

LIBERTÉ D'EXPRESSION ET ENCADREMENT : POUR NE PLUS AVOIR À CHOISIR

Pour un cadre, s'exprimer est plus qu'un besoin, cela fait partie de ses prérogatives. Les directions attendent de lui autonomie, initiative, responsabilité. Elles attendent également qu'il soit porteur de la stratégie de l'entreprise et ses orientations.

► L'expression critique sur le fonctionnement d'une entreprise est-elle encore de rigueur ?

Le cadre subit cette contradiction : il doit obéir aux exigences de l'entreprise, les porter vis-à-vis des salarié.es sous sa responsabilité et exercer son droit d'expression. Les entreprises disposent d'outils qui visent à encadrer les pratiques managériales. Coaching, affichage de valeurs, chartes d'entreprises... Méthodes ayant pour ambition de répondre à la crise du sens du travail. Donner ainsi à l'entreprise les vertus d'une actrice porteuse d'ambitions universelles qui, à ce titre, peut exiger une loyauté sans faille de ses managers et cadres.

► Plus la liberté d'expression est limitée, moins les salarié.es s'investiront. Sacré challenge pour les cadres...

L'encadrement est trop souvent cantonné dans un rôle « d'adhésion » aux orientations de l'entreprise, loin de toute citoyenneté, de tout libre-arbitre. Son expression sur les orientations stratégiques est très rarement sollicitée. Les espaces collectifs d'expression critique sur le travail et ses modalités se sont réduits et leur mise en place est aujourd'hui urgente.

► Mais pourquoi les entreprises ne permettent-elles pas l'expression du collectif de travail ?

Et si les salarié.es discutaient des critères réels d'efficacité ? Des espaces de discussion professionnelle interrogeraient ce qu'est le travail bien fait et comment le faire ensemble. Y a-t-il des craintes pour les dirigeants à échanger sur le sens du travail ? Débattre sur les moyens pour réaliser son travail est nécessaire afin que chacun.e retrouve le sens de son activité et s'y épanouisse.

► Reconnaissons à l'encadrement

les moyens d'exercer ses responsabilités et d'apporter ses compétences aux entreprises des IEG. Pour cela, nous proposons de :

- mettre fin aux injonctions paradoxales créées par l'écart entre les objectifs fixés et les moyens donnés, entre les discours vertueux et les réalités de travail,
- créer des espaces de discussion entre cadres pour contribuer aux finalités industrielles, à partir de leur réflexion et de leur expérience,
- accepter que le management ait une expression critique et régulière.



L'Ufict-CGT, un espace de confiance pour agir

✉ ufict@ufict.fnme-cgt.fr

🖥 <http://www.energict-cgt.fr>

