

Sud Rail
ÉLECTIONS DP/CE/CA/CS 2015

Talks
ensemble

FÉDÉRATION DES SYNDICATS
DE TRAVAILLEURS DU RAIL

**SOUFFRANCE
AU TRAVAIL**



**ILS S'EN MOQUENT,
ON EN MEURT!**

édito

D' où vient la souffrance au travail ? La souffrance au travail, ce n'est pas simplement les conditions de travail ou la pénibilité (qui a toujours existé), mais la conséquence des formes modernes de violence managériale, qui sont la réaction du patronat à mai 68 (la plus grande grève générale en France, qui faillit déboucher sur une remise en cause radicale du capitalisme, car il s'agissait d'une critique du système quand il allait bien). Pensées dans les années '70, mises en place à partir des années '80 (le « tournant gestionnaire »), les méthodes modernes de management se sont généralisées durant les années '90 et 2000, provoquant notamment l'apparition de suicides au travail, rarissimes auparavant.

L'objectif est bien la soumission des salariés, pour maintenir et accroître les conditions d'exploitation, et accaparer toujours plus de plus-value au profit du capital (d'où la guerre aux salaires par le chômage, la précarité, les exonérations de cotisations sociales, la baisse des conditions de retraite, etc.).



Solidaires

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

UN MANAGEMENT TOXIQUE AU SERVICE D'UNE RÉFORME EMPOISONNÉE

Quelles sont les caractéristiques du travail moderne ?

C'est l'individualisation de la relation de travail (brisant collectifs de travail, lieux potentiels de réflexions et d'organisation des salariés vis-à-vis de leur travail). Mais en même temps il faut toujours contrôler et surveiller les salariés : persistent donc 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. La dernière évolution est le « *lean management* » où l'on sollicite l'inventivité de chaque salarié...pour qu'il soit lui-même son ingénieur-méthode et trouve lui-même comment être exploité davantage (devenant ensuite la norme pour tous).

Pourquoi ces méthodes détruisent 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 a à faire (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 EIA est absolument contraire à la réalité du travail, car elle occulte le chemin pour arriver au résultat, qui est 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 domination, 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 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, on réprime ceux qui veulent résister (procédures disciplinaires). L'accident de Brétigny est 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 (les ouvriers disaient naguère qu'ils allaient « au chagrin »).

En résulte des pathologies de surcharge, des affections post-traumatiques, des pathologies de harcèlement et finalement la destruction du « vivre-ensemble », pouvant conduire jusqu'à des suicides.

C'est d'autant plus vrai dans les services publics qui reposaient sur trois égalités : entre salariés, entre usagers et entre salariés et usagers. Les logiques managériales modernes, par l'individualisation à outrance, ont fait voler en éclat ces égalités, côté salariés comme usagers (devenus des clients dont aucun ne paye plus le même prix pour un même trajet).



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.), mais on ne questionne jamais les organisations de travail elles-mêmes, qui sont la véritable cause des souffrances.

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

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.

Jacques Rapoport a quant à lui été Directeur Général de La Poste de 2007 à 2012, qu'il a transformé d'EPIC en S.A. pour préparer la casse et la privatisation. Vis-à-vis des suicides qui sont également nombreux parmi les postiers, on ne lui connaît aucune émotion particulière.

Enfin, Frédéric 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 la suppression du RH0077 remplacé par une Convention Collective Nationale qui laisse l'essentiel des travailleurs de la branche ferroviaire en dehors, 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 et leurs staffs sont toxiques. Toxiques pour le travail, toxiques pour le chemin de fer, toxiques pour la société, toxiques pour nos vies.

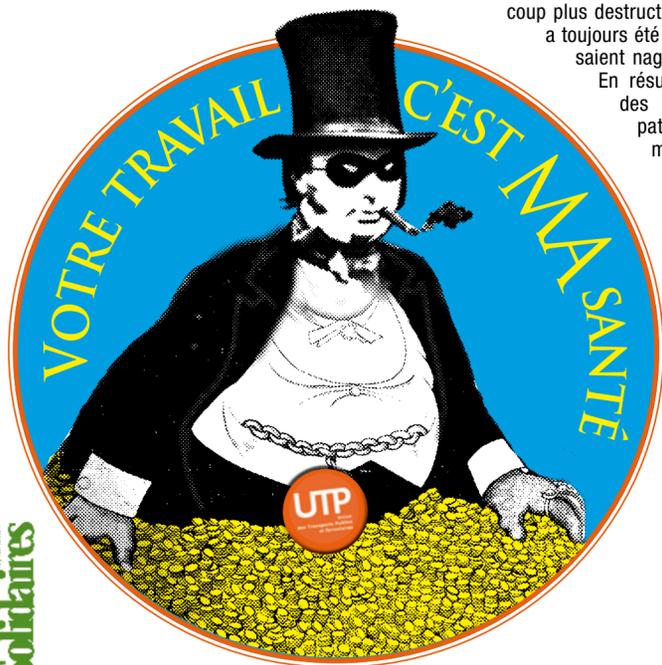
VOTER POUR LES « PARTENAIRES SOCIAUX » QUI ONT SIGNÉ CETTE RÉFORME, REVIENT À VOTER POUR SES PROPRES BOURREAUX.

SEUL SUD RAIL A INTÉGRÉ DEPUIS 10 ANS CETTE PROBLÉMATIQUE DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL ET FORME PETIT À PETIT SES MILITANTS POUR LA COMPRENDRE, LA RECONNAÎTRE ET LUTTER CONTRE LES MÉTHODES DE MANAGEMENT QUI LA PROVOQUENT.

FAUT ADMETTRE : RIEN QUE LES SIGLES FILENT MAL AU CRÂNE ARF! ARF!



CES PATRONS ET LEURS STAFFS SONT TOXIQUES. TOXIQUES POUR LE TRAVAIL, TOXIQUES POUR LE CHEMIN DE FER, TOXIQUES POUR LA SOCIÉTÉ, TOXIQUES POUR NOS VIES.



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

POUR COMBATTRE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

MORATOIRE immédiat sur les réorganisations et 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 ;

Sud Rail REVENDIQUE EN PARTICULIER:

La **suppression des entretiens individuels d'évaluation** et de toute évaluation individuelle quantitative, pour lui substituer une évaluation collective (par équipe, service, bureau, direction,... selon les configurations les plus adéquates) et qualitative.

La **suppression des GIR, GEXCI, La Prime, parts variables de salaire** (pour les contractuels), etc., car tous ces dispositifs mettent les individus en concurrence les uns avec les autres et encouragent la déloyauté, les crocs-en-jambes, et détruisent le « vivre ensemble au travail ».

La **mise en place d'un dispositif contraignant de protection des « lanceurs d'alerte »** à propos de la souffrance au travail.

La **reconstruction des solidarités corporatives à tous les niveaux**, fortement mises à mal, d'une part par la séparation entre gestion de l'infrastructure et des services ferroviaires depuis 1997 (en rien corrigée par la dernière réforme), d'autre part par la gestion par branches mise en place par la direction de la SNCF de sa propre initiative à partir de 2002/2003 (« branchisation » ou « verticalisation »). Dans ce cadre, il convient de reconstituer autant que possible une SNCF intégrée, en commençant par les niveaux opérationnels (fin des établissements mono-activité).

QUI A DIT QUE LE SYNDICALISME
ÉTAIT À COURT D'IDÉES ?

« iD »

SOLIDARITÉ

AMÉLIORONS LES CONDITIONS DE TRAVAIL
LUTTONS CONTRE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL,
LE HARCÈLEMENT ET L'ISOLEMENT

