

RésisteR!

#14 - octobre 2012

au capitalisme, au fascisme, aux discriminations... et à la résignation

Moi président... Les Roms valseront

Nous soutenons une famille rom qui a dû fuir le Kosovo, que nous connaissons depuis deux ans et qui est sans domicile. Il y a 5 enfants de 4 à 14 ans, le plus jeune a des soucis de santé, de même que la maman qui a le statut d'adulte handicapée. Ils sont en France depuis 7 ans, ils étaient logés par l'ARS à Vandoeuvre et le papa travaillait mais le Préfet n'a pas renouvelé la dernière autorisation de séjour et de travail. Ils ont donc eu une OQTF (obligation de quitter le territoire français), ont été assignés à résidence puis ont dû fuir, la police étant sur le point de venir les chercher. Ils ont cherché refuge en Allemagne, ils ont été aussitôt arrêtés, Madame relâchée avec les enfants et renvoyée en France ; Monsieur placé en rétention à Strasbourg pendant 60 jours, le délai maximum. Madame et les enfants se sont cachés dans des conditions très précaires tout l'été. Le Préfet du Bas-Rhin a demandé

l'expulsion de Monsieur au Kosovo, le Kosovo a refusé, il a alors tenté la Serbie puis la Macédoine qui ont également refusé. Une fois Monsieur libéré, la famille est revenue à Vandoeuvre. Ils sont sans domicile et sans ressource. Aucune possibilité d'accueil à l'ARS. Les 5 enfants n'ont pas été scolarisés à la rentrée. La rescolarisation était impossible car ils n'avaient plus d'adresse. Ils ont donc été « domiciliés » à l'association Vivre dans la ville. Les 3 petits reprennent l'école lundi mais pour les deux collégiens, il a fallu envoyer une demande à l'Inspection d'académie qui va faire une enquête. Annie Levi-Cyfferman a déposé un référé d'hébergement en urgence : l'audience devrait avoir lieu la semaine prochaine. Une demande de statut d'apatride est en cours pour Monsieur mais les consulats en France des 3 pays concernés refusent de délivrer une attestation de « non-citoyenneté ».

Tous renvoient sur le ministère de l'intérieur français. Le préfet du Bas-Rhin, qui n'est pas tenu de répondre, a été contacté. Monsieur et Madame doivent être régularisés à titre humanitaire auprès du Préfet de M et M. Alertés également, Mr Dinet, le défenseur des droits, le député Mr Féron et le maire de Vandoeuvre qui a écrit au Préfet pour lui demander de revoir sa position. Pour l'hébergement d'urgence, la mairie de Vandoeuvre ne veut pas se substituer à l'Etat. Il y aura peut-être une aide alimentaire par le CCAS. Ils sont hébergés à l'hôtel, nourris, habillés grâce aux dons, au secours populaire et catholique. Tout est long, compliqué et pour l'instant, aucune piste sérieuse pour l'hébergement. Nous faisons donc appel à la générosité pour leur garantir un toit le plus longtemps possible.

R

Prix

Le prix est librement fixé par le lecteur. Le prix de revient de ce numéro est de 0,80 €

RésisteR! versera l'intégralité des ventes de ce numéro à des associations intervenant en soutien avec des familles de sans-papiers, roms et autres.

Management

page 4-14

Abruti

page 15

Témoignage

Le choix d'aujourd'hui : travailler la boule au ventre ou être RMIste...

C'est l'histoire vraie d'une salariée, la toute petite cinquantaine, qui après des années de galère, trouve enfin, avec son conseiller Pôle emploi, un CDI. Enfin elle respire. Finis la précarité, l'angoisse du lendemain, la peur de finir à la rue, le sentiment d'exclusion par rapport aux actifs... Exister, travailler, être utile, et payée, même mal, pour son travail. Après un accident du travail qui l'a laissée handicapée (problème aux cervicales et au dos), elle renoue enfin avec une vie active, avec une vie sociale.

Son nouvel employeur l'a embauchée malgré son statut de travailleur handicapé, il faut dire que certaines subventions aident à être plus ouvert sur la question. Une période d'essai de deux mois, où elle était la meilleure employée du monde. Puis, le CDI signé, ça se dégrade très vite. Elle a beau faire des heures sup pas payées, travailler les jours fériés au prix d'une journée ordinaire, répondre toujours présente quand on lui demande, rien ne va plus. Elle qui était si heureuse, heureuse de travailler, de croiser des gens, d'être utile, d'être un élément du monde qui produit... elle se renferme, devient angoissée, vient au boulot à reculons, la peur au ventre.

La patronne de l'hôtel où elle bosse lui reproche tout et son contraire, envoie son copain l'agresser verbalement, lui faire peur. La salariée craque. Elle tombe malade. La violence morale subie est si forte qu'elle songe au pire. Le médecin du travail, comme l'employé de la Sécu, lui conseillent de quitter son job. Elle qui a tant ramé après son accident du travail pour retrouver un... Elle qui revivait, d'enfin travailler. Travailler, c'est exister... Elle qui ne demandait qu'à trimer, même pour 900 ou 1000 euros par mois, même s'il fallait faire des heures non comptées... Et voilà qu'on lui dit, que c'est pas au patron à respecter le

salarié et à être correct, mais au travailleur de perdre son job s'il ne veut pas être harcelé à en mourir. La violence au travail est-elle si banale qu'avec fatalisme on conseille aux gens de devenir inactifs pour sauver leur peau ?

C'est ça, le choix aujourd'hui ? Subir la violence au travail, ou être RMIste ?

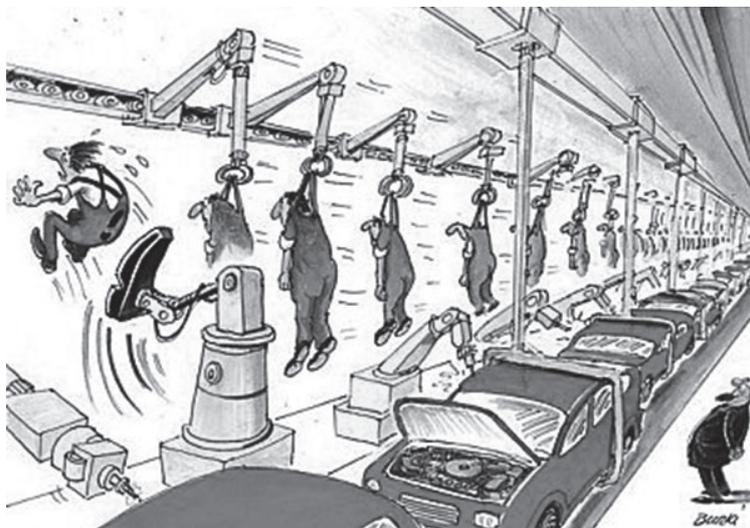
Au retour de son congé maladie, la salariée, qui tenait à son job malgré tout, revient, motivée, prête à retrimmer pour quelques sous... Mais sa patronne ne l'entend pas ainsi. Elle lui tend un formulaire, en disant qu'elle est encore bien généreuse... et l'oblige à signer. La salariée en pleurs, ne sait pas ce qu'elle signe. Elle ne

recevra même pas un exemplaire du document.

On ne la veut plus, c'est tout ce qu'elle sait... Pourquoi, elle ne le sait pas. Elle ne sait pas que certains employeurs ont trouvé une combine pour avoir de l'argent facile. Les subventions pour l'embauche d'un salarié handicapé sont perçues à la signature du CDI. Ceci explique peut-être

cela... Mais le salarié lui, il devient quoi, après ? Va-t-on continuer toujours plus bas dans la déchéance, quand même les plus petits, les plus fragiles, sont condamnés à l'exclusion, à la misère ? Quand on leur refuse LE DROIT AU TRAVAIL ? Quand il suffit d'agresser jusqu'à l'usure pour se débarrasser d'un être humain comme d'un kleenex ?

Moi je ne veux pas de cette société-là. Battons-nous contre ces patrons voyous. Chacun a droit à un travail. Chacun a le droit d'être respecté dans son travail, et de pouvoir l'exercer dans des conditions décentes. N'acceptons pas l'inacceptable.



R

Gare fantôme

Quel plaisir d'aller dans les forêts d'automne, voir si le loup s'y trouve, traverser l'orée, arpenter vergers et champs, parfois en jachère et sous la broussaille, pour glaner ou grappiller ce qu'offre la nature, sans rien avoir à demander à personne... même pas son chemin !

Ainsi, j'effectuai, il y a peu, une «visite» du côté de Clairlieu. C'était un samedi. Décidant de pousser jusqu'à Chaligny et ses coteaux généreux, avec vue imprenable sur la Moselle, je traversai d'un trait les bois, sans voir que plus haut le temps se gâtait. Une fois avisé, guettant les sombres nuages, je me dis qu'il valait mieux rebrousser chemin pour éviter l'orage, l'averse, le vent, et peut-être les sauterelles et les grenouilles. Quand la pluie n'est pas tropicale, on se caille.

C'était aussi, plaisir suprême !, l'occasion rêvée pour tester le «TMM» (Transport en Moselle et Madon) – le réseau de transports en commun du coin, dont l'accès est gratuit, ce qui n'est pas rien. Mon chemin croisa l'arrêt «Val de Fleurion», dans un quartier de petites maisons, à Chaligny. Il était 15 h 30. Départ suivant : 17 h 50 ! Ça faisait seulement deux heures à attendre, sous les gouttes, sans un banc pour m'asseoir. Hum, hum... Je poursuivis donc ma marche vers Neuves-Maisons, à une trentaine de minutes de là. Arrivé au «Point central», nous sommes convenus avec moi-même que la ligne Sub 511, vers Nancy et son merveilleux jardin éphémère, devrait parfaitement nous convenir.

Pas de chance ! Le samedi, il n'y a pas de bus à toute heure. Le suivant n'était qu'à 17 h 05 ! Que faire de tout

ce temps qui m'était offert ?

Je cherchai la gare, sait-on jamais ? Aucune indication de celle-ci au «Point central» de Neuves-Maisons. L'établissement était sans doute réservé aux connaisseurs. Quelqu'un accepta finalement de me renseigner, mais avec une certaine incrédulité que je ne compris pas immédiatement. Existait-elle seulement, cette gare ? Si, si... J'en eus vite la confirmation. Quelques centaines de mètres plus loin, arrivé sur place, je découvris que la gare était fermée. Définitivement. C'est devenu un lieu pour évoquer la mémoire ouvrière néodomienne. Quand les usines ferment, ne restent que la poussière et les souvenirs.

Autant dire que les quais, en surplomb de ce qui fut la gare, étaient déserts et risquaient de le demeurer encore longtemps. Les abris de fortune avaient été privés de leurs baies vitrées, par quelques vandales, les cadres métalliques tordus et sujets à la rouille, les bancs peu avenants, exposés à tout vent. Des canettes traînaient çà et là. Aucun horaire n'était affiché, ni panneau ni signalisation, pas de distributeur non plus... Ça ressemblait fort à une ligne désaffectée. Simple présage ? Choix politique, histoire de donner envie de ne plus avoir envie ? Dites-moi, dans ces conditions, comment aurais-je pu deviner que le train suivant était seulement à 16 h 28 et qu'il ne m'aurait fallu attendre que quelques minutes ?

Préférant ne pas m'en remettre au hasard, je retournai au «Point central» de Neuves-Maisons, lieu nodal idéal pour

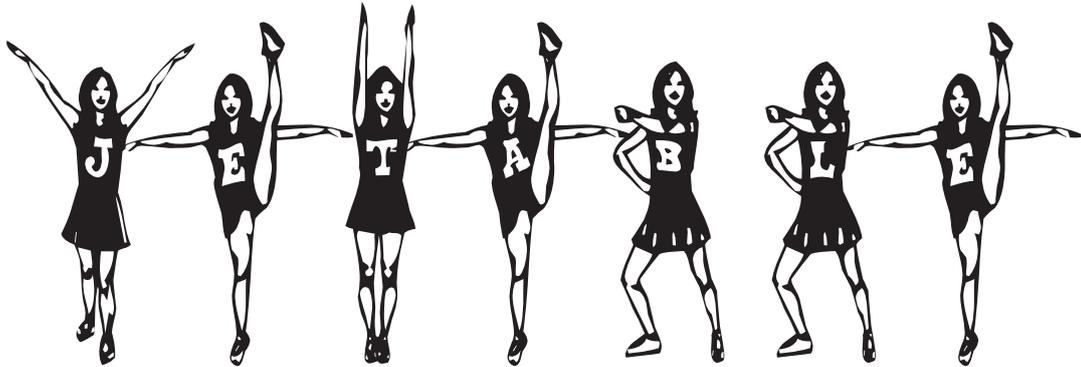
prendre mon mal en patience. Qu'est-ce qu'une heure dans toute une existence, dit le sage, les doigts sans sa barbe ? Le 511 arriva finalement. Terminus au CHU. Pour 2 € le ticket «MixCités». Il ne me resterait plus qu'à attraper un tram. Adapte de la lenteur et de la méditation, j'étais parfaitement servi, il faisait encore jour quand j'arrivai à Nancy.

Pour paraphraser une célèbre formule attribuée à tort à Totor : «Fermer une gare aujourd'hui, c'est ouvrir une route dans moins de vingt ans.»

Piéro

R





MANAGEMENT, subst. masc.

A. ÉCON. Ensemble des méthodes d'organisation efficace (définition et partage des responsabilités) et de gestion rationnelle (en fonction d'objectifs ou de programmes fixés) employées dans la direction d'une affaire, d'une entreprise :

1. Peu à peu, est apparu, d'abord à côté, puis en face du « patronat réel », un patronat que l'on pourrait appeler de « management » ou de gestion qui dirige effectivement les entreprises, mais à la tête desquelles ne sont plus que de grands cadres exerçant des fonctions patronales au bénéfice de groupes financiers ou autres dont le public et les actionnaires ne déterminent plus exactement les forces dominantes.

Univers écon. et soc., 1960, p. 1-11.

P. méton. Ensemble des personnes qui élaborent la politique et l'administration de l'entreprise. Au « management » de diriger l'entreprise; au syndicat de protéger les droits individuels et collectifs de ses adhérents (Traité sociol., 1967, p. 484).

B. P. anal. Organisation personnelle sur le plan social, professionnel et familial. V. manager² B :

2. À la bonne ménagère (...) il faut adjoindre désormais un athlète capable de participer aux loisirs sportifs, une citoyenne conscience exprimant de façon raisonnée ses opinions et ses votes, une travailleuse ambitieuse et compétente (...) une organisatrice hors pair (...). Le management peut là encore faciliter cette « cohabitation » en permettant (...) de prendre sa vie en main au lieu de se laisser dévorer par elle.

Chr. COLLANGE, Madame et le management, Paris, Tchou, 1969, p. 178.

Prononc. : []. Étymol. et Hist. 1957 (Réalités 7/ 1957, 93b ds HÖFLER Anglic.). Empr., prob. d'apr. l'usage amér., à l'angl. management « action de conduire, de diriger, d'entraîner » dér. de to manage

Trésor de la Langue Française. tlf.fr

AUDIT SOCIAL, AUDIT DU CAPITAL !!

- il faut donner le pouvoir absolu à la directrice qui devra, seule, manager le personnel avec fermeté et dureté...

Pour certains, le management est une affaire de professionnels. Un dirigeant d'un établissement, et son équipe de direction, connaissent quelques difficultés à gérer le personnel. Ils s'adressent à une « spécialiste » qui a

ouvert un petit cabinet de « coaching » à Strasbourg.

Il ne faut que quelques semaines à cette experte, qui aurait reçu sa formation aux USA, pour rendre sa copie de quelques pages après avoir auditionné individuellement presque toutes les parties prenantes.

Les principales conclusions du constat sont fracassantes et inattendues :

- l'ambiance n'est pas bonne et les relations entre la direction et le personnel sont très mauvaises

- la direction est incompétente au management.

Le coup est rude pour l'équipe de direction, qui néanmoins se résout à reconnaître les faits avec une humilité qui force le respect. S'ensuivent quelques banalités et autres graphiques sans intérêt.

Le feu d'artifice final s'illumine par de remarquables préconisations parmi lesquelles :

- il faut donner le pouvoir absolu à la directrice qui devra, seule, manager le personnel avec fermeté et dureté.

- Il faut fixer des objectifs individuels à chaque salarié et le rémunérer sur la base des objectifs atteints.

- Il faut regrouper les salariés dispersés sur la région grand Est sur un seul site (mobilités forcées ?)

- Il faut proposer la porte de sortie aux salariés démotivés et les accompagner...

Et la dame de fer, réalisatrice de l'audit, d'ajouter la cerise sur le gâteau : « Il faut moins de syndical ». Car tenez vous bien, l'établissement en question est le Comité d'Entreprise de la Direction Orange Est. Les dirigeants sont des élus syndicaux et le personnel est salarié pour gérer les prestations sociales du CE au bénéfice des agents de France Telecom.

RésisteR ne citera ni les syndicats ni le nom des élus patrons. Il ne s'agit pas de jeter l'anathème sur des permanents syndicaux dont la mission première est de défendre les intérêts de tous les travailleurs.

En s'adressant à des conseillers patronaux ils auraient dû s'attendre à recevoir des préconisations de management dont ils ont eu et subissent encore les effets dévastateurs (voir article « La banane dans le cul » en page suivante).

En revanche il est plus difficile de comprendre que ces syndicalistes, par naïveté ou incompétence, persistent dans leur démarche. Ils viennent en effet de mandater leur gourou pour mettre en œuvre ces préconisations. Dernier détail ridicule : le coût de cet audit se chiffre à ce jour à plus de 20000 euros (en 2010, le chiffre d'affaire annuel de ce cabinet de coaching était de 45000 euros)... Et ce n'est pas fini !

Léon de Ryel

R



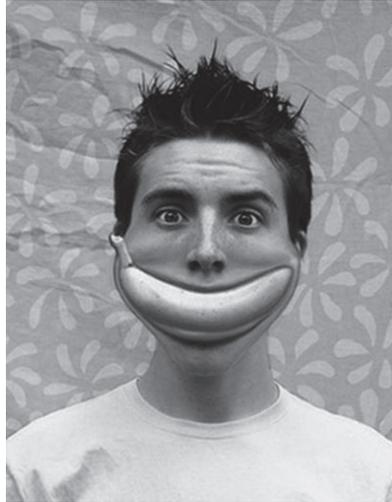
Dossier < Management jetable >

La Banane...

Vous connaissez Andersen PROUDFOOT ? Non ?
Pourtant il a peut-être changé votre vie... assurément la mienne !

Il y a quelques années, Andersen est invité par son boss à un safari. Chef du personnel d'une multinationale, dont il est inutile de préciser le nom tant elles se ressemblent toutes, Andersen est séduit par l'Afrique. Il s'y installe. Désireux de vivre une expérience atypique et parce qu'il n'a pas renoncé à s'enrichir, il devient chasseur de singes vivants. Une rapide étude de marché l'a convaincu que la demande était forte de la part des zoos.

A proximité du village où il s'installe, on lui signale un arbre à singes. Il se munit d'un grand filet et de suffisamment de bananes pour les appâter. Arrivé au pied du grand arbre, il répand quelques dizaines de bananes, puis se cache derrière un buisson. Quelques minutes s'écoulent. Enfin, les singes descendent de l'arbre. Rapidement les premiers au sol se saisissent des bananes et se les transmettent jusqu'à ceux restés dans l'arbre. Quand Andersen surgit avec son grand filet, tous les singes grimpent dans l'arbre à la vitesse de l'éclair. Ils ont alors tout loisir de se partager leur butin et déguster leurs bananes en regardant d'un œil malicieux un chasseur si généreux ! Les jours se suivent et se ressemblent. Andersen se désespère d'attraper un jour son premier singe. Puis un matin, lui vint une idée...



Comme les jours précédents, il se dirige vers l'arbre à singes avec ses bananes et un filet plus petit. Il se place derrière le buisson et lance une seule banane sous l'arbre. Les premiers singes se jettent sur la banane, se la disputent, se l'arrachent. L'un, plus malin et plus intelligent que les autres, se glisse la banane là, derrière, dedans, et s'assied. Il se félicite de sa performance. Anderson surgit alors plus rapidement avec son petit filet. Tous les singes s'enfuient aussi prestement que la veille... à l'exception de notre singe assis qui peine à se relever et qui, gêné par la banane qu'il s'est si astucieusement glissé là, derrière, dedans, se fait prendre dans le filet. Les jours suivants, Anderson renouvela son opération autant de fois qu'il y avait de singes sur l'arbre, jusqu'à les avoir tous capturés.

Riche et fort de sa découverte, Andersen créa sa propre multinationale de consultant en management pour tous les DRH de l'univers, auxquels il enseigna la théorie de la banane dans le cul, plus communément appelé aujourd'hui : le management performant !

Si Andersen Proudfoot n'a jamais existé, la société Andersen Consulting a bien existé jusqu'en 2002, date à laquelle elle a coulé avec le scandale ENRON Corporation, société à laquelle elle prodiguait de si judicieux conseils.

Alexander Proudfoot a créé cette société américaine de management qui porte son nom en 1946. Son objectif : « proposer une prestation engendrant pour ses clients des résultats tangibles et des bénéfices largement supérieurs aux coûts. » Ce créateur de valeur « travaille main dans la main avec les entreprises clientes en les aidant à supprimer ce qui fait obstacle à la croissance des profits. Ils passent en revue toutes les fonctions et substituent à celles qui manquent d'efficacité de nouveaux processus permettant aux équipes de devenir plus productives. »

Cette sémantique n'a rien de choquant, quoi ! Les entreprises ne sont pas philanthropes. Qu'elles s'attachent les services de « professionnels » pour améliorer leur « performance financière » n'est pas criminel, non ? Pas si sûr !

Proudfoot travaille dans le monde entier et dans tous les domaines d'activités. En France citons quelques exemples : Total, la Société Générale, Airbus, Saint Gobain, Vinci, Air France, le Crédit Agricole, Danone, Nestlé, Solvay, Lafarge, Auchan, Carrefour, Valéo...mais aussi Sanofi et Peugeot SA (tiens, tiens) !!!

Un taquin s'est amusé à appeler le siège de cette société en France. Il s'est fait passer pour un DRH d'une entreprise de 500 salariés à qui le boss avait demandé de mettre en œuvre un plan social d'une centaine de licenciements. Sans en savoir davantage, la réponse fut immédiate : c'est dans nos cordes, nous sommes prêts à vous rencontrer !

Après la réforme des PTT en 1990 et la privatisation des télécommunications, la direction de France Telecom s'est également attaché les services de Proudfoot pour « conduire le changement ». Des mecs et des nanas très classe et de nationalités majoritairement américaines ont débarqué sur des sites pilotes. Ils ont en quelques mois procédé à des comptages, des relevés multiples et variés de chaque position de travail.

Puis ils ont réalisé des centaines de tableaux et autres graphiques. Enfin après l'analyse des résultats, ils ont associé les cadres et dirigeants aux prises de décision et au changement.

Rapidement de nouvelles règles de gestion sont apparues : plus de rémunérations au grade mais à la fonction occupée, plus de concours mais des promotions « méritées », plus de tableaux d'avancement et de mutation et surtout mises en place d'objectifs individuels, suivis journaliers de production (les fameux tableaux de bord), entretiens individuels de culpabilisation, performance individuelle comparée, primes exceptionnelles à la main du directeur d'établissement, jeux concours de placements de produits, primes variables de vente individuelles (de 300 à 1600 euros par mois !)...

A ce management individualisé, s'est ajoutée une politique de recentrage sur l'activité principale qui a débouché sur une externalisation progressive de toutes les activités qui n'étaient pas cœur de métier (nettoyage, serrureries, garages et parc auto, imprimerie etc...). En quelques années les effectifs ont dégringolé de près de la moitié : de 160 000 à 80 000 environ ! Enfin les directions procédèrent et procèdent encore à une gestion financière drastique par une optimisation des bâtiments par exemple qui se traduit par la fermeture de plusieurs milliers de sites sur le territoire national et autant de mobilités forcées.

En quelques années, la solidarité et l'esprit collectif ont disparu. La gestion collective du personnel est devenue le management individuel des « ressources humaines ». Arriva ce qui a défrayé la chronique médiatique : le malaise social, le stress, les risques psychosociaux, les dépressions, les démissions, « la mode des suicides »...

Tout cela à cause d'une banane ? A vous de juger !

Léon De Rysel



Dossier < Management jetable >

RésisteR

L'ENSGSI (Ecole Nationale Supérieure en Génie des Systèmes Industriels) est une école d'ingénieur de l'ex Institut Nationale Polytechnique de Lorraine, quel est son objectif et en quoi se différencie-t-elle des autres écoles technoscientifiques ?

Martine Tani

Le but de l'enseignement de L'ENSGSI est de former des ingénieurs capables de piloter des projets multi-compétences dans un contexte complexe, incertain et en préservant une qualité relationnelle positive, avec soi-même, avec les autres et avec l'environnement en général. Donc un enseignement technoscientifique important qui a deux objectifs. Le premier est de donner la possibilité de faire des liens par analogie entre les raisonnements scientifiques acquis et les autres domaines. Le deuxième est de donner à nos ingénieurs la capacité de travailler avec des experts dans des projets globaux pour lesquels l'assemblage de plusieurs compétences est nécessaire, mais pas d'être experts eux-mêmes. On les appelle des ensembliers. Ce sont des gens de la relation et du lien humain.

Pascal Lhoste

Ce sont d'ailleurs ces qualités qui font de nos étudiants des ingénieurs tout particulièrement destinés aux PME-PMI, il ne faut en effet pas oublier qu'au départ, l'école a été, en partie, pensée pour répondre à un besoin clairement formulé : former des ingénieurs qui seront capables d'être le collaborateur du patron de PME qui, actuellement, est seul. La situation actuelle montre bien que, sans un collaborateur avec qui il puisse partager ses problèmes, élaborer des solutions et qui soit capable de faire partager les orientations à l'ensemble des salariés, tout le monde est en bien mauvaise posture !

RésisteR

La formation globale et humaine de l'ingénieur était présente dans l'objectif de départ ?

Martine Tani

Tout à fait, c'est bien cette idée de réelle prise en considération du fonctionnement humain associée au décalage existant entre les discours (la plus grande richesse de l'Entreprise c'est l'Homme) et la réalité (une ligne de coût et 40% de personnel en moins) qui a guidé notamment la mise en œuvre et le contenu du pôle "Développement personnel et management humaniste" de l'école que voulait créer Claudine Guidat. Management humaniste pourrait être un pléonasse mais c'est pour l'opposer à ce que l'on



pratique trop souvent : le management par la manipulation, de stratégie ou gestionnaire.

RésisteR

Au vu de ce qui se passe actuellement dans de nombreuses grandes entreprises (management par la terreur, suicides ...) comment expliquez-vous que cette approche reste-t-elle aussi minoritaire ?

Martine Tani

Tout simplement parce que cette démarche est extrêmement exigeante et impliquante vis-à-vis de celui qui la suit, elle ne peut se faire qu'en s'impliquant soi-même, profondément, intimement... d'où aussi le terme de "développement personnel" dans l'intitulé du pôle d'enseignement. Le management par la terreur n'est possible que parce que nous vivons dans la peur depuis tout petit : peur de ne pas être aimé, peur d'être seul, peur d'être bête, peur de ne pas y arriver... Une des premières étapes par exemple en « travaux pratiques » de première année ingénieur est de leur montrer à quel point ils sont manipulables, je leur montre que je peux faire ce que je veux d'eux : je les culpabilise, je les menace, je les flatte, en un mot, je les infantilise. La plupart des systèmes managériaux présents dans les entreprises sont des systèmes d'infantilisation basés sur la domination et sur une forme d'ignorance maintenue et voulue. Ainsi dans l'ignorance, l'autonomie fait peur car elle apparaît comme synonyme de non maîtrisable, ce qui est faux. Un individu autonome n'a pas besoin d'être manipulé pour réaliser des

Dossier < Management jetable >

La plupart des systèmes managériaux présents dans les entreprises sont des systèmes d'infantilisation basés sur la domination et sur une forme d'ignorance maintenue et voulue...

vous les étudiants sur le chemin de leur évolution personnelle vers l'autonomie ?

Martine Tani

Les liens que l'on fait apparaître le plus possible entre les différents enseignements leur ouvrent déjà considérablement l'esprit. Puis c'est le travail sur leur vécu, leur expérience dans l'école au cours de travaux en équipe, soit simulés lors de jeux de rôle, soit réel lors de projet par groupe de 4 ou 5, et l'accompagnement personnel. Là, les étudiants constatent leur propre fonctionnement et prennent conscience qu'il existe une autre manière de vivre. Les enseignants qui sont aussi dans ce travail et cette ouverture à la connaissance de soi peuvent alors leur transmettre cette possibilité de cheminement. L'avantage c'est qu'il n'y a rien à leur apprendre, nous n'avons qu'à laisser advenir et nous ne faisons que les accompagner dans cette démarche. Nous sommes bien alors dans un processus d'évolution et non de catégorisation et de notation. Ce qui nous intéresse au point de vue pédagogique c'est l'évolution de la personne entre le moment où elle arrive à l'école et le moment où elle sort. Cela peut d'ailleurs nous amener à lui donner un peu plus de temps : nous aimons beaucoup les années césure... nous les faisons travailler sur leur projet personnel, et pas seulement professionnel, pour qu'ils commencent à s'octroyer ce qu'ils ont envie de vivre. La période 18-24 ans est celle de la quête d'identité, et ce n'est pas un long fleuve tranquille. Nous sommes principalement là pour les rassurer.

choses constructives. Notre objectif pédagogique c'est de leur montrer que dans un rapport d'égal à égal tout le monde est beaucoup plus efficace que dans la peur, c'est de les amener sur le chemin de leur évolution personnelle qui leur fera retrouver l'autonomie, la joie de vivre, celle qui fait dire "j'ai appris quelque chose, je suis content". Cette autonomie et cette joie retrouvée, on ne peut plus avoir un comportement avec les autres du type management par la terreur.

RésisteR

Mais comment amenez-



Dossier < Management jetable >

Pascal Lhoste

Cela se traduit pratiquement par le fait qu'il n'y a pas de formatage de l'ingénieur GSI. Quand les élèves arrivent, je leur explique ce qui les attend en les comparant à une graine. Ils portent en eux tous les gènes de leur développement. Notre objectif n'est pas de modifier ces gènes mais d'apporter tout ce qui est nécessaire au développement de la graine. La plante qui pousse n'est pas normalisée, n'est pas formatée. Nous leur avons permis de découvrir en eux les potentialités qui les conduisent vers leur projet professionnel et personnel.

RésisteR

Votre pédagogie est un véritable acte de résistance.

Pascal Lhoste

C'est sûrement une résistance aux schémas établis. Nos ingénieurs sont aussi prévus pour piloter l'innovation et sont donc formés à sortir du cadre, ce qui est déjà un acte de résistance.

Martine Tani

Pour cela, je reconnais que notre pôle d'enseignement (Management, projet professionnel et personnel) est quelque peu subversif dans le sens où notre but est que nos ingénieurs aient compris les rouages du système pour pouvoir agir à des fins réfléchies, responsables, humaines et conscientisées. C'est d'ailleurs pour cela que l'enseignement intègre une part non négligeable de philosophie dont la fonction est de les amener au questionnement. Ce sont des ingénieurs qui interviennent dans la chaîne décisionnelle, il nous semble important qu'ils soient à l'opposé des béni-oui-oui !

RésisteR

Mais comment se passe leur passage dans le monde industriel ? Ouverts sur eux mêmes et ouverts sur les autres, ils doivent aujourd'hui se trouver en face de conflits de valeurs importants. Comment vivent-ils cela ?

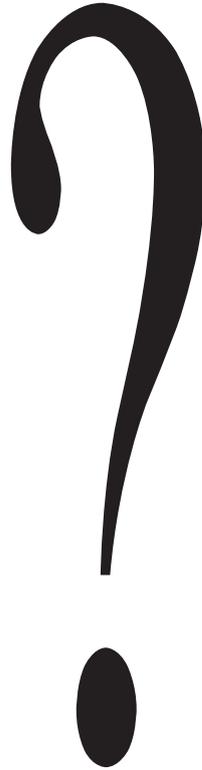
Martine Tani

Avant d'être des managers, nos ingénieurs sont "auto-managés", ils se connaissent, ils se sont remis en question. Ils ont donc une autonomie émotionnelle plus forte que ceux qui n'ont jamais été dans le questionnement sur eux-mêmes. Moins sensibles à l'ego, ils sont moins manipulables et moins manipulateurs. A l'instar des sportifs de haut niveau, ils ont conscience d'avoir à travailler dans un groupe qui permettra la réalisation d'un projet et ils savent que, face à une mission, ils ont en eux la capacité, la confiance de se dire "j'aurai les moyens de répondre" et surtout ils savent s'entourer et trouver si besoin à l'extérieur l'aide dont ils peuvent avoir besoin pour mieux vivre et réussir leur mission. Ils savent que l'école leur a permis de développer en eux les capacités à "tenir la route" et faire en sorte que les autres puissent aussi tenir la route. C'est une approche systémique des choses. Ils

savent qu'ils sont dans un ensemble, qu'il y a des liens et des relations et ils savent "bien vivre" dans un tel environnement.

RésisteR

Est-ce que vous avez dans l'idée que votre pédagogie change



...notre enseignement est quelque peu subversif dans le sens où notre but est que nos ingénieurs aient compris les rouages du système pour pouvoir agir à des fins réfléchies, responsables, humaines et conscientisées

la société ? Vous arrivez à sortir une poignée de jeunes d'un fonctionnement humainement destructeur, mais quelles sont les perspectives que l'on peut avoir d'élargir cette démarche à la société.

Martine Tani

Je me retrouve bien dans la "métaphore du colibri" : le feu dans la savane, tous les animaux s'enfuient sauf un colibri qui s'évertue à transporter une goutte d'eau sur l'incendie. Un animal en fuite s'arrête et lui demande "Mais que fais-tu", "J'éteins l'incendie !". L'animal s'esclaffe "Tu parles ! avec cette quantité d'eau !..." Le colibri lui répond en lâchant sa goutte "Oui, mais moi, je fais ma part". Mon espérance est celle-là, vous, d'autres, nous faisons des choses, jusqu'au jour où l'on basculera de l'autre côté de la financiarisation, de la globalisation et de la maltraitance. Pour moi, l'espérance est dans l'incarnation personnelle : Gandhi disait "Vous devez être le changement que vous voulez voir dans ce monde".

R

Dossier < ManageMent jetable >

ETHIQUE EN TOC

Il fut un temps où les monarques et leurs vassaux s'entouraient de prêtres complaisants pour s'assurer une place au paradis tout en vaquant à leurs affaires. De nos jours, financiers, assureurs et industriels ne se contentent pas de vivre de la plus-value transpirée par leurs salariéEs ou extorquée sur le dos des licenciéEs : le bon dieu a été remplacé par leur conscience, et l'éthique a chassé le curé. La logorrhée a été modernisée mais elle n'en est pas devenue plus supportable.

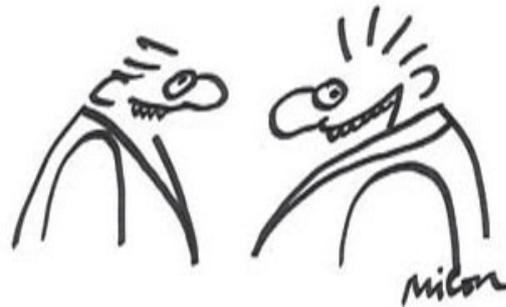
L'éthique a en effet envahi un peu tout : depuis les comités du même nom dont la simple existence est avancée comme caution pour des expérimentations parfois hasardeuses, jusqu'aux « capitaux éthiques », caricature du genre, qui promettent à leurs actionnaires des profits gagnés dans le respect de l'humain (des travailleurs, du milieu naturel)... mais toujours gagnés sur le dos d'autres humains ! Il n'est plus un lieu de formation de cadres (école d'ingénieurs ou de commerce) sans sa formation aux « humanités » (appellation contrôlée se réduisant le plus souvent à un vernis de sciences humaines et sociales) et ses cours d'éthique. Les gestionnaires n'ont que l'humain à la bouche, ils n'ont que cela au cœur, et finalement ils n'ont pas tort : comme l'exposait le vieux Marx, le « capital humain » est le seul d'où ils peuvent extraire de la plus-value.

C'est dire si le discours humaniste et éthique est loin de constituer un facteur de résistance au système. Plutôt qu'un grain de sable, c'est de l'huile dans les rouages. On est passé du taylorisme ou du toyotisme à des formes qui se veulent respectueuses de l'humain, comme le « management participatif » ou le

« management relationnel ». Cette mode de l'humain offre aux chefs, aux « décideurs » et autres managers la bonne conscience (vraie ou fausse) de jouer leur rôle de cadres en respectant mieux leurs subordonnéEs. Sur le fond, pour ces dernierEs, cela

DANS NOTRE SOCIÉTÉ,
LE "CAPITAL HUMAIN"
C'EST TRÈS IMPORTANT.

SURTOUT LE CAPITAL!!!



ne change pas grand-chose : elles et ils restent en bas de l'échelle, premières victimes des plans de restructuration, premierEs à subir le blocage des salaires, sans avenir pour leurs enfants, sans matelas d'économies placés ici ou là pour amortir leur chute. Mais c'est même souvent pire : sous couvert de respecter les salariéEs et de les intégrer activement aux processus de production, on les rend acteurs de leur propre exploitation.

On ne changera pas le monde en éduquant les élites. Même si certainEs peuvent s'illusionner d'y contribuer tout en travaillant à leur reproduction, ce qui est une autre question.

Ezriel M.

R



C'en est fini, ou presque, du petit chef tatillon, du contremaître paternaliste, du moraliste du vieux temps. Cependant, si les règles sont moins visibles et les contraintes plus dissimulées, si, dans les entreprises, les « lignes hiérarchiques » ont été réduites, le contrôle n'en reste pas moins implacable. Les transformations du management contemporain n'ont fait que modifier les apparences de [la] cage d'acier : elles l'ont repeinte en une « cage dorée ». Mais l'individu contemporain s'y débat toujours dans les chaînes d'une nouvelle soumission qui gagne tous les secteurs de la vie.

Michela Marzano, Extension du domaine de la manipulation. De l'entreprise à la vie privée (Grasset 2008).

Dossier < Management jetable >

MANAGEMENT : LE MARTEAU OU LA BANANE ?

Lorsque nous sommes allées faire l'interview à l'ENSGSI, nous étions à 100 lieues (enfin, ce n'était peut-être que 25...) d'imaginer que notre article allait déclencher un tel tollé !

Réaction d'une partie non négligeable du comité de rédaction : management, quelle horreur !.. Même avec tout un tas d'adjectifs comme "participatif", "relationnel", "éthique"... il reste un outil d'oppression et d'exploitation, destiné à faire du fric sur le dos et les bras de ceux qui travaillent. Et d'attirer l'attention des deux rédacteurs sur quelques articles sur le "management relationnel".

Consultation des articles en question : ils ont raison nos petits camarades, ce qui est décrit là n'évoque que de très loin ce qui se pratique à l'ENSGSI, c'est même souvent à l'opposé. "L'accomplissement du moi par le travail" porte une exclusivité qui fait peur, même si j'ai toujours entendu dire et vécu que le travail devait participer aussi à l'épanouissement personnel.

Merci les copains, votre méfiance nous a évité une grosse boulette. Mais, qu'utiliser comme adjectifs dans notre article ?... "Management humaniste" me conduit à un livre qui sans me satisfaire pleinement (loin de là) me semble beaucoup plus proche de ce qui se pratique à l'ENSGSI. je propose le terme.

Beaucoup de courriels ont suivi et plusieurs articles, présents dans ce numéro, fait état de nos "divergences". Je mets des guillemets car je ne peux être que d'accord avec ces articles.

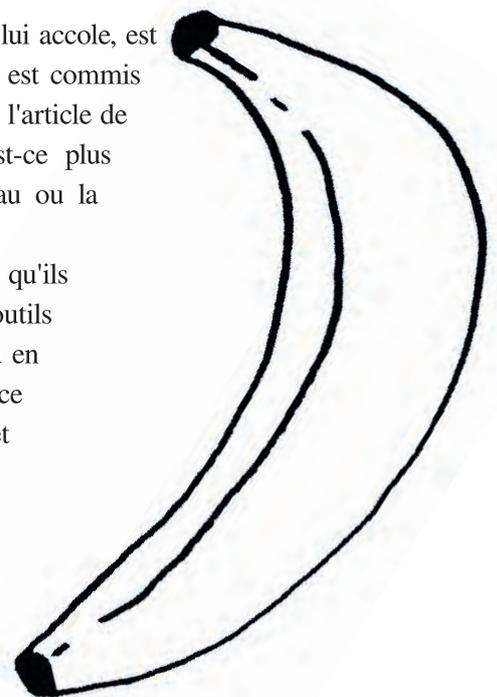
Mais quoi ?... le management, quel que soit l'adjectif qu'on lui accole, est un outil et restera toujours limité à cela. Lorsqu'un meurtre est commis avec un marteau (ou avec une banane... si, si, on peut... Lisez l'article de Léon de Ryel !), condamne-t-on le marteau ? Peut-être est-ce plus intelligent et efficace de condamner celui qui manie le marteau ou la banane.

Bien sûr qu'aujourd'hui le management, ou plutôt les managements qu'ils soient éthiques, relationnel ou autres, sont et restent des outils d'oppression et d'exploitation, mais si quelques illuminés travaillent à en faire un outil de développement de l'autonomie et de la conscience politique de TOUS les acteurs d'une organisation, restons ouverts et curieux et ne les confondons pas avec ceux qui manient le marteau ou la banane...

Quand arrivera le temps des cerises, nous serons alors tous fort contents d'avoir cet outil à disposition pour œuvrer à la transition.

Bout d' Zan

R



Dossier < ManageMent jetable >

Ce qui a de bien dans le management, c'est qu'il ya tellement de théories diverses qu'il y en a pour tout le monde. Du coup il n'est ni de droite ni de gauche nous dit-on. C'est vrai ça, pourquoi la recherche d'efficacité d'une organisation ne serait-elle pas de gauche ? Et puis rien que le fait de savoir que Karim qui travaille au Mac Do soit affublé du même titre de manager que Carlos qui est à la tête d'une multinationale qui vend des bagnoles, si ça c'est pas de gauche...

Les méthodes de management mis en œuvre dans les entreprises comme dans la fonction publique semblent pourtant toutes avoir les mêmes relents. Elles gommant le vocabulaire hiérarchique pour mieux affirmer la hiérarchie. Tout d'abord en opérant une déconnexion entre les fonctions stratégiques (je pense) et les fonctions opérationnelles (j'exécute). Le droit de penser ne devient alors réservé qu'à une « élite » censée détenir la connaissance. Toute tentative d'un élément du niveau opérationnel de contribuer aux choix stratégiques est alors vécu comme une incapacité de celui-ci à « s'approprier » les choix de l'organisation.

Mais la notion hiérarchique va bien au-delà. Les méthodes employées se fondent sur le présupposé que c'est en développant la performance individuelle de chaque élément de l'ensemble qu'il sera possible de développer la performance de l'ensemble. Et ce présupposé est affublé d'un autre qui veut que la performance d'un élément ne peut être évaluée que par l'élément qui se trouve hiérarchiquement au-dessus, sous-entendant ainsi que la place dans la hiérarchie détermine de manière naturelle le niveau de performance : plus on est chef, plus on est performant, et on le vérifie tous les jours.

Nos organisations politiques ou syndicales se sont créées sur des fondements inverses. Leur objectif est le plus souvent d'associer chaque élément du système à la prise de décision donc au management stratégique si on reprend le vocabulaire. Elles fondent leur organisation sur le présupposé que la capacité à atteindre un objectif repose sur la capacité du collectif à se mobiliser en ce sens et ne s'attache que très peu à observer l'impact de l'action individuelle. Et, quel que soit le degré de représentation qu'elle admet en son sein, son système d'évaluation est celui de la possibilité pour tous de sanctionner le, la ou les détenteurs(trices) du mandat.

D'un point de vue formel je suis convaincu que même en faisant des choix différents, nos organisations ont plutôt évolué dans ce sens. Pourtant je ne sais pas vous, mais moi je m'interroge sur la capacité de nos organisations, quelles qu'elles soient, à poursuivre les objectifs qu'elles se sont fixés et éviter la captation de la prise de décision par un petit nombre.

Je crois pour ma part que nous ne pourrons pas faire l'économie de la question du comportement des individu(e)s dans notre action. Certes reste-t-il des marges de progression du point de vue organisationnel, mais je suis persuadé que le bon fonctionnement d'un système, fusse-t-il le meilleur, ne peut être conditionné que par le fonctionnement des individu(e)s qui le composent. Il ne s'agit pas seulement d'interroger des comportements privilégiant l'intérêt individuel à l'intérêt collectif, mais d'interroger nos comportements à tous, aussi divers et variés, au regard de ce qu'ils produisent sur la capacité de nos groupes à atteindre leurs objectifs.

Si « l'encombrant dans la Morale c'est que c'est toujours la Morale des autres » rien ne doit nous empêcher de nous imposer la nôtre. Sans doute doit-elle prendre d'autres formes que l'énoncé de règles immuables. Sans doute doit-elle plus relever de la question que de l'affirmation. Mais je sais que je crois avoir besoin que nous puissions nous déterminer... des obligeants ?

... interroger nos comportements à tous, au regard de ce qu'ils produisent sur la capacité de nos groupes à atteindre leurs objectifs.

jencri



E D U C A T I O N
 N A T I O N A L E :
 M A N A G E M E N T
 K A P I T A L
 D U

Le management dans la Fonction publique : l'exemple de l'Education Nationale

La Fonction publique avec sa prétendue modernisation a voulu singer les méthodes de « management » et de « gestion des ressources humaines » du secteur privé.

Ces méthodes y avaient déjà fait leurs preuves : soumis en permanence aux pressions de toutes sortes, ordres contradictoires, harcèlement moral, les salariés du privé avaient déjà ouvert la voie en montrant qu'une telle politique ne pouvait qu'engendrer souffrance au travail, arrêts maladies, tentatives de suicide et pour les salariés les plus pro-actifs, au suicide lui-même.

La privatisation de France Télécom a été l'occasion d'un premier essai de transposition au secteur public et les résultats furent à la hauteur des espérances. Malgré la large médiatisation des résultats de cette politique calamiteuse de gestion des ressources humaines, il était urgent de l'étendre à l'ensemble du secteur public.

Et c'est ainsi que naquit la RGPP.

Qu'est-ce que c'est que cette bête-là ?

Qu'est-ce qui se cache sous ce sigle barbare ?

La RGPP, c'est la Révision Générale des Politiques Publiques. Mais il ne faut pas se leurrer, il n'y a aucune réforme réelle, la seule logique est financière, il faut faire des

économies par tous les moyens possibles

et imaginables et si en plus on peut

pourrir la vie des agents,

alors il ne faut pas se

général.

D'abord... Supprimer ! C'est tout bête ; il suffisait d'y penser. Le tout c'est d'argumenter.

Les postes d'enseignants en RASED (Réseau d'Aides Spécialisés aux Elèves en Difficulté) ?

Inutile... et beaucoup trop cher de payer un maître spécialisé pour faire travailler un petit groupe d'enfants (deux à quatre général). Tant pis pour les enfants qui ont des difficultés pour apprendre à lire, à écrire et à compter, tant pis pour les enfants que les parents ne peuvent pas aider sur un plan scolaire.

Les classes pour les primo arrivants (les enfants de familles immigrés qui ne parlent pas encore le français) ? De toute façon avec un peu de chance, on pourra bientôt les raccompagner à la frontière avec leurs parents.

Et pour le lycée que fallait-il faire pour faire des économies ? La prétendue rénovation de la voie professionnelle, en supprimant quasiment les BEP (Brevet d'Education Professionnelle) et en mettant le bac professionnel en 3 ans au lieu de deux, a permis de faire des économies substantielles sur le nombre d'enseignants. Toujours la même logique, uniquement financière. De nombreuses sections ont été fermées, et un certain nombre de lycées professionnels risquent de fermer.

Comble du cynisme, en Lorraine, dans les lycées professionnels menacés de fermetures, il y a eu déplacement de certains membres de l'équipe dirigeante du rectorat, organisation de pseudo réunions d'information et de concertation avec les personnels enseignants et non enseignants, il y a même eu un établissement où on a essayé de persuader les personnels de voter

la fermeture de leur établissement. Persuader

les gens que ce sont eux qui ont décidé

de se tirer une balle dans le

management, c'est

vraiment du grand

art...



Dossier < ManageMent jetable >

Ensuite... Motiver ! Ah, la bonne vieille politique de la carotte. C'est sûr que quand, à force d'obligation de rentabilité, l'idée de service public devient obsolète, et qu'en plus on a, à force de rigueur salariale, réduit la majorité de ses agents à la misère, la promesse d'une petite prime peut faire des miracles.

Les suppressions de poste ont décimé des services entiers, les personnes s'en vont, et le travail reste, et il faut malgré tout qu'il soit fait... ce qui crée des tensions entre collègues, du stress...

Pour améliorer les choses, pour faire d'une ambiance de travail médiocre, une ambiance franchement déplorable et délétère, l'administration a inventé la PFR (mais non, ce n'est pas une Prime Franchement Rétrograde, c'est la Prime de Fonctions et de Résultats). Vos primes dépendent de votre mérite, plus exactement elles dépendent des résultats de l'entretien professionnel, où votre chef vous évalue, vous fixe des « objectifs » et des « résultats » à atteindre... Si vous êtes bon élève, vous aurez des primes élevées, sinon, il ne vous restera que vos yeux pour pleurer...

Cette ridicule PFR met les personnels en concurrence, brise les collectifs de travail, et surtout crée une ambiance épouvantable dans certains services ou établissements d'enseignement, où des personnels qui font exactement le même travail touchent des primes pouvant varier du simple au double. Alors, les collègues se regardent de travers et se cassent du sucre sur le dos, glissent des bananes sous les pieds des collègues qu'ils veulent faire trébucher, ce qui à coup sûr améliore les performances des services concernés.

Ce type de management encourage la délation (un tel ou une telle ne fiche rien, alors que moi qui suis méritant(e), je suis moins bien payé(e), et crée des ambiances qui n'ont rien à envier à l'école maternelle. C'est un système infantilissant, ridicule et contreproductif.

J'ai vu ici même à Nancy, des collègues prêtes à en venir aux mains pour une différence de prime de 20 euros par mois. La somme peut paraître ridicule, mais quand on est mère seule avec un ou deux enfants à charge, et un salaire de misère, 20 euros cela peut faire beaucoup.

Bien entendu, les collègues simples employé(e)s touchent des primes ridicules par rapport aux cadres moyens et supérieurs. On donne toujours les primes les plus élevées à ceux qui en ont le moins besoin et dont la contribution au bon fonctionnement de l'institution reste à démontrer.

Un exemple bien senti ? La prime annuelle du recteur dite "prime à la casse" qui s'échelonne de 16 000 à 22 000 euros suivant le zèle qu'il aura mis à supprimer des postes dans son académie.

Enfin... Museler !

Il faut que les professeurs d'école soient bien « sages », se mettent bien dans le moule, alors s'ils ne sont pas contents et s'ils veulent faire grève, on leur demandera de se déclarer gréviste au moins 48 heures à l'avance pour qu'ils puissent être remplacés par des agents des mairies et que les enfants puissent être accueillis. Même si on peut comprendre la préoccupation des parents qui travaillent et qui se demandent comment faire garder leurs enfants, cette atteinte au droit de grève est grave. Que reste-t-il comme moyen de pression et d'action au enseignants du premier degré ?

Plus subtil : décrédibiliser. Quand une réforme comme celle ayant trait aux lycées d'enseignement général et technologique, ne passe pas du premier coup suite à la mobilisation des élèves eux-mêmes, insinuer qu'ils sont manipulés... et la faire passer ensuite sous une forme à peine édulcorée. Entretemps on a fait passer

l'idée que toute contestation était infantile. Et pourquoi n'aurions nous pas dans les lycées français des adolescents intelligents capables de penser par eux-mêmes ?

Pour quels résultats, me direz-vous ?

Eh bien ! Quand on est représentant des personnels et qu'on essaie de les défendre, on a au téléphone des gens qui pleurent tellement ils sont mal dans leur travail, des gens qui pensent au suicide et certains qui passent à l'acte et qui malheureusement réussissent...

On a des chefs d'établissement qui se prennent pour des chefs d'entreprise et qui martyrisent leurs secrétaires dont de plus en



plus sont en souffrance au travail et craquent, on a des chefs de service ou de bureau qui répercutent leur stress sur leurs subordonné(e)s...

On a une médecine du travail qui dans certains cas en est réduite à conseiller aux agents de se mettre en congé maladie car il est impossible de leur proposer des conditions de travail supportables ou simplement décentes... une médecine du travail qui pour un agent en particulier a préconisé l'arrêt de travail, puis le congé longue maladie et longue durée, avant de la mise en retraite anticipée pour invalidité... Cette personne était-elle incapable de travailler ? Non, mais comme tout à chacun, elle avait besoin d'un peu de temps pour s'adapter à son nouveau poste. Alors, comme elle avait des idées suicidaires, et qu'on craignait un passage à l'acte et un procès pour l'administration (il y avait des traces écrites de rapports assez accablants à son sujet), on a décidé d'en faire une invalide plutôt que d'essayer d'aménager un peu ses conditions de travail...

Alors la gestion des ressources humaines dans la fonction publique ? Comme partout ailleurs, pressurer les gens au maximum, les mettre en concurrence, briser leurs repères collectifs et quand on en a tiré tout le jus, faire payer la casse à la collectivité... tout cela évidemment au détriment de l'humain.

In furore.

R

Dossier < Management jetable >

Drôle de zigue...zag

Comme nous, nos lecteurs cyclistes du Grand Nancy se demandent sûrement, qui peut bien être l'énergumène qui s'occupe de la circulation des vélos à Nancy? Qui donc est le gugusse qui décide des tracés délirants, des parcours alambiqués? Il semblerait que ce soit Jean Louis Thiébert 21ème (et dernier) vice-président de la CUGN. Ceci expliquerait cela...

En effet, on a connu le monsieur tête de liste de la gauche aux municipales de 1995 à Nancy. Pour être clair disons, de la gauche qui roule au centre. Puis, le voilà pour les municipales de 2001 qui fait un demi-tour remarqué pour se retrouver sur le porte-bagage de Rossinot, qui, lui, prétend rouler au centre droit, mais n'hésite pas à faire des brins de conduite avec Sarkozy, chauffard bien connu qui roule très très à droite. Ajoutons qu'il est membre de la « gauche moderne » qui est un parti... de droite associé à l'UMP.

Fameuse idée, décidément, de confier un plan de circulation à un gaillard pareil!

Élu, puis réélu avec son nouvel ami barbu, notre lauréat a été récompensé par une place à la CUGN comme nous l'avons vu, mais aussi par une mission sur la sécurité à la mairie de Nancy.

Mais là, plus de parcours compliqués: à droite toute! JL a, en effet, gardé de son passage au PS un goût Vallisien pour la sécurité. Ce qui lui permet de déclarer dans le numéro 2012-1 de notre confrère sur papier glacé « Nancy-Mag », à propos des postes de police de Nancy que: « *Chacun peut aller y signaler des faits qui nuisent à la tranquillité publique et concourent au sentiment d'insécurité* ».

Terminons par un conseil aux apprentis délateurs qui seraient tentés de suivre les conseils de notre lauréat: allez dénoncer vos voisins en vélo et tant pis pour vous!



Date limite d'envoi des articles pour Résister! #15 : 11/11/2012

redaction@crr54.lautre.net

Comité de rédaction : 12/11/2012

Date de parution de Résister! #15 : 17/11/2012

=====

Points de dépôts :

- * **Croc'us : 137, rue Mac Mahon - Nancy**
- * **Laissez-nous cuire : 78, rue Charles Keller - Nancy**
- * **Bar B'Arts : 29bis, rue Gambetta - Pont à Mousson**
- * **Vêt Ethic : 33 rue St Michel 54000 Nancy**
- * **CCAN : 69, rue de Mon desert - 54000 Nancy**

Brève de comptoir

Les quelques dizaines de millions alloués par diverses collectivités pour développer le "SKYLANDER" à Chambley ne seraient-ils pas plus utiles à la sauvegarde des emplois d'Arcelor ? Et à aider à des projets de reprise de l'outil de travail sous forme de SCIC (société coopérative d'intérêts collectifs, ...) pour faire des éoliennes par exemple ! Le savoir-faire de nos ouvriers sidérurgistes ne doit pas être dilapidé sur l'autel du capitalisme, fusse-t-il indien.

Le déclin de la sidérurgie a débuté sous Chérèque (père) et Rocard, il se termine sous Montebourg et Ayrault ! Un commentaire ?

Péhachel

