



LA DICTATURE DU CHANGEMENT PERPÉTUEL...



Les nouvelles méthodes de management se prétendent au service de l'épanouissement des salariés, de leur « savoir être » et de la « réalisation de soi » en entreprise. Depuis le passage en CSE, les changements d'organisation sont légion. Pas une réunion plénière, ou presque, sans qu'un nouveau schéma d'organisation ne soit présenté aux élus ; changement le plus souvent considéré par la direction comme ayant pas ou peu d'impact sur les salariés...

Pour les élus **CFDT**, le constat est sans appel : les salariés souffrent et ne comprennent pas ces réorganisations à répétition. Ces changements perpétuels reflètent ~~plus~~ une « mode » de management insufflée par certaines théories et une volonté de dégager encore plus de profit. Les « open-space » se développent ainsi que le « home-office » (qui permet à certains de fuir les fameux bureaux paysagés trop bruyants, trop stressants). Bientôt, les tapis de course permettront de travailler sur les postes informatiques nouvelle génération...

IL FAUT FAIRE CROIRE AUX SALARIÉS QUE TOUT CELA EST FAIT POUR LEUR BIEN...

Les salariés le disent d'ailleurs de manière claire : « *Je ne sais plus où je suis dans l'organigramme* », « *Je ne sais pas de qui je dépends* », « *mon manager est sur un autre continent, donc il n'est pas présent lorsque j'ai une question/problématique à partager* »,

La destruction des collectifs de travail, et le développement de l'individualisation dans la gestion des « ressources humaines » sont devenus une réalité quotidienne pour tous.

Le « **Lean management** » qui sévit chez Roquette a cette ambition : faire toujours PLUS avec MOINS en utilisant procédures et protocoles pensés en dehors de la réalité du travail. Un engagement personnel maximal est exigé, avec la menace permanente de l'évaluation, dans un contexte où la peur de l'avenir pèse très lourdement.



Face à cette exigence du changement permanent, les anciens deviennent encombrants. Leur expérience est disqualifiée et leur expertise oubliée voire méprisée.

Comment cette disqualification se met-elle en place ?

Il faut éviter, quand on est manager, d'avoir des salariés capables d'apporter un avis différent en s'appuyant sur la connaissance du métier. Si un salarié ose avancer des recommandations, partager ses connaissances et expériences, c'est un cauchemar pour une direction. Les seniors sont les gardiens du savoir, ils sont la mémoire du passé. Ça ne colle pas avec l'obligation d'oublier et de changer sans cesse. L'idée fausse qu'ils sont dépassés est véhiculée, et pire encore parfois tout est fait pour qu'ils décident de partir d'eux mêmes...

Il est donc essentiel pour tous de préserver les collectifs et de ne pas se laisser lobotomiser par les théories de nouveaux directeurs ou consultants qui viennent vendre leur rêve à prix d'or...

NE RESTEZ PAS SEUL.E.S !

ENSEMBLE, RESTONS MOBILISÉS POUR PRÉSERVER NOTRE AVENIR !

