

TINA: there is no alternative. Voilà des années qu'on nous bassine avec cette idée. Pourtant de Nuit debout à l'engagement de milliers d'acteurs et d'actrices dans de nouveaux modes de production, de consommation et d'échanges, la recherche d'alternative est à l'ordre du jour.

TAPAS: there are plenty of alternatives.



Ensemble! entend contribuer à la construction d'un projet alternatif à la société qu'une minorité de privilégiés veut imposer. C'est le sens des ateliers que nous organisons et auxquels **la Bouffée (bouffee.org)** participe. Ces ateliers sont l'occasion à partir de luttes et/ou d'expériences concrètes, de débattre ensemble de ce que pourrait être l'alternative sur les questions posées. Cette question nous paraît de plus en plus incontournable. La stratégie de Macron consistant à multiplier les fronts de lutte pour épuiser les forces syndicales et les forces d'alternative, nous oblige à prendre du recul et à construire notre propre cohérence.

Le 2eme atelier consacré au management dans les entreprises avec l'exemple d'Orange dont nous ont parlé trois salariés dont un délégué du personnel CGT, fut l'occasion de **comprendre les processus de transformation d'une entreprise publique en société anonyme à but lucratif** où les salariés sont constamment sollicités pour intégrer les objectifs, les stratégies des directions et pour se sentir partie prenante de la recherche d'excellence de l'entreprise. Les salariés ont des objectifs et une évaluation individualisés, les équipes comme les salariés sont mis en concurrence, pendant que tout une partie de l'activité est sous-traitée par de petites entreprises où les conditions de travail et les conventions collectives sont moins avantageuses. Les processus de travail sont sans cesse chamboulés, pour que les salariés soient remis dans une position de devoir intégrer de nouvelles façons de faire leur travail, pour qu'ils soient des apprentis permanents et restent «maniables» par les directions. Les directions ne cherchent pas à ce que les salariés deviennent experts de leur travail et à prendre en compte leur expertise mais cherchent à garder la main sur leur subjectivité. Et **cela percute la conception qu'ont les salariés du travail bien fait**. Quand les salariés deviennent expert de leur travail et reconnus comme tels, les directions ont moins de moyens de pression sur eux. Parfois, ce sont même les directions qui sont prises dans l'étau entre les injonctions des actionnaires et leur propre conception du travail.

**Cela nous amène à nous interroger sur qui doit décider dans l'entreprise?
Qui est légitime pour décider de l'organisation du travail et de sa finalité?**

Ce sera le thème de l'atelier 3.

Mercredi 20 juin 18h30

Salle Rosalie à la Maison de quartier de Villejean à Rennes

Nous proposons d'aborder ces axes de réflexion avec des cheminots dont l'entreprise est menacée de passer à la même moulinette que celle d'Orange, avec les postiers qui se battent contre la nouvelle organisation du métier de facteur et des salariés de tout autre secteur en lutte, des syndicalistes, des militants politiques, et toutes celles et ceux qui voudraient contribuer à ce débat.

Un temps sera consacré à définir la suite à donner à ces trois premiers ateliers.

Ensemble35

<http://ensemble35.org/>