



17 mars 2016

Co-développement et ONF : tournée générale offerte par la Direction ! du canadadry pour répondre au malaise au travail !!!

"Ça a la couleur de l'alcool, le goût de l'alcool... mais ce n'est pas de l'alcool" cette expression inspirée de la pub de Canada Dry en France trouve ici une illustration de choix.

Sous couvert de mettre en place une action pour répondre au malaise du personnel, la direction remplace les actions initiées par le CHSCT sud ouest par le "co-développement professionnel".

Cela a la couleur d'une action pour résoudre le malaise au travail, le goût d'une "suite volontariste aux conclusions ... de l'étude de psychodynamique" (cf communiqué de la DT du 21 janvier 2016), **mais cela n'en est pas.**

Le co-développement ne répondra pas aux questions posées par les conclusions de l'ASO (audit socio organisationnel 2014), les expertises CHSCT, l'action de psychodynamique du travail etc.). Les mêmes causes produisant les mêmes effets, au contraire cet outil de management porté exclusivement par le management intermédiaire pourrait encore aggraver la situation de mal être dans l'Etablissement.

C'est pourquoi nous appelons le personnel, et tout particulièrement l'encadrement, à ne pas cautionner cette démarche, à ne pas y collaborer.

Il n'y a manifestement plus rien à attendre des démarches descendantes de la direction.

Il nous appartient de prendre d'autres voies.

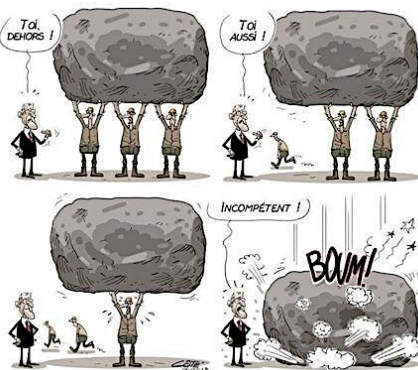
Un soutien de toutes et tous sera nécessaire pour soutenir le responsable de son unité, ou de son service qui aura, à n'en pas douter, la "pression bienveillante" de cadres supérieurs.

Cela commence dès le stade d'invitation "forcée" à ces réunions.

Durant de longues semaines, la direction n'a pas affiché que son projet est une n^{ième} formation managériale obligatoire: elle préfère présenter cela comme une invitation à des regroupements (de quoi ? cela n'est pas dit). En parallèle, elle fait

passer comme message qu'il est fortement conseillé d'y aller (et même, sous un vernis de convivialité, dès la veille au soir pour en fait commencer à mettre tout le monde dans le bain).

De plus, alors que jusque là c'était aux stagiaires de réserver leurs hébergements, du moins pour ceux qui participaient, dans ce cas la direction va même jusqu'à réserver d'office les chambres d'hôtels, tout en démentant bien sûr que cela n'a rien à voir avec le fait de bien faire passer le message que tout le monde à intérêt à s'y rendre etc.



Les surcharges de travail, les TMS, l'absence de plaisir et de sens au travail, l'ennui, la lassitude, le découragement, l'accablement, la fatigue, la démotivation, et bien d'autres signes cliniques sont autant de symptômes des risques maintenant avérés sur la santé mentale et physique au travail.

Autant de sujets qui ne sont pas la priorité de cette démarche.

Depuis 2009, des représentants du personnel au CHSCT se sont fortement impliqués sur la question de la santé mentale : souffrance au travail, suicides, conflits, détresse, difficultés accrues etc.

In fine la direction dévoie le plan d'actions prévu (actions dites A1 et A2 complétées par l'action en psychodynamique du travail) pour mettre à la place une intervention de management.

en affichant cela avec un certain cynisme comme une action pour résoudre les problèmes de santé au travail - cf. historique page 5 et 6.



La direction joue sur les mots, sur les non dits, sur les formulations ambiguës mettant chaque cadre en porte à faux, pouvant instaurer une culpabilisation de chacune et chacun. Les mêmes méthodes sont à l'œuvre sous couvert d'un vernis trompeur.

Finalement au CTHSCT du 11 mars, les masques tombent. La DT avoue qu'il s'agit bien en fait de réunions de travail obligatoires, descendantes. Finis l'invitation, le volontariat à une démarche entre pairs etc. C'est en fait le contraire de ce qui avait été dit lors des réunions précédentes et même écrit dans les documents fournis !

De quoi s'agit il ? Ce que la direction ne nous dit pas ...

Un historique (page 5 et 6) et une explication (ci après) sont présentés sur ce management proposé par la direction en vue de répondre selon ses écrits aux conclusions des travaux des CHSCT (diagnostic socio organisationnel (DSO) sud ouest, ASO national, expertise risque grave sud ouest, action de psychodynamique du travail).

Au final, la direction reste sur la même ligne cynique malgré des années d'implications en santé au travail, d'acquisition de savoirs des représentants du personnel et d'une partie de l'administration DTSO. Ce comportement devient exécrable mais pas surprenant au vu des enjeux manipulateurs et économiques.



1- Dernier appel d'offre sur le management à l'ONF

Le 3 août 2015, en le cachant aux CT et CHSCT qu'ils soient de la DT sud ouest ou national, l'administration lance un appel d'offre dont voici des extraits de la publicité :

"Objet du marché : Le marché a pour objet l'achat de prestations d'accompagnement professionnel de type "coaching", individuel et collectif des agents de l'ONF et de Co-Développement. "

Le prestataire titulaire d'un lot se voit confier une mission de coaching individuel (ou collectif) ou d'actions de Co-Développement dans le cadre l'accompagnement professionnel d'agents de l'onf devant répondre à l'un des cinq objectifs suivants :

- 1 Coaching outil : accompagnement de prise de poste (individuel)*
- 2 Coaching de performance (individuel)*
- 3 Coaching de soutien (approche individuelle)*
- 4 Coaching de crise (individuel ou collectif)*
- 5 Action de co-développement*

Au-delà de ces missions l'établissement peut solliciter des coachs titulaires pour réunions ponctuelles de réflexion partagée sur le

coaching, l'évolution du management au sein de l'ONF etc...

Durée 24 mois ferme reconductible annuellement tacitement dans la limite de 48 mois."

Dans la DT sud ouest, c'est M. Derksen qui a eu le marché. Il était déjà intervenu pour l'agence travaux en 2013, et, selon plusieurs collègues, sans effet significatif.

Asset Team a eu le marché sur d'autres DT via sa division coaching "ouibehave" décrit sur son site comme "un département dédié au coaching individuel et collectif et à la conduite du changement sous un angle relationnel, ... nous accompagnons, dans un travail de transformation et de repositionnement, des entreprises confrontées à des mutations profondes et rapides, à l'image de celles liées à la révision générale des politiques publiques." Le ton est donné. L'ONF s'engage pleinement dans la logique industrielle de transformation en société de vente de prestations de services qui crée tant de dégâts, faisant fi de tous les aspects en terme de santé au travail.

2- Leurs propres définitions

La parole de ces consultants réalisant du co-développement apporte un éclairage limpide.

Voici ce qu'indique ce consultant sur son site internet :

Bienvenue chez ouibehave

Le monde du coaching est vaste, celui de l'accompagnement encore plus

Vous êtes manager ou prescripteur ? Vous recherchez une solution individuelle ou collective ?

Vous allez tout comprendre des différentes formes de coaching que nous proposons

Nous avons une offre complète de coachings individuels,

du classique coaching de prise de fonction au sur mesure coaching de dirigeants,

Et si vous recherchez des solutions collectives,

nous vous proposons des ateliers de codéveloppement, nos coaching collectifs et d'équipe.

"codéveloppement

Vous êtes à la recherche de solutions pour favoriser le changement ? Grâce au codéveloppement vous enrichirez votre regard par rapport à une problématique professionnelle réelle, vous trouverez des solutions pour mener à bien votre projet et passer à l'action, vous améliorez vos compétences relationnelles (écoute active, questionnement ouvert, feedback, adaptation à son interlocuteur, méthode d'animation de groupe)... tout en faisant partie d'un groupe de pairs, pour échanger en confiance, dans la durée."

Cela rappellera sans aucun doute aux managers de l'ONF

les belles phrases et thèmes de travail dans les formations de management pour l'amélioration de la performance.

Quoi de plus normal pour des consultants en management ... Toujours et encore la même logique ... avec l'illusion d'un renouveau par une récupération dévoyée de leur sémantique ("groupe de pairs", "échanger en confiance" ...) sans en modifier le fond.

D'autres sites de consultant (ex. Vivacci) sont encore plus explicites :

"Le groupe de co-développement réunit des professionnels désireux de développer leurs pratiques avec pour objectif l'amélioration de la pratique professionnelle. Les participants s'encouragent mutuellement vers l'excellence en recherchant à ouvrir le champ des possibles dans l'action.

Nous voyons également le groupe de co-développement comme un vecteur de déploiement de la stratégie. En effet, il permet à une communauté, à une équipe, à un groupe de se co-coacher sur l'atteinte de ses résultats."

Et le malaise dans tous cela ? la santé au travail ?

3 - Analyse de la démarche de l'administration : Pourquoi le codéveloppement n'est pas adapté à la situation dégradée de l'ONF.

L'appel d'offre réalisé par la DG met l'accent sur des actions de formation individuelles et sur des actions ciblant à effet les cadres intermédiaires (co-développement).

Pourtant, une implication sur le lien santé/travail est indispensable pour sortir les personnels de l'ornière des "RPS" et du déni de la reconnaissance du travail réel, du toujours plus de rentabilité contre la qualité et l'éthique, contenus dans la nature du "New Public Management".

Alors qu'il faudrait monter en compétence en économie des services et dans les ressources immatérielles (confiance, qualité des coopérations, pertinence de l'organisation, mobilisation des expériences professionnelles, transmission des savoirs, altruisme et altérité, qualité des implications, santé au travail ...), dans une Organisation du Travail servicielle, l'ONF décide unilatéralement de lancer au niveau national ce projet de co-développement avec des actions de coaching et de co-développement.



Nous sommes avec ces deux outils sur la lancée du New Public Management, c'est-à-dire sur des méthodes gestionnaires et scientifiques (qui ressemblent à de la science mais ne sont pas appuyées sur une démarche scientifique). Elles ne se fondent sur aucune théorie du travail et proposent une analyse des pratiques professionnelles sans avoir d'idées de ce qu'est le travail (décalage entre prescrit et réalisé, tricherie au sens de la "trouvaille", mobilisation de l'intelligence du corps, coopération, etc.) et ses effets sur la subjectivité.

3.1 En se focalisant uniquement sur l'encadrement intermédiaire, la direction prend le risque de renforcer les positions actuelles de clivage, l'éloignement entre Toutes et Tous, voire le mépris dont se sentent victimes les salariés, aggravant le fossé qui existe déjà entre l'encadrement et le terrain. Cela fait le lit de difficultés de communication et de différentes formes de souffrance. In fine, alors que la direction affiche améliorer la communication et l'échange entre salariés, cette approche risque de produire l'effet inverse.

Cette démarche prend en otage l'encadrement intermédiaire qui devra se débrouiller face aux pressions accentuées, aux ordres contradictoires liés notamment à la sectorisation des activités etc., et à l'évidente réalité du travail de terrain ... le



malaise au travail ne pourra que s'amplifier.

Cela ne va faire qu'accroître le clivage existant entre gens de métiers et gens de gestion, une des difficultés majeures de l'organisation du travail actuelle à l'ONF.

Cela est en contradiction avec les enseignements de la psychodynamique du travail qui a fait ressortir la nécessité de réinstaurer des espaces de délibération entre le "terrain" et ceux qui portent les prescriptions du haut.

Les actions qui vont découler de ce modèle managérial où le travail réel ne sera pas considéré seront au mieux approximatives et inefficaces, au pire totalement contreproductives voire nuisibles.

Il suffit, pour s'en convaincre de regarder en face les problèmes de santé depuis 2002 à l'ONF (suicides entres autres ...) et dont la persistance du téléphone vert « psy » témoigne encore avec une certaine acuité !!!

Le soubassement idéologique qui le soutient, s'appelle, en terme organisationnel, du Néo-Taylorisme financiarisé, et est déjà bien en place à l'ONF sous la forme de la sectorisation des activités, la spécialisation des tâches. Ca devrait faire froid dans le dos ...

3.2 Disons-le le co-développement n'a pas pour préoccupation la souffrance et la santé au travail ! mais des échanges de pratiques qui seront déconnectés de la réalité du travail. La souffrance au travail ne sera pas prise pour « sujet » de la méthode, aussi on voit mal comment cette méthode pourra la prévenir, ou simplement agir dessus, sauf à espérer un masquage palliatif de courte durée. Or la souffrance au travail et les défenses trouvées par les salariés pour annihiler cette dernière sont les problèmes principaux que nous devons affronter pour faire cesser les suicides, affections et autres pathologies mentales et physiques. Or pour pouvoir y remédier et sans pour cela s'enfoncer dans un dolorisme morbide, la seule véritable entrée est la difficulté voire la souffrance des travailleurs qui permet, lors de confrontations, de « libérer une parole risquée et authentique » à partir du travail vécu de ces derniers.

3.3 Le co-développement : une approche par les compétences qui ne suffit plus

La porte d'entrée des compétences permet, de mettre en évidence un nombre de ressources internes, mais ne permet pas de repérer les situations et les contraintes organisationnelles qui mettent ces compétences en échec. Notre problème n'est pas de découvrir des compétences à l'ONF : elles existent, sinon le travail ne se ferait pas du tout. Il s'agit à ce stade de comprendre pourquoi, dans certaines situations, ces compétences ne sont plus suffisantes pour faire face aux problèmes du travail quotidien, et à la perte de plaisir au travail ... aux difficultés accrues et aux souffrances qui en découlent.

3.4 Le co-développement insinue que le "savoir être" (l'art de la relation) doit prendre le pas sur le "bien faire" (l'art de bien faire les choses)



L'art managérial délivre que, pour que les tâches soient mieux comprises et acceptées, il suffirait de mieux les expliquer, de mieux communiquer pour être alors plus efficace... Ainsi la capacité de "penser son travail" est mise en veilleuse permettant, idée dominante du coaching, de normaliser le comportement et d'aplanir l'esprit critique. Il ne resterait plus alors que la charge aux cadres de trouver entre eux les meilleures manières de faire fonctionner ce système par des "échanges de pratiques"...

A l'inverse, la psychodynamique s'intéresse quant à elle au "faire les choses", à partir d'une démarche remontante du travail quotidien. La dynamique de reconnaissance du travail réalisé, des beaux gestes, de la qualité tiennent ainsi une part centrale pour la satisfaction, le plaisir au travail et donc la santé mentale au travail.

L'échange de pratiques entre pairs, s'il est bien mené, peut aider pour progresser sur certains niveaux de l'organisation du travail ; surtout quand celui-ci intervient dans une organisation sans trop de difficultés. Les actions appelées A1 et A2 prévues en DT SO par le CTHSCT comprenaient ce volet. Ce qui est sûr, c'est qu'à lui seul cet échange de pratiques ne pourra pas résorber le délitement de l'organisation mis au jour unanimement par les différents travaux des CHSCT (DSO, ASO, différentes expertises ...).

3.5 Avec ce type d'approche managériale dite «psychologie positive» les confrontations sont la plupart du temps vouées à des généralités, à des banalités et des approches partielles et superficielles du travail.

Elles sont pourtant, souvent et malheureusement, considérées comme des avancées par des managers non formés aux registres des sciences du travail.

On reste dans un imaginaire très descendant, très vertical, puisque la doctrine managériale actuelle considère que les solutions se trouvent uniquement dans le savoir être «relationnel» des managers.

On reste sur ce que l'on peut appeler des schémas de répétitions managériaux. En quelque sorte, la direction persiste et signe. Elle cherche une réponse aux tensions existantes dans le comportement des individus au lieu de se méfier des comportements induits par l'organisation du travail.

La faute est systématiquement mise sur le dos de comportements individuels, ou de personnalité spéciale, ou encore de difficultés ou fragilités personnelles. Il n'est jamais envisagé une approche en lien avec le travail, avec les conséquences induites par les pertes de repères du travail, les techniques managériales poussant à l'individualisation etc.

Les processus mis en place utilisent des outils managériaux qui manipulent des schémas de comportement inconscients liés à la psychologie humaine. Ces processus psychologiques, avec lesquels certains jouent aux apprentis sorciers, s'appellent *soumission librement consentie*, *désir de reconnaissance*, *concurrence*, *croissance en un pouvoir très vertical (hiérarchique)*, *normalisation*, *mécanisme de rationalisation* qui devient, avec une systématisation malade et des chiffres utilisés à l'emporte pièce, *une pathologie de la rationalité*, etc.

Si l'organisation du travail était correcte, si le personnel était satisfait de la qualité de son travail, était content d'aller au travail, cette approche pourrait être envisageable. Mais vu le niveau d'insatisfaction, du malaise à l'ONF, cette action est inappropriée pour résoudre les problèmes soulevés par le DSO, l'ASO, les expertises CHSCT etc.



3.6 Le codéveloppement est prôné par l'Ecole de la Modernisation de l'Etat (EME).

Cette école interministérielle a été créée en 2011 pour transformer les principaux acteurs de la « modernisation de l'action publique » - successeur de la RGPP auquel fait référence Asset Team (cf. encadré ci-dessus). Elle est portée par le Secrétariat Général pour la Modernisation de l'Action Publique (SGMAP) créé par décret du 30 octobre 2012. Cette école prône aussi le « Lean Management », principal management industriel vers lequel la vente de prestations de services peut dériver. Elle aide à former des hauts cadres de la fonction publique sur ces registres. L'idéologie politique soutenant le New Management a les faveurs des plus hautes instances de l'Etat.

Ce que nous pouvons constater c'est que rien n'est encore prêt de changer avec le projet présenté dans le management des personnels ONF ou de la fonction publique en général. Malgré toutes les difficultés et dégradations rencontrées les hauts responsables publics persistent dans cette voie responsable des RPS (dont les suicides sur les lieux de travail sont l'exemple extrême), et des mauvais fonctionnements de l'établissement public ONF.

La différence par rapport à l'arrivée du New Management en 2002, c'est que, maintenant, personne ne peut plus dire qu'il n'est pas au courant des méfaits de ce management et des catastrophes humaines qu'il entraîne.

Pourquoi ne pas plutôt prendre d'autres voies plus novatrices, authentiques, parfois plus rugueuses, et retrouver de la solidarité au travail ? Des propositions seront faites prochainement dans ce sens par vos représentants du personnel.

Historique et principales étapes

Ne figurent pas ici les multiples courriers, interpellations et autres réunions, qu'elles soient en CHSCT, à la DG etc., où ces sujets ont été débattus. Retraçons justes les principales dates charnières.

A l'ONF personne ne s'est réellement penché sur ce qu'est le New Management Public arrivé en 2002 via le PPO. Les plus hauts cadres sont seulement formés au déploiement des diverses techniques et outils qui le composent : Démarche par objectifs, Mesure de la Performance, Démarche Qualité, Evaluation Individuelle de la performance, Contractualisation Généralisée (Théorie de l'Agence), Benchmarking ou concurrence entre services, entre personnes etc...Leurs formations et leur culture ne les amènent pas à se pencher sur la véritable nature de cette panoplie managériale.

Les démarches initiées en DTSO et co-construites avec l'administration et deux cabinets en ergonomie (Projet et Perspective et Ergotec) pendant 4 ans ont bien montré l'importance d'entrer rapidement dans les rouages du New Management pour mieux le comprendre et en éviter les pièges largement argumentés depuis 15 ans dans les disciplines des sciences du travail et la littérature scientifique en Sciences Humaines.

Plusieurs travaux ont été produits (enquêtes sur des suicides, diagnostic socio organisationnel (DSO) sud ouest (2011) audit socio organisationnel national (ASO 2012) , expertise risque grave (2013-2014), action en psychodynamique du travail (2015) permettant **d'identifier et de comprendre les mécanismes en jeu dans le malaise à l'ONF.**

Des pistes d'actions émergent en 2014, avec les actions dites de « *débat de métiers au sein des équipes (A1)* », sur « *le métier de managers et les outils qui leur ont été fournis via le "new management public" ("A2")* » complétées par la psychodynamique du travail avec le CNAM en 2015.

Automne 2014 : Après moult réunions et autres CHSCT, un cahier des charges co-construit entre l'administration et les représentants du personnel sort, et un appel d'offres lancé à l'automne 2014 (infructueux) puis relancé début 2015.

Mai 2015 : En accord avec la DT, il ne restait plus que deux structures à auditionner pour faire le choix final.

4 juin 2015 : de même, à la demande des 44 volontaires s'étant lancés dans la démarche de la psychodynamique du travail, la DT s'engage à faire un retour à l'ensemble du personnel des enseignements de cette démarche avec le CNAM.

Puis silence radio malgré maintes relances. Des représentants SNUPFEN rencontrent pour la troisième fois le président du CA en octobre 2015 qui s'étonne du blocage de la situation et essaie de relancer via la DG.

Rappelons que l'action en Psychodynamique du Travail réalisée par le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) a été lancée à l'été 2014 avec l'accord du président du conseil d'Administration M. Caullet et du DG ONF M. Viné.

Depuis mi 2015 la situation était donc bloquée (cf. communiqué du 10 juillet 2015), pire sans arguments.

19 novembre 2015 : les masques tombent. Au CHSCT, l'administration se désengage de ses paroles et annonce l'abandon de cet énorme travail de façon unilatérale (cf. communiqué du 10 décembre 2015) pour mettre à la place une action de "co-développement", qui est affichée comme une action poursuivant le travail menée jusque là pour résoudre les problèmes de santé au travail.

La direction a encore menti aux représentants du personnel en leur faisant croire pendant au moins 8 mois que la démarche co-construite en DTSO pouvait encore se déployer. En fait, cela faisait déjà plusieurs mois qu'une réflexion était menée au niveau DG pour partir vers du coaching individuel et du co-développement.

Cela peut être démontré depuis l'automne 2014, avec notamment la venue en janvier 2015 dans la DT sud ouest de M. Hluszko , responsable à la DG de la "**mission accompagnement des changements**".

Comme d'habitude, tout était dans les tuyaux depuis plusieurs mois, la direction a travaillé en catimini maniant le mensonge (fut-il par omission), l'absence de réponse aux interpellations du CHSCT, et la langue de bois.

La "mission accompagnement des changements" est à l'origine de l'appel d'offre sur le coaching et le co-développement ! Ce n'est pas un hasard.

Le titre de cette cellule (qui, malgré son importance, n'apparaît pas dans l'instruction sur l'organisation de la DG) est à lui seul démonstratif. Avec cette méthode la direction campe sur la logique managériale habituelle depuis plus de 10 ans (comme l'illusion de la "courbe du changement"), déconnectée des questions de santé au travail.

Décembre 2015 : nous avons demandé à la DT de nous fournir le contenu complet de cet appel d'offres (cf. § 1) ainsi que le contenu de l'offre de Derksen pour sa DT. Etonnamment, elle nous renvoyé vers le DRH national. Devons nous en déduire qu'elle n'a pas connaissance de ce qui est prévu pour les cadres de sa DT ? Que c'est la DG qui est le pilote de la DT sud ouest sur cette action ? Ou bien qu'elle fait de la rétention d'informations et tente de noyer le poisson ?

Nous avons donc relancé le DRH national. Même résultat, ne prenant même pas la peine d'une réponse. Cela devient une habitude. Est ce à dire qu'ils n'ont pas d'arguments pour justifier cette rétention d'information ? Qu'ont ils à cacher ? Réservent ils ce magnifique outil à l'élite, les "autres" ne pouvant pas comprendre ? Ou bien ce co-développement ne serait il pas aussi joli que leurs discours veulent le laisser croire ?

12 janvier 2016 : La direction organise avec le cabinet Derksen à Agen une réunion de présentation à l'ensemble des représentants du personnel, de droit privé et fonctionnaires. Tout y passe :

- c'est une action qui donne la parole aux cadres entre "pairs",
- le volontariat est important pour être authentique,
- c'est une action qui n'est pas descendante,
- c'est une action qui n'est pas une n^{ième} formation de management,
- c'est une action qui se veut au service des équipes etc.

Et vous allez voir ce que vous allez voir : après cela ira mieux, mais sans expliquer pourquoi ni comment il fallait croire Derksen sur parole.

Sur la méthode aussi, tout était présenté positivement : la DT s'engageait même à consulter les CHSCT et CTT, ce qu'elle avait "oublié" jusque là.

Malgré tant d'efforts de "communication" déployés, personne ne fut dupe : l'ensemble des représentants du personnel, de droit privé, fonctionnaire, ont fait part de leurs avertissements négatifs sur cette démarche.

11 mars 2016 : au CTHSCT sud ouest fonctionnaire, alors qu'elle avait donc affirmé haut et fort le contraire, le vernis ne tient plus. La DT avoue qu'il s'agit bien d'une démarche descendante, touchant au management, obligatoire etc. La direction reprend la main : La DT a déclaré que "*Ce n'est pas au CNAM de dire à la direction de l'ONF ce qu'elle a à faire*". Le déni est malheureusement tenace. Vu le résultat néfaste de ses choix jusqu'à présent, cette direction serait bien inspirée de sortir de son autisme et de s'ouvrir à d'autres sciences.

Aucun enseignement n'a été tiré de la rupture de confiance démontrée dans l'ASO, l'expertise CHSCT sud ouest etc. La direction persiste et signe dans cette voix destructrice et, de surcroît, vient ensuite donner des leçons de dialogue social ... Quand la parole n'est plus engageante, à quoi sert-il de discuter ... jusqu'à la prochaine trahison ?

Il appartient à chacune et chacun d'être attentifs, et de ne plus cautionner ces artifices, fussent-ils lisses, rassurants, politiquement corrects, et au final, derrière le vernis, trompeurs tels un miroir aux alouettes.

Pourquoi ne pas plutôt prendre d'autres voies plus novatrices, authentiques, parfois plus rugueuses, et retrouver de la solidarité au travail ?

Des propositions seront faites prochainement dans ce sens par vos représentants du personnel.