



La direction et « l'humain »

La direction et le management utilisent de plus en plus dans leurs communications le mot « humain ».

Pour les travailleurs, ce mot humain renvoie à des valeurs positives : l'humanisme, le respect, la solidarité, la dignité.

La direction, elle utilise ce terme à tort et à travers, ce qui vient en contradiction avec la recherche systématique de la performance : elle nous prend pour une variable d'ajustement destinée à pousser toujours plus loin la recherche de « l'excellence » comme ils disent afin entre autres de compenser les manques qu'elle a elle-même créés.

L'effectif des travailleurs diminue année après année : démissions, départs à la retraite non remplacés, vente de services comme le labo, centralisation du service finance, non renouvellement des sous-traitants qui sont depuis des années nos collègues de travail, diminution des intérimaires, non renouvellement des CDD ...

Cette politique menée a fortement dégradé nos conditions de travail :

- Crainte pour l'avenir de nos emplois.
- Surcharge de travail.
- Pression permanente et management par le stress.

Les conséquences sont visibles dans tous les services :

Il y a de plus en plus de dépressions, voire des burn-outs. Les démissions se multiplient, souvent pour se protéger de cet épuisement professionnel.

Les départs à la retraite, autrefois vécus par certains avec regret, sont aujourd'hui perçus par tous comme un soulagement.

La direction cherche malgré le manque d'effectif à conserver les performances passées en augmentant la pression :

- Les convocations pour faute à répétition, souvent sans motif réel, assorties systématiquement de la menace « pouvant aller jusqu'au licenciement ».
- La chasse à l'absentéisme, avec refus de congés posés en urgence et transformation en congés sans solde.
- Stigmatisation de ces congés posés en urgence, en les appelant ça « l'absentéisme du lundi ».

A force de fonctionner avec des effectifs constamment sous tension, la moindre absence même légitime et ponctuelle perturbe nos conditions de travail. Ce n'est pas un problème d'absentéisme, mais bien un problème de sous-effectif chronique.

Il est clair que, pour la direction, nous ne donnerons jamais assez de notre temps, de notre énergie et de notre santé à l'entreprise.

C'est pourquoi il ne faut pas rester isolés et se mobiliser collectivement.

Seule l'action collective permettra de défendre nos droits et nos conditions de travail.

Ensemble, ne cédon pas à la pression !

La lutte continue !