

Courrier fédéral

N° 184

du 07.11.09 au 13.11.09

Fédération
des travailleurs
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



> EDITORIAL

Emploi des séniors, départ pour pénibilité ...

Page 3

> LUTTES ET SUCCÈS

Page 2

> INTERNATIONAL

*Les Molex à Chicago, nouvelle bataille
contre le géant américain*

Pages 4 à 5

> POLITIQUE REVENDICATIVE

*Implication des salariés, atout majeur
dans la stratégie industrielle*

Page 6

> LA LETTRE DE L'UFICT

Construire un management alternatif

Pages 7 à 8

Courrier Fédéral

Fédération des travailleurs
de la métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.48.18.21.31
Fax : 01.48.59.80.66

<http://www.ftm-cgt.fr>
e-mail : communication@ftm-cgt.fr

Directrice de publication : L. Bensella
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro (4,13 F)
Abonnement annuel :
36,59 euros (240,01 F)

Commission paritaire
0413 S 06474
Imprimé par nos soins

> LUTTES ET SUCCÈS

Appel à la mobilisation Pas de place pour la CGT chez tout pour l'auto (La Réunion -97)

Les élus de la CGTR Auto moto de l'entreprise Tout Pour Auto subissent des pressions, du harcèlement syndical et des discriminations syndicales depuis leur élection en février 2009. Lors de ces élections, la liste déposée par la Fédération CGTR Auto Moto a remporté les élections DP/CE. La CGC a contesté l'élection devant le tribunal d'instance au motif qu'il manquait des bulletins de vote sur un des sites de l'entreprise dans le 2^{ème} collège.

Devant cette contestation soutenue par l'employeur, ce dernier refuse de convoquer les nouveaux élus pour la mise en place du nouveau bureau du CE. La Fédération a du écrire à la Direction du travail. C'est sur l'intervention de l'inspecteur du Travail que la direction décide de convoquer les élus pour l'élection du bureau CE.

Quelques mois après, le Tribunal a rendu sa décision condamnant l'employeur à organiser une élection partielle dans le 2^{ème} collège sur les sites concernés. Celle-ci a eu lieu le 24 septembre 2009 et la CGTR a perdu le siège dans le collège cadre, il faut dire que l'employeur a mis la pression sur les personnels concernés par cette élection. L'employeur a convoqué les élus pour une nouvelle élection du bureau du CE alors que l'ordre du jour n'a pas été signé par la secrétaire mais par lui-même. Lors de cette réunion, la CGTR a fait une déclaration dénonçant cette manœuvre de récupérer le CE et les élus CGTR ont décidé de quitter la salle. L'élection des membres au CHSCT a eu lieu le même jour avec un appel de candidatures par téléphone ! Le syndicat a donc constitué un dossier pour saisir le Tribunal.

Sur le plan syndical, les camarades subissent des pressions quotidiennes sur leur poste de travail et sont convoqués systématiquement par leur chef de centre. La situation est tellement tendue que le délégué syndical, qui était en congés annuels, a été prié de quitter l'entreprise par les gendarmes quand il est venu récupérer son bulletin paie. Il faut également noter que les camarades syndiqués élus sont privés de toute demande de formation.

Force est de constater que l'employeur cherche à éliminer un syndicat, la CGT dans l'entreprise. C'est pourquoi, la CGTR demande à toutes les structures de la FTM CGT d'envoyer des fax de contestation au siège de cette entreprise au 0262 96 82 68 et à la Direction du Travail au 0262 94 07 01 ou 00 pour dénoncer ces agissements et la répression syndicale dans cette entreprise.

JTEKT – IRIGNY (69) Une grève gagnante pour les salaires, l'emploi et la vie syndicale CGT

Les salariés de l'équipe de nuit puis celle en 2x8, suivis par l'équipe en VSD (Vendredi/Samedi/Dimanche), la Maintenance et les Services généraux se sont mis en grève. Celle-ci a duré 6 jours et au total se sont plus de 500 salariés qui étaient mobilisés.

En 2008 et au premier semestre 2009, l'équipementier automobile résiliait les contrats des intérimaires et multipliait les mesures de chômage partiel. La direction a même supprimé des emplois par défaut dits volontaires et tout ça avec 0 % d'augmentation des salaires.

Depuis juillet, les salariés réalisent des heures supplémentaires, subissent le travail de nuit et des VSD et ont vu revenir les intérimaires (jusqu'à 170 à ce jour).

Grace à cette situation scandaleuse, les salariés ont dit STOP ! Ils se sont mis en grève pour demander 10 % d'augmentation générale des salaires, le paiement du chômage partiel de 2008/2009 à 100 % et l'embauche des intérimaires.

Pendant la semaine de conflit, la direction a joué avec le feu. Elle a refusé toute augmentation générale de salaires, mais devant la détermination des salariés, a été obligée d'accepter :

- l'instauration d'une prime de 40 € mensuelle pour tous les ouvriers du site,
- L'instauration d'une prime semestrielle de 140 € (280 €/an) pour tous,
- La garantie et l'engagement à verser ces 2 primes pour une durée minimum de 6 ans,
- Et l'engagement d'embaucher en CDI des intérimaires.

Après 6 jours de conflit, les salariés ont décidé majoritairement la reprise du travail. Ils ont trouvé dans la CGT l'outil utile qui leur a permis de porter leurs revendications. Ils ont reconnu son efficacité. A ce jour 13 d'entre eux ont rejoint les rangs CGT et des dizaines d'autres sont prêts à le faire dans les prochains jours.

WAGON–GERARDMER (88) Des résultats encourageants malgré la baisse des effectifs

	DP									
	1er college					2ème college				
	2007		2009		Evolution 2007/2009	2007		2009		Evolution 2007/2009
	en voix	%	en voix	%		en voix	%	en voix	%	
Inscrits	127	100%	90	100%	71%	47	100%	26	100%	55%
Votants	107	84%	77	86%	102%	36	77%	23	88%	115%
CGT	97	91%	71	92%	102%	30	83%	21	91%	110%

	CE									
	1er college					2ème college				
	2007		2009		Evolution 2007/2009	2007		2009		Evolution 2007/2009
	en voix	%	en voix	%		en voix	%	en voix	%	
Inscrits	127	100%	90	100%	71%	47	100%	26	100%	55%
Votants	107	84%	77	86%	102%	36	77%	23	88%	115%
CGT	100	93%	75	97%	104%	30	83%	19	83%	99%

L'éditorial

Elisabeth Achet,
membre du Bureau fédéral

Emploi des séniors, départ pour pénibilité et embauche de jeunes



Pour éviter une pénalité de 1% de la masse salariale, toutes les entreprises de plus de 50 salariés devront au 1^{er} janvier 2010 appliquer un plan pour l'emploi des séniors. Aucun respect spécifique des séniors ne motive cette obligation (sinon le départ anticipé pour pénibilité serait en place depuis longtemps) mais le gouvernement veut baisser les sommes consacrées à la retraite en retardant l'âge de départ.

Ni biologiquement ni économiquement, ni socialement, le recul de l'âge de la retraite ne se justifie

Biologiquement, les progrès de la médecine, l'amélioration des conditions de travail, la protection sociale font que l'on meurt plus tard de maladie ou d'usure. Mais le vieillissement cellulaire est toujours là et justifie la retraite à 60 ans. Aussi, l'espérance de vie d'un salarié dans l'industrie lourde comme la métallurgie est inférieure de 7 à 9 ans à celle d'un cadre supérieur des professions libérales.

Economiquement, le 20^e siècle a vu exploser la productivité grâce à l'évolution des techniques et à la mécanisation. La participation de chacun à la vie sociale a dû se réorienter vers plus d'études et non vers plus de temps de travail. Vouloir à tout prix maintenir les gens âgés au travail c'est vouloir, dans une armée moderne, multiplier le nombre de fantassins.

Socialement, notre société ne peut pas contraindre des salariés à travailler au-delà de 60 ans et en même temps laisser des milliers de jeunes au chômage ou sans emploi, les privant de se construire un meilleur avenir.

Mais me direz-vous, qui financera les retraites si l'on ne travaille pas plus ?

L'éclatement technologique fait que l'on peut produire suffisamment pour une consommation de masse avec

moins de travail. Faut-il encore que tous aient accès aux biens disponibles et que l'enrichissement correspondant ne serve pas qu'à financer le capital qu'il soit redistribué en salaire direct ou différé. Le contrat social doit être sécurisé et la retraite par répartition confortée pour que les jeunes n'aient pas à payer pour leurs parents et à capitaliser pour leur future retraite.

Pour revenir aux négociations sur les séniors, nous sommes concernés à tout âge par les conditions de travail, l'évolution des carrières, la formation. Le vieillissement rend plus difficile le travail de nuit, certaines postures, les changements trop rapides d'organisation... Il faut que les entreprises en tiennent compte comme il faut qu'elles acceptent de former après 45 ans.

Nous avons tous besoin d'un emploi. Les licenciements économiques pour délocalisation comme les licenciements de certains de plus de 50 ans usés, qui se retrouvent sans droits et sans ressources, sont scandaleux. Le 22 octobre, nous nous sommes mobilisés pour le maintien de l'emploi industriel. Les négociations obligatoires sur l'emploi des séniors remettent à l'ordre du jour le débat sur la retraite anticipée pour pénibilité.

D'ailleurs, la CGT propose des départs anticipés à 50 ou 55 ans suivant l'exposition aux produits toxiques et travaux pénibles ainsi que l'amélioration durable des conditions de travail. N'est-ce pas le moment d'en parler dans nos entreprises et d'avancer avec plus de force sur **le départ des plus usés contre une obligation d'embauche de jeunes**.

LES MOLEX À CHICAGO

NOUVELLE BATAILLE CONTRE LE GÉANT AMÉRICAIN



Depuis un an, les salariés de Molex en Haute Garonne se référaient au plus célèbre village gaulois résistant à l'envahisseur romain. Cette semaine, les nouvelles aventures de Molex ont conduit deux syndicalistes CGT de Molex à Chicago devant l'Assemblée générale des actionnaires pour dénoncer le comportement voyou de la direction. Ils reviennent avec une expérience inoubliable et constructive pour les luttes à venir. > Témoignages

Partis pour faire entendre la voix des salariés de l'Usine de Molex de Villemur-sur-Tarn à l'Assemblée générale des actionnaires vendredi 30 octobre à Lisle dans la banlieue de Chicago, Denis Parise, secrétaire CGT du CE et Guy Pavan, secrétaire du Syndicat CGT, ont découvert une autre Amérique, celle qui lutte !

Avant même d'avoir posé un pied sur le sol américain, les deux camarades de la CGT, repérés par la police des frontières grâce à des coupures de presse française, ont été retenus 4 heures pour être interrogés sur les raisons de leur séjour à Chicago. Grâce à l'intervention des syndicalistes américains, les deux syndicalistes ont été relâchés.

Déconcertés par cet accueil, ils se sont rendus, le lendemain, à l'Assemblée générale des actionnaires pour rejoindre la manifestation organisée en solidarité par les syndicalistes américains. « C'était une manifestation à la mode américaine. Il y avait une cinquantaine de personnes qui marchaient sur une plate-bande d'un mètre de large sur la route. En fait, les manifestants n'ont pas le droit de rester sur place et dans un périmètre de plus d'un mètre de l'entrée. Ils représentaient plusieurs syndicats : AFL-CIO (le conseil central des syndicats de Chicago), l'USWA (syndicat de la sidérurgie), IAMAW

(métallurgie), un syndicat des transporteurs dont un camion tournait autour du site avec des inscriptions en solidarité avec les salariés de Molex en lutte, et deux autres syndicats indépendants qui ont occupé leurs usines pour demander le maintien de l'emploi et dénoncer l'attitude des banques. Nous n'étions pas très nombreux, car il y avait déjà eu deux manifestations cette semaine dont une pour exiger des banques un soutien aux PME. »

Après la manifestation, la délégation s'est rendue à l'AG des actionnaires comme prévu et pour laquelle ils avaient été mandatés.

Mais « nous n'avons pas pu rentrer, le service d'ordre de la société et la police nous ont refoulé. Nous avons deux minutes pour quitter le site avant d'être arrêtés. On voulait juste interpeller les actionnaires sur l'attitude de la direction de Molex* ».

Guy et Denis ne sont pas pour autant déçus de leur séjour. L'attitude de la direction lors de l'AG est la continuité de ce qu'ils ont vécu ces derniers mois. « Ils ont bafoué le droit en France et ils l'ont aussi bafoué chez eux » ont-ils déclaré à la Dépêche du Midi. « Le syndicat américain AFL-CIO a décidé d'engager des poursuites judiciaires contre la direction pour délit d'entrave. »

Loin des clichés, ils ont découvert un autre visage de l'Amérique. D'abord, ils ne pensaient pas que deux petits ouvriers français pouvaient terroriser à ce point les américains. D'autre part, ils ont été touchés de rencontrer des syndicalistes qui avaient suivi toute leur lutte. *« Ils nous ont dit que nous étions leurs idoles... Nous avons aussi reçu le soutien d'une salariée, à peine licenciée, qui était venue à Villemur pour scanner les plans des machines.»*

Malgré tout, Guy a confié un petit regret au journal l'Humanité : *« C'est dommage qu'on ne soit pas venus avant, mais ce qui est sûr, c'est que ce sont des expériences à reconduire : les patrons s'organisent mondialement, les salariés doivent en faire autant.»*

*Voici les deux questions de Guy et Denis qui devaient être lues lors de l'AG de Molex du vendredi 30 octobre

- Le groupe Molex a une charte éthique qui demande le respect des lois dans les pays où Molex est implanté. Il semble que ces principes ne soient pas respectés en Europe et notamment en France sur le site de Villemur où la direction a perdu quatre procès et dont deux dirigeants sont appelés à comparaître devant le tribunal correctionnel. Que se passera-t-il si les constructeurs automobiles européens et français prennent des mesures de restrictions vis-à-vis de Molex, tout en sachant que c'est le marché européen qui détient la plus grosse part de l'activité automobile de Molex ?

- La réorganisation commencée en 2007 va entraîner un coût supérieur à 120 millions de dollars et supprimer des milliers d'emplois, pour un résultat non garanti. Les différentes organisations faites auparavant n'ont pas prouvé leur efficacité. Ne serait-il pas plus judicieux de mettre l'argent dans l'investissement productif et la recherche afin d'améliorer la productivité et de ce fait la compétitivité ? Actionnaires et salariés pourraient ainsi y trouver chacun leur compte.

Pourquoi ce voyage aux Etats-Unis ?

> Christian PILICHOWSKI, animateur de l'espace «International»

Alors que Molex et le gouvernement étaient contraints de signer un protocole visant à la revitalisation du site entraînant les licenciements de l'ensemble des salariés, le besoin de maintenir la pression sur la direction de Molex s'est fait fortement ressentir.

Dans le même temps, nous apprenions que l'Assemblée Générale des actionnaires se déroulerait le 30 octobre près de Chicago. Après de nombreux échanges avec les syndicats états-uniens, nous avons décidé qu'une délégation irait manifester, distribuer des tracts informant les actionnaires du comportement de la direction de Molex .

L'aide importante, en moyens humains et matériel, des syndicats états-uniens a permis à nos camarades de préparer leur participation à l'AG des actionnaires et tenter d'y intervenir en argumentant sur des points sensibles pour eux et notamment le non respect de la charte éthique du groupe revendiquant le respect des législations des pays dans lesquels le groupe est implanté.

D'autre part, dans la construction de l'initiative, deux autres pistes d'actions sont apparues. En effet, la préparation de la participation à l'AG des actionnaires nous a permis d'accéder à la liste des actionnaires dont la BNP, le Crédit Agricole et Natixis faisaient partis. Une déclaration des syndicats Cgt du crédit agricole est acquise. Nous travaillons à ce que la Cgt de BNP fasse de même. Ces déclarations seront transmises aux actionnaires afin de montrer les effets négatifs du comportement de la direction de Molex. Elles visent aussi à faire pression sur le gouvernement pour qu'il continue de suivre ce dossier.

Dans un deuxième temps, nous appelons à des initiatives de solidarité de la part des syndicats en Europe et dans le Monde. Il s'agit d'indiquer à Molex que si le comportement de la direction ne change pas, tout sera fait de la part des syndicats présents chez les clients de Molex pour que ceux-ci s'approvisionnent chez un autre fournisseur.

Ainsi, nous voulons informer les actionnaires que nous agissons pour freiner les ventes et faire baisser l'activité de Molex. Cette action, coordonnée par la FIOM, a recueilli l'accord des affiliés dans les pays où le groupe Molex est implanté. Par exemple, nous avons déjà reçu des expressions de solidarité de la part de notre camarade Berthold Huber, président d'IG Metal.

Aujourd'hui, hélas, la réalité nous conforte dans la suite de notre action. L'attitude de la direction à l'égard de nos deux camarades représentants les salariés de Molex Villemur, a mobilisé les syndicalistes américains. Ils ont décidé de donner suite au refoulement de l'AG des actionnaires de Denis et Guy, pourtant mandatés !

Cette initiative montre qu'il est possible de maintenir la pression sur la direction de Molex, même dans la situation actuelle des salariés. Cela constitue une action innovante dans la mise en œuvre de nouvelles solidarités d'actions syndicales face aux multinationales. Cela appelle des initiatives d'actions et de luttes dépassant nos frontières, débordant notre cadre d'actions habituelles, revêtant des formes nouvelles pour nous, mais que la dimension mondiale des entreprises impose.



IMPLICATION DES SALARIÉS

ATOUT MAJEUR DANS LA STRATÉGIE INDUSTRIELLE

Les déboires industriels du groupe EADS et notamment de l'A380 étaient déjà révélateurs de l'inefficacité de ces conceptions de pure financiarisation de l'industrie. Aujourd'hui, l'enquête interne «Engagement Survey» à EADS, réalisée par la société Gallup, confirme une profonde démobilisation du personnel vis-à-vis de la stratégie conduite dans le groupe.

L'enquête GALLUP

C'est un questionnaire anonyme envoyé aux salariés du groupe à l'échelle mondiale.

9/10 se disent «non-engagés»

1/3 se déclare «activement désengagé»

Seulement **36%** des cadres supérieurs décideurs (de la direction) se sentent vraiment «impliqués»

et **11%** «totalement désengagés»

Les suicides au travail sont des révélateurs médiatiques de la souffrance au travail. Aujourd'hui, des milliers de salariés se sentent au mieux, démobilisés, au pire ils vivent le travail comme un fardeau. Embarrassé par cet aspect qui remet en cause les stratégies industrielles et de management, le patronat tente de minimiser ce mal de société. Pourtant, cette souffrance a une implication directe sur la vie de l'entreprise et donc sur son économie.

Chez EADS, le message de l'enquête est sans appel. Neuf salariés sur dix sont démotivés. Avec près de 70% de participation à cette enquête sur un effectif de 80 500 salariés, cela donne du crédit aux résultats et démontre une forte envie des personnels à exprimer leur opinion.

Ce climat d'insatisfaction vient de loin. Il est issu des politiques engagées dans le groupe depuis ces quelques années, structurées autour de plans successifs de rationalisation et d'économie sur les hommes et les investissements industriels.

Deux caractéristiques des résultats de l'enquête montrent l'homogénéité de la démobilisation. Elle touche d'une part toutes les sociétés du groupe mais aussi toutes les catégories professionnelles y compris les cadres de haut niveau. Même si il existe quelques disparités entre les pays, la tendance de démobilisation est la même à travers la planète.

La CGT insiste particulièrement sur la gravité de ce divorce grandissant entre les stratégies des directions

d'entreprises essentiellement focalisées sur des objectifs de rentabilité financière au détriment d'une réelle valorisation du travail, d'une reconnaissance et d'une écoute des compagnons, des employés, des techniciens, des ingénieurs et des cadres.

Le syndicat a alerté continuellement sur les ravages engendrés par les plans successifs de restructurations définis uniquement pour des impératifs de gains financiers auxquels doit se soumettre le projet industriel et qui conduisent à la casse d'équipes de travail, à des pertes de compétences et de savoir-faire. Le salarié est devenu un poids, un coût qu'il faut sans cesse alléger.

Les mesures de départs de salariés jugés en « sureffectifs » sont réalisées dans l'urgence et sans aucun souci de transmissions. A cela s'ajoutent des mobilités imposées, des transferts d'activités entre sites, des cessions ou délocalisations en pays « low cost », un brassage de personnel, comme notamment les services partagés... Voilà tous les ingrédients mortifères que nous dénonçons et qui mènent à cette perte de confiance dans la direction et sa stratégie.

Nos secteurs de l'aéronautique ou du spatial, confrontés à la nécessité de l'innovation technologique, à des processus de développement et d'industrialisation longs et complexes réclament à la fois des qualifications sans cesse renouvelées par la formation continue, mais également une grande stabilité des emplois et des équipes de travail.

Pour la CGT, il faut motiver vraiment les salariés avec une réelle reconnaissance de leur rôle dans l'entreprise par des politiques salariales gratifiantes et une liberté d'expression, toutes catégories comprises, sur tous les aspects de la vie de l'entreprise, de l'organisation du travail jusqu'au droit de critique et de proposition sur la stratégie même de l'entreprise.

La motivation ne reviendra pas avec les mêmes visions que précédemment. La situation appelle d'urgence un changement de cap industriel et social au-delà d'une simple campagne de communication. La CGT invite les salariés à amplifier les débats et initiatives pour gagner ces changements. Les 30 000 salariés manifestants le 22 octobre à Paris pour un véritable développement de l'industrie et de l'emploi portaient aussi ce message.



La lettre



de l'UGICT

Courrier Fédéral N° 184

du 07.11.09 au 13.11.09

<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

Constuire un management alternatif

Par Marie-Jo Kotlicki, secrétaire générale de l'UGICT
L'Humanité du 12 octobre 2009



France Télécom n'est pas un îlot de concentration de mauvaises pratiques managériales dans un océan de gouvernance d'entreprises vertueuses, ni la manifestation de dégâts « collatéraux » dans le passage du public au privé. L'UGICT-CGT a chiffré, pour le premier semestre 2008, à 50 le nombre de suicides dans les entreprises du CAC 40, comme Renault, dont le Technocentre reste encore dans les mémoires.

L'application forcenée du management « universel » est en cause. Il se définit comme une méthodologie fondée sur le dogme de la performance et sur la généralisation de la concurrence individuelle, au service d'objectifs essentiellement quantitatifs. Une rationalisation qui a pour but d'éliminer tous les obstacles à la rentabilité financière à court terme.

Ce management transforme les relations sociales dans l'entreprise, évacuant la place de l'humain, en détruisant aussi la finalité et le sens du travail. La logique de financiarisation du management conduit à des drames

(stress, burn-out, jusqu'aux suicides) et à des gâchis économiques (des retards de programmes à Airbus ou Boeing), ou encore des accidents meurtriers comme à AZF.

C'est un management qui tue le travail et au travail. Il percute l'ensemble des compétences et l'efficacité économique, où « les salariés veulent donner et ne peuvent plus donner », comme le résume justement un cadre. En fait, le système se fissure tant et si bien que ses fondamentaux sont réinterrogés.

Les déclarations de ceux qui nous gouvernent procèdent de cette logique : « Tout changer pour que rien ne change. » Et de réciter à l'unisson : « Il faut réguler la finance, moraliser le capitalisme et orchestrer, pour un temps, la valse de quelques cadres dirigeants. »

Même les grandes écoles de commerce, ou les universités américaines, après avoir enseigné l'économie comme une science exacte, s'interrogent sur le dogme libéral, la pensée unique dans l'entreprise, et cherchent d'autres voies : remettre l'humain et l'éthique au coeur de toutes les démarches, s'interroger sur la légitimité de toute forme de pouvoir...

Un champ des « possibles » est désormais ouvert, pour construire un management alternatif, à condition de ne pas en rester à des vœux pieux.

Un management alternatif suppose des transformations profondes tant au niveau de l'organisation du travail que des stratégies, du fonctionnement et du pilotage de l'entreprise, de la démocratie et des droits nouveaux des salariés, jusqu'à la conception même de l'entreprise. Il s'agit d'un bouleversement du mode de management pour qu'il s'exerce du bas vers le haut, qu'il ne soit plus au service des actionnaires mais des salariés et d'autres acteurs comme les collectivités et la population.

Pour ouvrir cette perspective, l'UGICT-CGT met en débat plusieurs axes d'intervention :

- Promouvoir un management qui conjugue économie, social et environnemental ;

- Refonder l'entreprise, c'est-à-dire passer d'une société d'actionnaires à une entreprise considérée comme une communauté de travail, ce qui suppose de bâtir de nouveaux outils de gestion orientés sur la valeur ajoutée et non plus sur le cash-flow. Il faut substituer à la notion de productivité de nouveaux critères comme la satisfaction des clients mais aussi celle des salariés, la validité de la production et le sens social et environnemental de la stratégie économique ;

- Assurer le plein exercice des qualifications, avec une revalorisation de la technicité face au « tout gestion » et la création de droits individuels, reconnus collectivement, permettant aux salariés, et notamment à l'encadrement, d'exercer leurs responsabilités sociales, tel un droit de refus et d'alternative sans sanction.

Déjà des outils existent. Ils pourraient être développés en ce sens avec des CHSCT de proximité en capacité d'encadrer collectivement les entretiens d'évaluation, la mise en place de commissions de suivi des charges de travail, des procédures d'évaluation et de recours collectifs.

Des jeunes diplômés de plus en plus nombreux, porteurs d'une forte recherche de sens dans le travail, des femmes toujours plus qualifiées, impatientes de conquérir une véritable égalité dans le travail, des attentes fortes de redéfinition du dialogue social et des exigences de prise en compte du développement durable sont autant de leviers pour la construction du management alternatif.

La sortie de crise ne peut passer que par un management alternatif, qui réconcilie le vécu au travail avec les

finalités et les stratégies de l'entreprise, en s'appuyant sur le vecteur démocratique. La maîtrise de son travail et celle de la croissance et de son contenu doivent faire partie du même combat.

Les chiffres sont accablants et accusateurs : la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) a reconnu 28 suicides comme accidents du travail entre janvier 2008 et juin 2009, sur 72 demandes de reconnaissance adressées durant cette période, dont cinq sont encore en cours d'examen.

Les personnes suicidées ayant fait l'objet d'une déclaration se répartissent à quasi-égalité entre un tiers de personnes très qualifiées (dirigeants ou professions intellectuelles supérieures), un tiers de professions intermédiaires, et un tiers de salariés peu qualifiés (ouvriers, conducteurs, manœuvres).

Désormais, le gouvernement, mais aussi le Medef ne peuvent plus ignorer ou minimiser le mal-être et le stress au travail. Ils ne peuvent plus le ramener à des faiblesses individuelles de salariés fragilisés par leur vie personnelle et rendus incapables de supporter la guerre économique que se livrent les entreprises.

