

# LEAN C'EST PAS CLEAN !

Pendant que les grands chefs jouent au Monopoly à Paris, les salariés en province subissent le lean management qu'ils imposent au collectif de travail pour payer leurs frasques.

**Le Monopoly, c'est quoi ?** Le remplacement du DG de CASA en mars 2015, salaire annuel 2 millions... et sortir de CASA les fonctions d'organe central et les fonctions financières associées pour les regrouper à la FNCA. Coût estimé de l'opération : 4,5 milliards dont 2,5 à la charge des Caisses régionales.

**Les frasques, c'est quoi ?** Les pertes abyssales des sept dernières années, déclinées entre subprime, Grèce, goodwill et autre Portugal : plus de 30 milliards évaporés, pour l'instant...

**Le lean management c'est quoi ?** La culture de l'insécurité sociale par le changement permanent : nos grands chefs visent à réduire les effectifs pour payer la facture. Une situation à laquelle tous – sites ou réseau – nous sommes confrontés dans notre quotidien. Nous l'expliquons plus en détail au verso.

Exigences contradictoires (entre commercial et administratif, entre polyvalence et expertise...), formation d'adaptation tronquée, régression des outils et multiplication des tâches entraînent un inconfort voulu et une perte de compétences pouvant conduire à une insuffisance professionnelle, conventionnellement sanctionnable. **L'expertise demandée par les élus du CHSCT** va s'attacher à démontrer que c'est l'organisation du travail qui engendre cette insuffisance professionnelle : par la volonté et la faute délibérée de l'employeur. Nous l'expliquons plus en détail au verso.

Mais cette expertise ne s'attaque qu'aux conséquences, pas aux causes. **Et si nous voulons que cessent ces pratiques, il va falloir le dire haut et fort et en nombre et ailleurs et en colère : en grève, quoi !** puisque les représentants du personnel ne sont pas écoutés.

## ALORS, C'EST QUOI LE LEAN MANAGEMENT ?

Derrière l'acception alléguée d'un consensus autour de la compétitivité, du développement et de la croissance, l'objectif caché est que le salarié s'applique à lui-même la violence organisationnelle de l'entreprise.

Pour ce faire, le management cultive une précarisation subjective du « *collaborateur* » visant à le déstabiliser et lui faire entretenir une vigilance inquiète. Comment ? Par le changement.

**Le changement en permanence** devient la norme, sous forme de restructurations, réorganisations, réaffectations, externalisation des tâches, coopérations, évolution de logiciels. Il n'est qu'à relire les comptes rendus du Comité d'entreprise de ces dernières années : les dossiers de consultation se multiplient et s'enchaînent à un rythme en constante accélération.

Confronté à des exigences contradictoires (entre commercial et administratif, entre polyvalence et expertise...), à une formation d'adaptation tronquée, à la régression des outils et à la multiplication de tâches irréalisables dans le temps imparti, le salarié ne maîtrise plus rien. Sans cesse en situation d'incertitude, d'inconfort voire parfois d'incompétence, il devient par là-même vulnérable donc moins enclin à contester.

Le tout sous l'arrogance managériale omnipotente du « *il n'y a pas lieu de se plaindre... c'est pire ailleurs... ou encore la chance d'avoir du travail !* »

N'est-ce pas là ce que nous vivons au quotidien ?

## N'EST-CE PAS LA CE QUE NOUS NE VOULONS PLUS ?