric GUILLERMIN.

Vous justifiez cette sanction professionnelle d'une part par le contenu de mon courriel qui serait selon votre propre interprétation « doctrinal », et d'autre part par le fait que j'ai utilisé la messagerie professionnelle, celle là même par laquelle j'avais été contacté.

Je vous rappelle que la libre expression est un droit constitutionnel qui, à ce titre, doit être appliqué partout, sauf à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne, physique ou morale. La réponse que vous incriminez ne comporte aucun propos diffamant ou insultant. Le même type de réponse pourrait (et même devrait) être effectué par n'importe quel salarié, à chaque fois que des outils de pression psychologique sont utilisés. Elle souligne juste les injonctions paradoxales que le message initial comporte, et qui sont de nature à provoquer des troubles chez les salariés destinataires. C'est une évidence pour tous à condition évidemment de s'intéresser un minimum à la santé au travail. C'est un constat scientifique et non pas une doctrine. En prévenant Mr GUILLERMIN, je réponds à un droit et à une obligation légale : le droit de m'exprimer sur les conditions de travail, et l'obligation de faire remonter une situation à risque.

Le fait que le caractère collectif de ce courriel vous choque au point d'essayer de me sanctionner, alors que dans le même temps, et pas plus tard que vendredi dernier, un nouveau courriel de Mr GUILLERMIN compare de manière scandaleuse les agences entre elles (alors que vous le niez dans les instances), montre de toute évidence que le benchmark est bien devenu lui en CELDA une doctrine que personne ne doit remettre en cause.

Je souligne également le paradoxe qu'il y a à reprocher à un salarié l'utilisation de la messagerie professionnelle pour donner un avis, alors que dans le même temps, l'ensemble du Personnel est quotidiennement abreuvé par la hiérarchie de courriels qui sont parfois dégradants ou insultants.

Je constate enfin que c'est la deuxième fois en quelques mois que vous tentez de sanctionner des militants de Sud BPCE pour avoir, dans le cadre professionnel, exprimé un point de vue sur les conditions de travail en CELDA. L'organisation syndicale que je représente vous a déjà officiellement mis en demeure de cesser ces pratiques d'intimidation et vous a invité à ouvrir un vrai espace de discussion sur l'organisation du travail et les pratiques managériales au lieu de mener une chasse active contre celles et ceux qui osent s'exprimer.

Je vous demande expressément de retirer dans les plus brefs délais la sanction que vous me signifiez dans votre courrier sauf à pouvoir la justifier de manière indiscutable par une référence précise au règlement intérieur de la CELDA.

Je suis comme d'habitude à votre entière disposition pour l'entretien, qui aurait dû dans un cadre normal avoir lieu au préalable, avec vous et avec mon supérieur hiérarchique.

Dans cette attente, recevez Madame, mes salutations.

"Les cadres se laissent déborder parce qu'on leur a mis un costume et une cravate, alors qu'ils ne sont que de la main d'œuvre. Si tous les gens qui travaillent à La Défense y venaient en bleu de travail, comme à l'usine, ils comprendraient mieux ce qui se passe pour eux! Le fait de porter les attributs du pouvoir les empêche de prendre conscience à quel point ce sont des OS."



Jean-Marc MOUTOUT nous revient. Après « Violence des échanges en milieu tempéré » où il dénonçait en secteur tertiaire ce que J P le Goff appelle « La barbarie douce », c'est à nouveau une grande claque que l'on reçoit de plein fouet !

Ce film, tiré d'une histoire vraie, raconte la dégradation progressive, professionnelle puis personnelle, d'un cadre de banque qui va finir par se suicider après avoir exécuté ses 2 supérieurs hiérarchiques.

Tout est dit et montré avec une précision qui dénote d'un travail de recherche et d'introspection minutieux : la crise, la déshumanisation, la rentabilité immédiate, le management par les objectifs, le délitement du collectif de travail, la solitude et le désespoir de celui que l'on met sur la touche.

C'est un film dur, violent même. Il vient nous percuter, y compris dans notre engagement militant. Il nous fait comprendre que le mal est profond et qu'il touche toutes les couches professionnelles et hiérarchiques. Le personnage magistralement interprété par J Pierre DARROUSSIN, ni sympathique, ni antipathique, ni jeune ni vieux, c'est en fait chacun de nous face à la précarité des situations de travail et des emplois occupés. Il ne comprend pas ce qui lui arrive. Où il parle de travail et de clients, on lui répond chiffres et statistiques. Il parle de fidélité et de confiance à des interlocuteurs qui ne l'entendent pas.

Alors bien sûr, dans cette banque pas de présence syndicale visible. Mais il ne s'agit pas pour autant de se soulager de ce constat. Quand on sort de la salle, KO debout, on se demande comment, intervenant auprès de ce personnage, on aurait pu empêcher ça.

Toutes les pistes que l'on donne à nos collègues pour ne pas se laisser emporter par cette souffrance (réagir, interpeller les collègues, se battre, se faire accompagner, se préparer à changer de travail) sont tentées ici.

Quelques heures après, quand on a digéré toutes ces émotions brutes, l'évidence apparaît enfin. Ce qu'il fallait ici, c'était une réaction collective. Pas d'autre solution !!! Une façon brutale de revenir à cette réalité que nous ne cessons de marteler dans les syndicats de Solidaires : on peut et on doit aider individuellement toutes celles et ceux qui souffrent au travail. Mais la transformation véritable des pratiques de gestion des entreprises ne pourra pas se passer du combat collectif.