



Pour Denis et pour nous

Notre collègue et ami **Denis Scherer**, précédemment membre du CHSCT, Secrétaire de la DUP, et délégué syndical CGT fait aujourd'hui l'objet d'un licenciement disciplinaire. Il a 60 ans et 13 ans d'ancienneté. L'entreprise ne peut ignorer la fragilité de ses perspectives de rebond professionnel sur le marché du travail à 60 ans.

Il lui est reproché des difficultés dans certains dossiers dans le respect des délais, des budgets, des écrits tendancieux.

Les questions de délais et de budget sont notre lot commun. Denis s'en est toujours expliqué de manière détaillée. Sur le reproche de partialité, le cabinet ne peut en réalité établir aucun fait.

Le véritable motif de ce licenciement, c'est la résistance de Denis à se voir progressivement retirer toute autonomie, de n'être plus jamais partie prenante des cadrages de mission, de la détermination des budgets, de la définition des problématiques.

C'est le refus de se voir soumis à une nouveauté kafkaïenne : la triple relecture. Celui du responsable de mission, de l'expert-comptable juridiquement responsable et de celui du réseau social. Un rédacteur, trois relecteurs : c'est le retour de l'armée mexicaine.

<p>UNE ORGANISATION SCLEROSANTE Le combat qu'engage aujourd'hui Denis contre son licenciement est notre combat aussi pour que l'organisation favorise notre montée en compétence, notre évolution professionnelle, notre autonomie, contre la parcellisation du travail, la hiérarchisation et la bureaucratisation de notre fonctionnement, contre le recrutement exclusif de seniors qui casse l'ascenseur social, empêche les évolutions et les promotions.</p> <p>Nous, salariés pour partie payés à dénoncer les organisations susceptibles de nuire à la santé des salariés sommes entrés depuis un moment déjà mais toujours plus profondément dans l'ère du management par objectifs. Ce dernier porte son attention aux enjeux quantifiables, financiers et immédiats de l'activité. En se centrant sur la performance, il néglige des aspects pourtant au cœur de la performance : l'impact de la production sur l'évolution des ressources (santé, compétence, confiance). Il néglige les enjeux de la coopération dans le travail. Il promeut l'évaluation individuelle d'une activité qui dépend beaucoup de l'action d'autrui.</p> <p>Ce modèle fait porter sur l'individu la responsabilité de défaillances d'ordre organisationnel.</p>	<p>Il engendre un affaiblissement des relations interpersonnelles et / ou des collectifs de travail dans un contexte où chacun va vouloir essayer de tirer son épingle du jeu. Et tous les jours, on entend bruïsser dans les couloirs les petites histoires autour des stratégies mises en œuvre pour s'aligner sur les objectifs, des petits trafics de temps, des tours de passe-passe... Le tour est joué, le travail a changé de nature grâce à un petit dispositif de rien du tout, une innocente feuille de temps portée par une saine volonté de pilotage de l'activité.</p> <p>L'ENTREPRISE S'EXONERE DE SES RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES ET SOCIALES</p> <p>Ce licenciement illustre bien les orientations productivistes et la financiarisation de nos métiers. Le cabinet nie en pratique l'importance primordiale du collectif pour mieux contraindre l'individu. Il organise ainsi la guerre du tous contre tous.</p> <p>Après déjà 3 départs contraints en 3 ans, c'est aujourd'hui Denis qui est la cible de la Direction. Mais sa situation est d'abord l'expression d'une insuffisance du Cabinet à accompagner, former d'abord, mobiliser les ressources utiles à bon escient ensuite.</p>
---	---

Les organisations syndicales demandent la réintégration immédiate de Denis au sein du cabinet. Elles vous tiendront informées des suites. Pour Denis et pour nous.