



SITUATION SANITAIRE

GROUPE SNCF : HARCÈLEMENT MORAL INSTITUTIONNEL ?

Nous sommes en droit de nous interroger tant la stratégie actuelle semble s'appuyer sur un mécanisme et une théorie bien connus issus de cabinets de conseil régressifs et répressifs. L'alerte rouge lancée par la CGT des cheminots passe maintenant à l'écarlate. Nous devons agir collectivement.

LE HARCÈLEMENT MORAL INSTITUTIONNEL : C'EST QUOI ?

Il est d'usage de parler de « harcèlement moral institutionnel » lorsque des dirigeants déploient une politique d'entreprise qui, en connaissance de cause, conduit à une dégradation des conditions de travail de tout ou partie de leurs salariés.

Il doit s'agir d'une dégradation susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.

QUELS SONT LES PRINCIPAUX « LEVIERS » DU HARCÈLEMENT MORAL INSTITUTIONNEL ?

- **L'insécurité comme mode de gouvernance :**
C'est, par exemple, la **stratégie** du flou, qui est volontairement entretenu sur l'avenir des métiers, le maintien des droits sociaux, dans le cadre de l'éclatement structurel de l'Entreprise et de sa filialisation, voire de sa privatisation.
- **L'organisation de la « qualité empêchée » :**
C'est, par exemple, la **stratégie** des objectifs financiers imposés et incompatibles avec la sécurité et le service public en fournissant des outils de travail qui ne fonctionnent pas ou ne sont pas adaptés et qui brident les cheminots dans l'exercice de leurs métiers. Cela génère une « anxiété chronique ».
- **Le Lean management et la « tension juste » :**
C'est, par exemple, la **stratégie** de suppression des « temps morts » qui sont des temps de solidarité. Selon cette stratégie, un système qui ne craque pas et n'est pas au bord de la rupture est un système qui n'a pas encore supprimé assez d'emplois ou généré assez de productivité.

Il s'agit donc d'instaurer des changements progressifs et permanents pour pressuriser les collectifs de travail et augmenter la rentabilité.



- **L'évitement et la répression syndicale :**
C'est, par exemple, la **stratégie** de l'isolement des représentants du personnel, la multiplication des procédures disciplinaires, la criminalisation de l'alerte sociale pour priver les cheminot·es de leur capacité à se défendre et être défendus, individuellement et collectivement.

TOUTE RESSEMBLANCE AVEC UNE STRATÉGIE PATRONALE EXISTANTE SERAIT-ELLE ALORS FORTUITE ?



Un « risque » est un aléa, une éventualité. Dès lors qu'en réalité, tout est conceptualisé, prévu et s'inscrit dans un projet stratégique établi, pouvons-nous parler de « risques » ?

LA FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS REVENDIQUE :

- L'arrêt immédiat des réorganisations locales et nationales ;
- Un moratoire immédiat sur l'ouverture à la concurrence dans l'ensemble du groupe ;
- La création immédiate de comités de proximité santé – sécurité – conditions de travail ;
- L'arrêt de l'éclatement de l'entreprise publique SNCF et son retour à un caractère unique et intégré.

CROIRE QUE LES CHEMINOT·ES BAISSERONT LA GARDE EST VOUÉ À L'ÉCHEC.

Si la SNCF se vante d'être l'entreprise ferroviaire la plus « BANKABLE » d'Europe, elle est aussi peut être en passe de devenir la plus « BANCALE » en matière de conditions de travail.

NOUS AVONS COLLECTIVEMENT LE POUVOIR DE DIRE STOP !

**NOUS AVONS COLLECTIVEMENT LE POUVOIR D'IMPOSER
D'AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE !**

ALLONS-Y !

