



## *Vers un autre rapport au travail....*

### **La fin d'une ère...**

Contrairement à un discours un peu abrutissant qui a cours depuis une vingtaine d'années, travailler ce n'est pas seulement « *atteindre des objectifs* », appliquer les procédures d'un référentiel, présenter des résultats étincelants sur un diaporama PowerPoint ou encore faire preuve « d'adaptabilité », d'employabilité,... jargonner dix mots de franglais en réunion pour la « *satisfaction du client* ». Non ! Bientôt en 2010, ces divers slogans ont largement vécu.

Le travail au quotidien ce sont des hommes et des femmes inévitablement confrontés à l'inédit, l'imprévu –voire l'imprévisible-, qui prouvent leur inventivité, leur ténacité ou leur endurance, à résoudre des problèmes très concrets.

Surmonter ces difficultés suppose très souvent –pour ne pas dire toujours- le concours des autres, des collègues de travail, de celui qui a déjà rencontré des obstacles similaires, qui sait comment jongler (pour ne pas dire plus !) avec l'outil informatique de gestion, qui sera le bon spécialiste à aller interroger face à un problème technique, qui indiquera comment s'écarter subtilement du référentiel pour que l'affaire avance<sup>1</sup>.

**Nous l'avons souvent dit, et nous le répétons, cette indispensable coopération a été mise à mal par deux décennies d'une politique sociale dont les maîtres mots étaient : individualisation, évaluation, performance.**

A la CFDT, nous n'acceptons pas de réduire l'entreprise et ses résultats à une simple évaluation quantitative sous la forme de tableaux de chiffres, sensés rassurer ou inquiéter un actionnaire soucieux d'un dividende rapide. Pas plus, nous n'acceptons que la « performance individuelle » du salarié soit contenue dans une note résultant d'un jeu de cases à cocher, où finalement les courtisans, et les roublards s'assurent un succès ; les moins dociles, ceux qui disent leur vérité s'en voient rarement récompensés ; tout cela ne contribuant pas à l'intérêt général. Le travail des salariés, c'est la plupart du temps un investissement, un engagement qui ne se voit pas, ne se mesure pas, ne s'évalue pas quantitativement.

### **La valeur de la cohésion sociale :**

TUS Sophia a connu des heures difficiles (au sens de l'économie d'entreprise : cinq procédures de licenciements collectifs depuis 1992), et aussi des drames humains.

---

<sup>1</sup> Si le travail était intégralement prescriptible, il serait réalisé par un automate et nous ne serions pas là ! Croire le contraire relève d'un fantasme de technocrate...

Néanmoins, la capacité de l'entreprise à surmonter les difficultés, nous la percevons d'abord et avant tout dans la cohésion qui anime le collectif de travail, capable de se mobiliser avec force à chaque survenue d'une tempête.

Notre Direction doit le comprendre : chaque fois que la cohésion est mise à mal, amenuisée par l'application d'une politique sociale délétère, c'est toute l'entreprise qui risque de mal s'en porter.

### **...Et de la représentation du personnel :**

Dans ce contexte, demain comme hier et aujourd'hui, à côté du pouvoir de Direction, la création d'un compromis juste, équilibré et acceptable par toutes les parties (l'actionnaire, le salarié) suppose l'existence d'un.... contrepouvoir.

#### **C'est bien entendu le rôle dévolu à la représentation du personnel.**

La semaine prochaine, mardi 24 novembre, vous serez amenés à élire vos représentants (Comité d'Etablissement et Délégués du Personnel) pour un mandat de deux ans. Ce sera le moment privilégié de votre expression.

Ceci s'adresse plus particulièrement aux salariés arrivés il y a peu dans l'entreprise, qui ne perçoivent pas forcément très clairement la nécessité d'être représentés, et se demandent peut-être à quoi servent ces élections. Un coup d'œil du côté des entreprises dépourvues de représentation du personnel fournit un éclairage rapide : pour faire respecter ses droits, pour en créer de nouveaux, il s'avère indispensable de disposer de délégués indépendants, formés, capables de comprendre tous les rouages de l'entreprise.

Enfin pour les plus anciens, rappelons qu'il n'est pas toujours facile de dire ce que l'on pense à sa hiérarchie, voire simplement de poser des questions sans prendre le risque d'être stigmatisé comme un « mauvais élément », et que nous avons toujours fait l'effort de dire « tout haut... ce que chacun pense tout bas », hiérarchie comprise.

Pour ce qui concerne la CFDT :

- Convaincus de la nécessité d'instaurer un autre rapport au travail que celui qui persiste depuis vingt ans
- Convaincus que « la crise » économique actuelle doit être l'occasion d'une autre façon de produire les richesses (il faut mettre un terme aux logiques de domination et en particulier à la sous-traitance systématique.)

**Ce sera dans cet esprit que nous aborderons la mandature à venir.**

**Le 24 novembre Votez et faites voter CFDT**

