

OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N°625 MARS 2017



DOSSIER D'OPTIONS

Harcèlement sexuel au travail

QUESTIONS À

Philippe Martinez
et le syndicalisme spécifique

SOMMAIRE

OPTIONS N°625 / MARS 2017

3 QUESTIONS À

Philippe Martinez : il faut aller voir tout le monde

5 4 X 20 ANS

Du syndicat national à l'Union fédérale

7 LES DOSSIERS D'OPTIONS

Harcèlement sexuel au travail



14 FORFAIT JOUR À EDF

Retour d'expérience

16 MANAGERS DE PROXIMITÉ

Un métier essentiel et exigeant

Ont participé à ce numéro

Philippe Franchelli, Priscille Cortet, Valérie Gonçalves, Juliette Amariat, Catherine Nédélec, Philippe Lattaud, Pascal Cabantous, Jean-Paul Rignac, Philippe Godineau.

Ufict-CGT Mines-Energie
263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
ufict@ufict.fnme-cgt.fr
www.energict-cgt.fr

Rédacteur en chef : Jean-Paul Rignac
Conception graphique : Juliette Amariat
Maquettiste : Juliette Amariat et Corinne Colombie

Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2001 - Bobigny
Commission paritaire n°0112S08090 du 18 janvier 2007

Photogravure et impression :
SIEP
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

ÉDITORIAL

La volonté de travailler mieux



Photo N. Durepaire

Un peu chiffon ce matin, notre manager de proximité... Il y a la centaine de mails quotidiens. Et parmi eux, cette demande de la Direction ou plutôt cet ordre, d'annoncer un nouveau dispositif et des objectifs du groupe revus à la hausse. Il a beau se dire que porter les stratégies fait partie de son job, certains jours cela fait beaucoup... surtout quand elles ne le convainquent pas. Alors il endosse son habit d'acteur... clame les éléments de langage pré dictés... observe les regards, les réactions des collègues.

A force, il les connaît, les timides, les « râleurs », les « ceux qui n'en pensent pas moins ». Le pire, c'est que toutes ces remarques, ces critiques, ne visent que la volonté de travailler mieux et une utilité renforcée.

Et puis, le doute s'est installé. Certes, il va remonter les remarques mais pour quelle écoute ? Le silence est devenu d'or... de tranquillité.

Et ce temps qui manque, ce temps consacré au reporting, à la réunionite, quand il faudrait accompagner les salariés, discuter du métier, être attentif aux besoins de formation, aux volontés de déroulement de carrière... Ce temps qui manque et efface les frontières entre sa sphère privée et professionnelle. Il espérait qu'avec le forfait-jours loué par les employeurs, il équilibrerait mieux ses temps. Illusion perdue et nouvelle intensification du travail.

Pourtant, il faudrait parfois des petits riens, à côté de changements plus fondamentaux comme le retour à des stratégies industrielles. Des petits riens comme le retour de l'expertise métier, l'accompagnement des salariés, des espaces de paroles pour qu'aucun sujet ne soit tabou dans l'entreprise comme le harcèlement, une autonomie réelle, des possibilités de reconnaissance...

Comment débattre de tout cela ? Il y a bien le collègue de l'Ufict-CGT avec son enquête et leurs premiers résultats... Intéressant et décoiffant pour cette organisation.

Un « afterwork » avec d'autres managers de proximité, pourquoi pas ? Histoire de participer dès aujourd'hui à la réussite du colloque managers de proximité du 11 mai prochain.

Jean-Luc Maillot

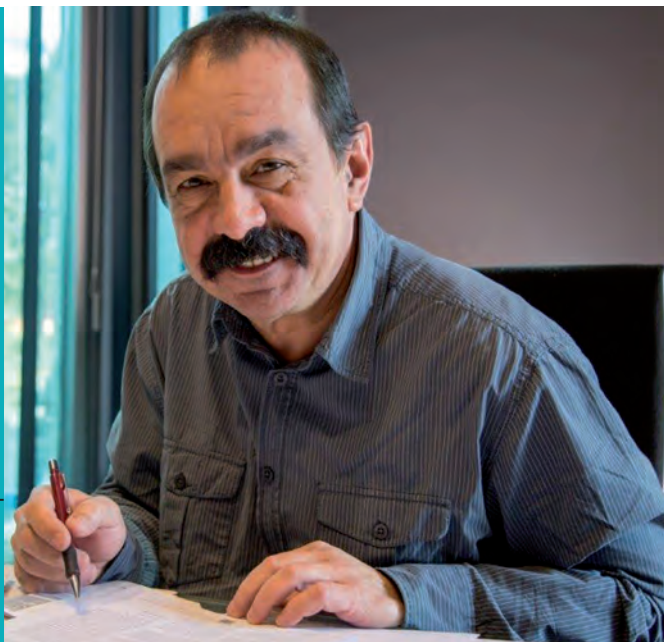
Membre du bureau exécutif de l'Ufict CGT mines énergie



PHILIPPE MARTINEZ

IL FAUT ALLER VOIR TOUT LE MONDE

Photo: N. Durepaire



A l'occasion de la réalisation du film « Ingénieur-es, cadres, technicien-nés, 1937-2017 : le pari du syndicalisme », le secrétaire général de la CGT nous fait partager sa vision du syndicalisme spécifique et en rappelle les enjeux pour la CGT.

Options : Que veut dire concrètement « être la CGT de tous les salarié.es » ?

Philippe Martinez : L'objectif d'un syndicat, c'est de rassembler tous les salarié.es quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle.

Le salariat évolue, les catégories ingénieur, cadre, technicien prennent de plus en plus d'importance dans les entreprises, publiques ou privées. Quand on prétend être le syndicat de tous les salarié.es, il faut aller voir tout le monde. Je précise que ce n'est pas une acceptation de la part de la CGT que ce serait la fin des ouvriers : une industrie qui se porte bien, c'est cette communauté de salarié.es qui va du cadre à l'ouvrier en passant par l'ingénieur et le technicien.

Mais il y a aussi des évolutions technologiques, des évolutions des qualifications...

Si on prend mon entreprise, Renault, symbolique ouvrière - certains établissements ont même été appelés « la forteresse ouvrière » - aujourd'hui, c'est 35% d'ouvriers et le reste ce sont des ingénieurs, cadres et techniciens. Dans mon propre établissement, sur dix mille salariés, ce sont 99,5% d'ingénieurs, cadres et techniciens. Donc, soit la CGT est présente et elle défend les revendications de ces salarié.es, soit elle abandonne le terrain mais il y aurait alors beaucoup d'endroits à l'avenir où nous ne serions pas présents compte tenu de ces évolutions.

Pour autant, est-ce qu'on peut fondre les ingénieurs, cadres, techniciens dans la CGT ou est-ce qu'ils doivent avoir les moyens de s'organiser à l'intérieur de la CGT ?

La première chose, c'est qu'à la CGT, je ne pense pas qu'on veuille « fondre » qui que ce soit ! On part d'abord des pré-occupations individuelles pour en faire une démarche collective et ça concerne tout le monde. On a d'abord affaire à des individus qui ont des problèmes, des revendications, et quand on se met ensemble, on se rend compte qu'il y a des sujets qui se rejoignent et c'est ce qui fait l'action collective et la démarche collective. Par contre, il y a des spécificités selon les catégories, qui ne peuvent pas être « fondues » dans une démarche collective qui nierait ces spécificités : la relation au travail, la nature du travail, la pression des employeurs... Dans les catégories ingénieur et cadre, il y a des sujets qu'on ne peut pas traiter dans une réunion où il y aurait des ouvriers et des cadres, parce que la discussion ne permettrait pas d'aller au bout de la spécificité de ces catégories. Je pense, par exemple, à la question de la mise en œuvre des savoir-faire ou des technologies nouvelles, la question des déplacements, la question du statut. C'est pour ça qu'il y a besoin d'une activité spécifique, d'organisations spécifiques qui prennent en compte ces préoccupations, avec l'objectif de faire converger les actions et les luttes.

Et donc il faut un espace dans la CGT ?

Il faut plus qu'un espace : il faut des lieux d'expression. On ne veut pas créer une deuxième CGT, on veut donner à ces catégories les moyens de revendiquer, de construire des revendications, d'agir avec toujours l'objectif de rassembler l'ensemble du salariat pour gagner des acquis nouveaux. Pour faire vivre ces revendications, il existe des actions sous des formes différentes, mais des actions gagnantes.

Qu'est-ce qui est commun à l'ensemble des salarié.es, qui pourrait être défendu en commun, tout de suite, et qui n'a pas besoin d'être défendu séparément ?

La finalité, c'est de tout défendre en commun, en tout cas beaucoup de choses ! Prenons, par exemple, le paiement de la qualification. Un ouvrier veut être payé en fonction de sa qualification, un ingénieur aussi. Aujourd'hui, l'objectif du patronat est de nier les qualifications pour faire en sorte que des techniciens, voire des ingénieurs, occupent un emploi d'ouvrier, mais avec des compétences qui ne sont pas payées. On défend le tronc commun de la bataille pour la reconnaissance des qualifications, mais la spécificité du diplôme, du travail, font qu'évidemment, il existe des différences de salaires. Ces débats doivent se tenir dans des structures spécifiques.

Le fait que les cadres soient responsables de la mise en œuvre de la politique de l'entreprise et de la faire appliquer par d'autres, est-ce que ça complexifie leur rapport au syndicat ?

D'abord, tous les cadres et ingénieurs n'ont pas une responsabilité d'encadrants. Par contre, ce qu'ils veulent tous, c'est mettre en œuvre leurs savoir-faire qui s'opposent sou-

Nombreux
nous serons
efficaces

Adoptez
l'Ufict CGT



Photo N. Durugale

UN ESPACE DE CONFIANCE POUR AGIR



entre les catégories, entre les origines, dessert forcément les salariés et, au-dessus, les actionnaires se frottent les mains et se remplissent les poches !

Qu'est-ce que tu attends pour les mois et années qui viennent ?

Nous avons besoin de passer du dire au faire. C'est bien que la CGT évoque souvent cette question du syndicalisme spécifique, mais je constate qu'on en parle beaucoup et qu'il n'y a pas suffisamment d'expériences concrètes sur le terrain. Il faut cibler les endroits où développer ce travail spécifique et faire des expériences, les confronter. Des endroits existent où, non seulement nous sommes bien implantés en terme électoral, mais où il y a des syndiqués. J'ai eu l'occasion au moment de la campagne pour les élections professionnelles des Industries électriques et ga-

Syndicalisme spécifique : on a besoin de passer du dire au faire

vent à des directives d'entreprise ne leur permettant pas de « bien faire leur travail ». Effectivement, ils ont à gérer des contradictions, y compris pour les techniciens, dans la mise en œuvre de leur travail. Il prennent des décisions ou des engagements qui s'opposent parfois à d'autres catégories. La meilleure façon de régler les problèmes et de trouver les bonnes solutions, c'est de bien pointer les problématiques. Et cela ne peut se faire que dans des structures spécifiques, pour ensuite, mieux travailler ensemble, trouver des solutions en commun. Il faut toujours garder à l'esprit que toute opposition dans le monde du travail,

zières d'aller dans des tours à la Défense ou ailleurs et de voir que la CGT n'est pas rejetée par les jeunes ingénieurs, notamment. Elle n'est pas rejetée à partir du moment où on discute de leurs problèmes. Il est indispensable de se confronter avec ces catégories de salarié.es et de montrer que ce ne sont pas des ennemis. Ce sont des gens qui ne veulent parler avec nous ; ils ne nous ignorent pas. Ils nous attendent. Mais parfois, je pense que cela fait trop longtemps qu'ils nous attendent. Il faut se déployer. ■

DU SYNDICAT NATIONAL À L'**UNION FÉDÉRALE**

1964 : La transformation du « Groupement National des Cadres » en union fédérale des syndicats de cadres et de maîtrises est une évolution majeure depuis la création de notre organisation spécifique en 1937.



Photo DR

René Le Guen dans les années 80

Lors du 9^{ème} Congrès qui se tient à Vénissieux au mois d'avril 1964, le bureau du GNC propose d'engager deux modifications statutaires importantes pour la vie syndicale de cette organisation et son futur renforcement :

La première : passer du syndicat national de cadres qu'est le GNC à cette époque, à une union fédérale de syndicats de cadres et de maîtrises.

La seconde : la formation de « Sections Cadres » et de « Sections Maîtrises » au sein de ces syndicats.

Même si elle ne s'accompagne pas d'un changement de nom du GNC - celui-ci interviendra bien plus tard - cette double transformation marque un tournant dans le rap-

port de la CGT à ces catégories déjà en pleines évolutions au début des années 60.

René Le Guen, ingénieur et dirigeant du GNC, également l'un des principaux acteurs de la création de l'Ugict sur le plan interprofessionnel durant cette période, répond aux questions nombreuses que suscitent ces propositions.

Il montre combien les transformations sont en phase avec à la démarche et les objectifs revendicatifs de la CGT qui visent à instaurer un meilleur rapport de forces pour l'ensemble des salariés.

Cette « décentralisation » vise aussi au développement des luttes revendicatives, pour ne pas réduire l'action syndicale des ingénieurs, cadres et techniciens juste à des in-

terventions au sein des commissions statutaires. Question déjà en débat à cette époque...

Quelques morceaux choisis de la « réponse aux questions » faite par René Le Guen devant les congressistes : des réflexions qui sont toujours d'actualité...

« En demandant que le GNC devienne une Union Fédérale de syndicats de cadres (.....), il ne s'agissait pas pour nous d'une proposition formelle, mais il s'agit de donner, dans le cadre d'une décentralisation, beaucoup plus d'autorité sur le plan des syndicats (...) pas seulement dans les débats des commissions statutaires, mais par l'organisation et pour l'organisation des luttes que nous avons à conduire (...)

Nous entendons que le GNC puisse faire un travail aussi intense en direction de la maîtrise qu'en direction des cadres

« Des camarades (...) craignent que le fait d'instituer une Union Fédérale ne conduise à avoir une deuxième fédération en parallèle (...) au contraire, la création de plus de 90 syndicats dans l'ensemble du pays, affiliés directement à la fédération de l'Energie, comme le sont les syndicats d'ouvriers et d'employés, intégrera beaucoup plus notre mouvement ingénieurs, cadres et agents de maîtrise à l'intérieur de la fédération (...) et permettra le développement du maximum d'initiatives.(...)»

«(...) le nombre de cadres progresse sans cesse, les récentes statistiques font apparaître une progression de 74% au cours de ces huit dernières années. Cette progression est d'ailleurs du même ordre puisqu'elle atteint 81% pour les techniciens ; les notions de commandement et de subordination changent du fait de cet accroissement quantitatif et bon nombre de cadres sont de plus en plus placés dans des mécanismes de la production ou de l'exploitation (...)

On ne règle pas l'Unité en mettant tout le monde dans le même moule

« A partir du moment où les cadres ont une masse de salaire aussi importante, il est bien évident que les pressions exercées par le patronat pour réaliser ses profits, prennent la même force, qu'il s'agisse du personnel ouvrier et employé ou qu'il s'agisse du personnel cadre. (...)»

« Parallèlement, il prend naissance chez les cadres un mécontentement réel, d'une part quant à la forme de gestion de l'entreprise, quant à leur utilisation, et aussi pour eux, quant à leur exploitation tant de l'aspect des salaires que de l'aspect des déroulements de carrière. (...)»

« (...) nous devons éviter de considérer que le cadre (...) est un salarié exploité dans les mêmes conditions que les autres travailleurs, qu'en définitive, il est un « prolétaire intellectuel », qu'il doit se ranger à l'intérieur des organisations avec les ouvriers et les employés et qu'il doit conduire la même lutte avec les mêmes hommes.(...)»

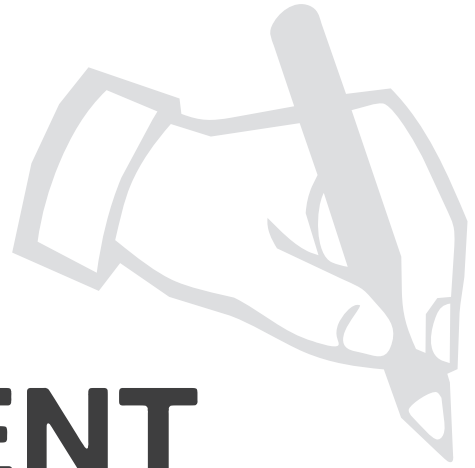
« Cette appréciation nous conduit à considérer que le cadre a des préoccupations qui lui sont particulières, qu'il peut être amené à les défendre avec des formes qui lui sont propres (...)

« Et puis, chers camarades, enfin, la CGT n'est pas un rassemblement idéologique, la CGT c'est la maison de tous les travailleurs et à l'intérieur de cette maison, tous les travailleurs doivent avoir la possibilité de s'organiser en fonction de leurs préoccupations. (...)»

« (...) c'est en prenant cette position que nous renforçons l'Unité, car on ne règle pas l'Unité en mettant tout le monde dans le même moule, on règle l'Unité au contraire, en abordant les explications nécessaires, en montrant quelle est notre orientation et ainsi, en conduisant l'ensemble des camarades sur ces positions. (...)»

« (...) le problème qui est posé pour nous, ce n'est pas celui des cadres qui sont actuellement à la CGT, (...) le problème se pose par rapport à ceux qui ne le sont pas encore, pour créer les conditions, à l'intérieur de notre organisation, les possibilités de lutte qui répondent à leurs préoccupations. (...)»

« Nous entendons que le GNC puisse faire un travail aussi intense en direction de la maîtrise qu'en direction des cadres ; et nous entendons que chacune de ces couches puisse sortir les militants qui prendront en main véritablement la responsabilité des préoccupations et revendications qui sont particulières aux agents de maîtrise et aux cadres. (...) ■



HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL



Photo DR

En France, une femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. 30% n'osent pas en parler. 70% n'en parlent pas à leur supérieur. Seulement 5% déposent plainte. Qu'en est-il dans le secteur de l'énergie ?

Options s'est penché sur la question en donnant la parole à différentes personnes confrontées de près ou de loin au harcèlement sexuel au travail.



Photo R. Hannard



Muriel Marcilloux est l'animatrice de la Commission fédérale Femmes mixité. **Elle expose deux cas de harcèlement vécus dans les entreprises du champ de l'énergie et dévoile les engagements de la CGT en matière de violences sexistes et sexuelles.**

As-tu connaissance de cas de harcèlement dans les entreprises de notre champ ?

Les femmes agressées se tournent davantage vers les syndicats et j'ai connaissance de plusieurs cas dans notre secteur. Je vais en citer deux. Le premier concerne une jeune femme alternante dans une centrale et dans un service n'ayant jamais accueilli de femmes auparavant. Un collègue s'est permis de lui dire quelques phrases sexistes. Au départ, elle ne sait pas trop comment réagir. Puis les propos deviennent ouvertement sexuels, du type : « *Comment tu baisses chez toi ? Essaie avec moi* ». Elle lui demande de cesser et le menace d'aller voir le chef de service... Ce qu'elle fait. « *Ok, je le convoque, mais tu risques de te mettre toute l'équipe à dos* » lui répond-il ! Et c'est exactement ce qui a eu lieu : isolée, on ne lui adresse plus la parole, on ne lui dit plus bonjour, plus de sorties professionnelles à l'extérieur de la centrale... Même son tuteur la délaisse. Et le collègue ne cesse pas de la harceler pour autant... car le chef de service n'a pas vérifié s'il avait modifié son comportement après l'avoir reçu. Or, il aurait dû faire état d'une mise au point : « *Si ça continue, je te sanctionne* ». C'est de sa responsabilité.

Qu'est-il arrivé à la salariée ?

En fin de compte, c'est la salariée qui cesse de travailler pendant plus d'un an. Elle ne se sent plus capable d'affronter son harceleur et ne veut plus retourner sur la centrale. Elle se met en retrait et a dû prendre à son compte des cours particuliers pour passer et réussir son diplôme en alternance.

Etant donné la gravité des faits et après contact avec les responsables syndicaux du site, nous avons fait remonter le cas.

Faire remonter le cas... Qu'est-ce que cela signifie ?

Nous avons pris contact avec les RH en charge de ces questions à l'échelle nationale pour signaler ce cas. Leur première préoccupation est de savoir si : « *Elle va aller au tribunal ?* ». L'info redescend ensuite en local, puis la Direction de la centrale s'en prend aux membres des IRP et menace de les poursuivre en diffamation.

Suite à notre intervention, la Direction de l'Unité organise une réunion avec toutes les alternantes du site pour les informer de tout ce à quoi elles peuvent être confrontées en intégrant une équipe masculine. Mais la jeune femme victime n'est pas invitée : le service concerné aurait pourtant eu bien besoin, lui aussi, d'un recadrage et d'une réunion de sensibilisation...

Malgré tout, la salariée a réussi à obtenir son diplôme mais n'a pas été intégrée dans le vivier des candidatures et n'a donc pas été embauchée. Le harceleur, lui, a seulement écopé d'un blâme.

Quelle analyse fais-tu de ce cas ?

Un grand sentiment d'injustice doublé d'inefficacité, car il faut déployer beaucoup d'énergie pour faire reconnaître les faits et obtenir des actions correctrices. Même si la victime a été reconnaissante pour le soutien apporté, elle n'a pas été embauchée. Le harceleur est toujours en place et la Direction a décidé de ne plus embaucher de femmes dans ce service ; c'est tellement plus facile mais tellement loin des mesures à mettre en place.

Peux-tu présenter le deuxième cas ?

Il s'agit d'une femme travaillant pour une entreprise sous-traitante dans une de nos filiales qui est agressée sexuellement. Elle se retrouve coincée dans une salle et victime d'attouchements de la part de son chef. Elle

a déjà déposé une main courante un an auparavant, contre cet homme, pour harcèlement sexuel et propos déplacés et a prévenu le CHCST. Suite à l'agression, très choquée, elle contacte la CGT. Une semaine après, elle est licenciée pour faute grave. La CGT lui conseille de transformer sa main courante en plainte et l'oriente vers l'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail). Elle ne souhaite pas poursuivre son agresseur au pénal et s'orienterait plutôt vers un recours aux Prud'hommes uniquement.

Qu'est-il arrivé à l'agresseur ?

Rien : il est toujours en poste, et il recommencera... Même si la Direction est informée, elle se retranche derrière le fait que la salariée n'est pas issue de nos entreprises, mais de la sous-traitance et donc qu'elle n'est pas comptable de la situation. Comment peut-on admettre une telle justification alors que notre entreprise est le donneur d'ordre ?

Des sanctions à l'encontre des harceleurs sont-elles prononcées parfois ?

Quand c'est un salarié qui agresse une autre salariée, la Direction est plus prompte à sanctionner par un conseil de discipline. Mais quand un supérieur hiérarchique est en cause, il rédige, au mieux, un « mot d'excuse », type mea culpa, validé par la Direction pour se dédouaner. C'est comme lui donner quitus et toute impunité pour continuer.

Les directions de nos entreprises ne respectent pas les obligations légales inhérentes aux employeurs face à des cas de harcèlement puisqu'elles refusent la plupart du temps de sanctionner. Elles mettent en avant les mesures existantes : le règlement intérieur des CHSCT, le numéro

vert anonyme, les correspondants éthiques. Mais quels moyens donne-t-on, quelles mesures sont-elles vraiment mises en œuvre ? Une femme victime devrait pouvoir s'adresser à son RH, au CHSCT, au médecin du travail, à l'assistante sociale. Elle devrait être entendue, soutenue et aidée juridiquement. Nous demandons la mise en place de procédures de sensibilisation, de prévention, de protection et d'accompagnement des victimes.

Au-delà du harcèlement sexuel au travail, la CGT est engagée contre les violences sexistes et sexuelles. Comment cela se traduit-il dans les entreprises ?

Sur les violences faites aux femmes, un cadre européen fixe des dispositions dans la loi de 2010. Mais dans nos entreprises, il faudrait une négociation sur les violences faites aux femmes à l'échelle des branches, une formation des managers.... mais en règle générale ce sujet reste encore tabou. Les accords des entreprises de

notre champ fédéral n'abordent pas ou peu les violences : ils se cantonnent au sexisme et refusent d'affronter les cas de femmes victimes de violences à l'intérieur et encore moins à l'extérieur de l'entreprise. Cette frilosité se situe des deux côtés : employeurs et syndicats, alors que des violences commises en dehors du travail ont des impacts évidents : mal être, absentéisme, difficultés à se concentrer, repli sur soi... Si une femme victime rencontre de la bienveillance de la part de ses collègues et de sa Direction, du soutien et l'assurance qu'elle gardera son emploi et donc son auto-

La honte est un sentiment très fort dans cette situation. L'entreprise a, selon toi, un rôle sociétal à jouer. Comment pourrait-elle s'y prendre ?

Oui, une femme victime a du mal à parler et peut ressentir de la honte par rapport au jugement des autres. Si l'entreprise affichait sa volonté d'aider les femmes victimes de violences conjugales, ce serait une avancée majeure. Par exemple, une enquête anonyme, à la maille d'une entreprise, qui poserait des questions directes telles que : « Avez-vous subi des violences sexuelles au travail ? Dans votre vie personnelle ? Pensez-

Les directions de nos entreprises ne respectent pas les obligations légales face à des cas de harcèlement

nomie financière et un lien social, elle pourra s'engager dans des démarches et aller de l'avant.

vous que ce soit une bonne chose que l'entreprise prenne en compte ces questions ?... » cela démontrerait que, collectivement, nous avons conscience de ce fléau et que nous nous en préoccupons. ■





Témoignage d'une victime

Laurence* travaille dans les IEG. Elle a subi les paroles et les actes malveillants d'un supérieur hiérarchique harceleur pendant plus de trois ans. Témoignage essentiel qu'elle livre à *Options*.

* le prénom a été changé

J'ai été embauchée dans les IEG en 2002 au poste de responsable du service communication dans un univers assez masculin. Malgré un diplôme d'Ingénieur-Maître (Bac+6), j'ai été embauchée en GF 10 NR 130 ; mon directeur m'explique alors que le seul poste en plage cadre cette année-là vient d'être attribué à son neveu... J'étais une jeune femme fraîchement divorcée et financièrement en difficulté... Cette tranche de vie professionnelle avec ce directeur fut assez difficile car il m'a « prise en grippe » et assez malmenée, professionnellement, psychologiquement et moralement. « Il ne t'aime pas » m'a-t-on dit ! Je n'ai jamais su pourquoi !

L'arrivée d'un nouveau directeur « sociable »

Quelques mois plus tard, un nouveau directeur venant d'EDF fut nommé, ce qui nous a paru très étonnant car cette fonction ne correspondait pas à son profil, ni à son expérience. Il était très sociable, très sûr de lui, assez imbu de sa personne et séducteur. C'est le constat que nous faisons tous.

Un jour, il me convoque dans son bureau pour me parler de mes missions et des « attendus » face à mon poste. Il souhaitait me « sortir du placard » dans lequel l'ancien directeur m'avait enfermée et exploiter mes compétences. J'ai alors vu un peu de lumière !

Il voulait qu'on « collabore » ; à ma grande surprise, sa demande première était de lui faire part des états d'âme de mes collègues. Il souhaitait que je sois « ses yeux et ses oreilles » et que je lui remonte les potins, les conversations pro et perso des agents ! Alors, me dit-il, « je serai reconnaissant ». Je devais être sa « taupe » et son informatrice !

Je trouvais ce comportement bizarre, assez inconvenant, et non professionnel ; j'ai refusé d'être une délatrice malgré son insistance.

Un comportement intrusif

Une autre fois, lors d'un nouvel entretien, il s'est mis à me questionner sur les règles et les pertes blanches... il voulait connaître leur abondance et comment je le vivais ! Très gênée, je n'ai pas su quoi répondre, je m'en suis sortie en faisant semblant de rire et en quittant le bureau rapidement.

Et bien entendu, il était également très curieux de ma propre vie personnelle et voulait savoir qui je fréquentais.

Je me demandais dans quel monde de fous j'étais tombée. Assez peinée aussi par ce genre d'attitude équivoque et par le fait que ma carrière me semblait alors bien compromise...

Ce directeur était friand de rapprochement et j'étais toujours mal à l'aise. Je ne comprenais pas pourquoi il se comportait de la sorte avec moi ; j'étais une femme coquette mais jamais provocante, pas de minijupe ni de décolleté... Je ne suis jamais rentrée dans son jeu.

Lors d'une sortie avec mon beau-frère et ma sœur, nous rencontrons mon directeur dans un petit bar du centre-ville. Je le leur présente et il nous invite à rester avec lui. Mon directeur semblait assez bavard avec de mon beau-frère. J'apprendrai le jour suivant les « confidences » faites par mon directeur :



Photothèque EDF / F. Arfars

« Votre belle-sœur est coincée, c'est dommage, elle est jeune, il faut qu'elle en profite ! Moi j'aime les expériences et l'échange ! ». Mon beau-frère me conseille alors de faire attention car ce monsieur semble fort intéressé par moi...

Est-ce moi qui provoque ?

J'ai toujours gardé mes distances, mais les regards, les petits mots équivoques et les sous-entendus ne cessaient pas. J'étais sur un qui-vive permanent.

Je me suis confiée à un collègue. « Il est séducteur et charmeur » me rétorque-t-il. « C'est sa manière d'être » !

A plusieurs reprises, je me suis demandée si ce comportement venait de moi ? De ma façon de me vêtir ? De parler ? D'être ? Je me remettais en question et doutais de mes compétences professionnelles !

Trois ans après mon embauche, voyant que ma carrière n'évoluait pas, j'ai souhaité retourner dans ma région d'origine et j'ai donc candidaté sur des postes mais mon directeur me disait :

« Je ne vous laisserai pas partir. J'ai encore besoin de vous. Quand ça m'arrangera, on verra ! ». Je n'ai jamais vu les avis qu'il a mis sur mes postulations.

Un harceleur recommence

J'étais en contact avec une déléguée syndicale qui me suivait et me soutenait. Elle me conseillait de noter tous faits et gestes suspects et tendancieux. « Les cas de harcèlement sont extrêmement difficiles à prouver » m'expliquait-elle.

Nous avons su, plus tard, que ce directeur était arrivé dans cette régie par mutation d'office suite à un dossier de harcèlement sexuel et qu'EDF avait voulu ainsi le sanctionner. Il avait entretenu plusieurs « histoires » avec ses anciennes assistantes dont une avec qui il s'était marié et une autre qui avait été sa maîtresse.

Le constat, c'est que l'entreprise a déplacé le problème et a donc permis à cet homme de réitérer ce délit. Et moi, je n'ai jamais eu aucun avancement ni reclassement durant les trois ans et demi que j'ai passé au sein de cette entité ! J'ai dû prendre un congé sans solde pour pouvoir partir de cette régie et me débrouiller seule pour retrouver une affectation dans ma région. ■

Travail, Sexe et Omerta en cuisine !

Vingt ans durant, j'ai été un « client » fidèle de mon restaurant d'entreprise (géré par le comité d'entreprise), parce qu'il offrait un vrai moment de détente, d'échanges avec les collègues, un repas de qualité dans un environnement qui ne l'était pas moins...

Le temps de remplir mon plateau repas, j'échangeais agréablement avec les membres du personnel. Des échanges cordiaux mais brefs.

Malheureusement, et malgré moult tentatives (pour nos AG, nos manifs), jamais d'échanges syndicaux avec ces salariés et/ou leurs représentants.

Sans doute estimaient-ils que rien, dans leurs métiers, leurs structures, leurs carrières, leurs qualifications... ne permettait d'avoir de tels échanges syndicaux avec nous.

Rien en commun semble-t-il, qui puisse justifier qu'un cuisinier ou un.e agent de restauration ose nous dire : « *Puis-je venir vous voir ?* », alors que cela fut possible avec des sociétés prestataires pour notre entreprise (ménage, sécurité...).

Peu de relations syndicales avec le personnel de restauration jusqu'au jour où...

Jusqu'au jour où nous apprenons qu'une jeune femme, sans emploi, ayant effectué des remplacements de courte durée dans notre restaurant, se voyait proposer un nouveau contrat (court et précaire), à la condition qu'elle accepte de dispenser des « faveurs sexuelles » au responsable du restaurant !

Nous vérifions l'information.

Elle est incomplète : l'ignoble « marché » s'adresse aussi à une jeune mère de famille, sans emploi elle aussi ! Plus encore : d'autres graves errements qui ne se limitent ni aux deux jeunes femmes, ni au chantage évoqué, semblent s'être « enkystés » dans ce restaurant.

Concertation avec le Président du comité d'entreprise

Celui-ci instruira en tant qu'employeur, et nous accompagnerons les deux jeunes femmes (qui n'ont pas les ressources suffisantes pour ester en justice) et gérerons au local les

problèmes collatéraux qui pourront naître de la situation (lien avec le personnel du restaurant, CHSCT...).

Avec notre aide « nos » deux victimes de harcèlement portent plainte. Dès lors la justice instruit, convoque, interroge ; nul ne pourra se soustraire, ni peut-être cacher à son entourage les raisons des convocations judiciaires, des comparutions au tribunal. La peur s'ajoute aux regrets ; ce qui fut si longtemps tu, risque de se savoir !

Alors, on en vient à s'en prendre à celles par qui le scandale a été dénoncé. Il nous faudra intervenir, pour dire le droit, tenter de rassembler, malgré la peur ou la honte.

Mais on n'apaise pas si facilement une telle situation. Il nous faudra, in fine, proposer aux deux plaignantes un transfert sur d'autres sites (mais avec un CDI).

Prison ferme !

Quant à l'intervention judiciaire, elle se conclura par de la prison ferme !

Dix ans se sont écoulés depuis la conclusion de cette sombre affaire. Dix ans durant lesquels nous aurons honoré notre décision de n'en pas parler, afin de préserver toutes les victimes. Des victimes, qui tant d'années après, nous disent encore leur reconnaissance et acceptent d'en parler... sous couvert d'anonymat.

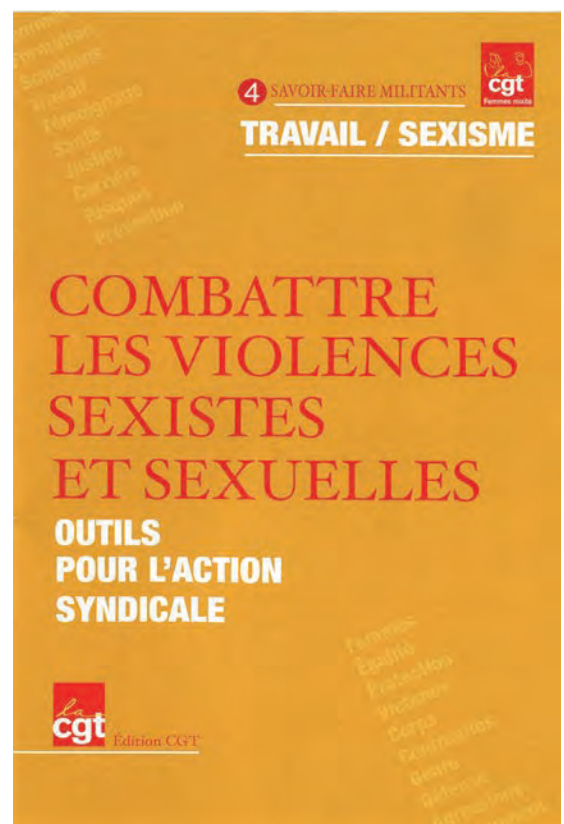
Le lien créé à cette occasion entre notre section syndicale et le personnel du restaurant d'entreprise, est l'assurance que de tels évènements ne pourront se reproduire... ici !

Et comme chaque 8 mars, nous imaginons que des plus petites entités de travail, jusqu'aux hémicycles prestigieux où se débattent nos lois, toutes et tous puissent avoir à leur disposition les outils leur permettant d'éradiquer l'intolérable !

Epilogue

Au lendemain de toute cette affaire, nous rendons compte, en bureau syndical de notre implication « confidentielle ». A l'exposé des faits, l'un de nos adhérents, nous dit : « *Ah bon... vous n'étiez pas au courant ?* ».

Alors, ami lecteur, qu'y-a-t-il de plus terrible dans cette question d'un de nos camarades ? Qu'il ne nous en ait jamais parlé, ou qu'il ait pu croire que nous savions... sans rien faire ? ■



Guide à destination
des militant.es syndicaux
disponible sur commande



Plus on en parle, plus les cas se font jour

La CGT avance sur le sujet du harcèlement avec le guide pour combattre les violences sexistes et sexuelles, une cellule de veille contre les violences internes à la CGT, des journées de formation sur le sujet... **La CGT mène aussi un partenariat avec l'Association européenne contre les violences faites aux Femmes au travail (AVFT). Rencontre avec Marilyn Baldeck, sa déléguée générale.**



Photo D Vaisset

Avant 1985, année de création de l'AVFT, les femmes harcelées sexuellement au travail ne disposaient pas de soutien spécialisé.

Aujourd'hui, l'AVFT reste toujours la seule association spécialisée dans l'accès au droit des victimes de violences sexuelles au travail, qui intervient à leurs côtés en synergie avec les avocat.es des salariées concernées, en prenant notamment en charge des actes qui ne sont pas couverts par l'aide juridictionnelle.

1992 vote de la loi sur le harcèlement, transformée en 2012

Le 4 mai 2012, saisi par un homme condamné pour harcèlement sexuel, le Conseil constitutionnel a abrogé le délit de harcèlement sexuel, le jugeant ré-

digé de manière trop imprécise. Cette décision a provoqué un cataclysme judiciaire pour toutes les femmes en cours de procédure. Sans base légale, elles se retrouvaient privées de la possibilité de faire valoir leurs droits.

La loi sur le harcèlement sexuel qui a été revotée le 6 août 2012 a permis de mesurer l'évolution des mentalités notamment syndicales. Il n'y eut plus un syndicat, comme ce fut le cas en 1992, pour protester contre la possibilité de mettre en cause un collègue de même niveau hiérarchique, ce qui avait été perçu comme contradictoire avec la « lutte des classes ».

La loi de 2012 ne place cependant pas collègues et supérieurs hiérarchiques dans la même situation puisque les peines sont plus lourdes (trois ans au lieu de deux ans) en cas « d'abus d'autorité », ce qui est logique.

Le harcèlement sexuel : délit puni de deux ans d'emprisonnement

contre un an auparavant. L'AVFT demandait que la peine soit portée à trois ans (pour la hisser au même niveau que celle du... vol commis sans violence) mais n'a pas obtenu satisfaction. Il faut dire que cette revendication n'avait guère été

soutenue par les organisations syndicales et certaines associations féministes, la jugeant trop « droitière ».

Mais nous ne pouvons toujours pas nous résoudre à l'idée que le harcèlement sexuel trouble juridiquement moins l'ordre public qu'un vol de sac à main, ce qui est assez pénible mais ne prive la victime que de biens matériels alors que le harcèlement sexuel est une catastrophe dans la vie des femmes. Cela a des effets durables voire dans certains cas irréparables. Par ailleurs, que des syndicalistes et des féministes se satisfassent d'un droit qui protège mieux les biens que les personnes, donc d'un droit capitaliste, nous étonne toujours autant ! Mais la définition légale du harcèlement sexuel a été modifiée de manière très positive.

Reconnaissance du harcèlement sexuel environnemental

Depuis 2012, l'AVFT se bat pour faire reconnaître l'environnement sexuel comme du harcèlement sexuel, c'est-à-dire être exposée quotidiennement à des propos sexuels au travail, des mails, des affiches... on parle d'« harcèlement sexuel environnemental » qui dégrade les conditions de travail, atteint la dignité et la santé des femmes qui y sont confrontées. Des études états-uniennes tendent à montrer qu'elles ressentent du stress qui consomme leurs défenses immunitaires et donc qu'elles tombent plus souvent malades. Dernièrement, suite à un arrêt de la Cour d'appel, un cas a fait jurisprudence : c'est une grande victoire (voir encadré).

Les syndicats ont évolué vis-à-vis du harcèlement sexuel

Historiquement, la lutte contre le har-

La Cour d'appel d'Orléans consacre le harcèlement sexuel environnemental

Décision du tribunal du 7 février 2017

Il résulte de l'ensemble des éléments versés aux débats que Madame G établit avoir été soumise à des blagues vulgaires, à connotation sexuelle avec apposition de photographies suggestives et que son état de santé a été considérablement altéré par ces événements. (...) Les faits ne sont pas contestés dans leur matérialité puisque le rapport de la commission d'étude et analyse confirme l'existence de propos grivois, expressions salaces... Ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres et notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin. Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.



cellement sexuel n'est pas, loin s'en faut, une priorité syndicale. La sanction n'est pas dans leur culture... Si le harceleur est un syndicaliste, un réflexe d'adhésion au groupe entraîne le plus souvent la négation de la victime.

Avant tout, il faut comprendre que le harcèlement sexuel s'inscrit dans un rapport de pouvoir et que le pouvoir n'est pas uniquement hiérarchique. Il peut provenir de la compétence du harceleur, de son ancienneté, de liens privilégiés avec la hiérarchie, du fait d'être un homme et donc d'être doté de privilèges dans une société patriarcale ou éventuellement... de bénéficier du statut de salarié protégé. Dans cette hypothèse, la plupart des syndicats considère que le « camarade » mis en cause pour du harcèlement sexuel doit être défendu au nom du principe que « tout le monde a droit à une défense », particulièrement les adhérents. Mais les syndicats doivent se poser la question suivante : défendraient-ils un salarié qui a tenu des propos racistes ou homophobes ? Pourquoi cela différerait-il ? Et plus largement : un syndicat a-t-il pour vocation de défendre tous les salariés quoi qu'ils aient fait ? Ou agit-il pour défendre des valeurs ? Tout le monde a certes droit à une défense mais les cabinets d'avocats sont là pour ça.

Que faire quand on est militant syndical ?

Dans les entreprises, les syndicats doivent agir sur l'employeur afin qu'il respecte ses obligations légales en matière de harcèlement sexuel (campagne d'information, actions de prévention, mise en place de formations, protection des victimes). Les syndicats peuvent eux-mêmes organiser des campagnes d'information, afficher sur les panneaux syndicaux des informations claires telles que la définition juridique, le recours des victimes, les obligations légales, des débats avec projection du documentaire de France 5... Ils doivent également se saisir des outils existants : droit d'alerte et enquêtes menées contradictoirement avec l'employeur, mise à l'ordre du jour de la question du harcèlement sexuel en CHCST...

L'AVFT compte sur les organisations syndicales pour agir en prévention car nous sentons bien que le sujet

prend de l'ampleur. Nous sommes de plus en plus sollicités par des femmes victimes et les employeurs commencent à prendre conscience de leurs manques. A partir du moment où on communique sur ce sujet, les cas se font jour.

Et que faire quand on est une femme victime ?

Il faut savoir qu'à partir du moment où une femme victime de harcèlement sexuel au travail dénonce, elle est en danger car elle risque de devenir une paria. C'est la raison pour laquelle elles retardent au maximum l'officialisation de leur dénonciation et qu'en général, elles ne le font que parce que leur état de santé l'impose. Nous leur conseillons de réunir des « indices » du harcèlement sexuel le plus précocement possible, afin qu'au final elles puissent présenter un « faisceau d'indices » convaincant. Devant le Conseil de prud'hommes les salariées n'ont pas à apporter de preuves directes et complètes mais un faisceau de présomptions, charge à l'employeur d'apporter la preuve inverse. Ces éléments peuvent être : un récit circonstancié, des sms, des mails, des certificats ou dossiers médicaux, des témoignages de personnes qui ont reçu ses confidences ou d'anciennes victimes, la preuve de démarches auprès des acteurs concernés. Elle peut prendre rendez-vous à l'inspection du travail même si elle n'agira pas immédiatement, rencontrer le médecin du travail pour que cela soit noté dans le dossier médical (transmissible aux salariés) ou son médecin traitant qui fera un certificat rapportant les propos de sa patiente.

Au pénal, 90% des plaintes sont classées sans suites même pour un dossier très bien ficelé

Le moins que l'on puisse dire est que la lutte contre le harcèlement sexuel n'est pas une priorité de politique pénale ! C'est extrêmement fâcheux, mais heureusement ce n'est pas la seule voie de recours puisque le conseil de prud'hommes a aussi compétence pour juger le harcèlement sexuel (à l'occasion de la mise en cause de la responsabilité de l'employeur) et condamner l'entreprise à

indemniser la victime.

Nous estimons que c'est un levier essentiel; plus le harcèlement sexuel coûtera cher aux employeurs et plus ils seront enclins à respecter leurs obligations légales de prévention. Et c'est juste : les préjudices pour les victimes sont colossaux : elles retrouvent rarement ou tardivement du travail après avoir été victimes de harcèlement sexuel, leur couple s'est souvent déchiré, leurs enfants en pâtissent, elles suivent une thérapie... une rétribution symbolique n'est donc pas suffisante et un dédommagement financier adapté est essentiel.

De plus, les entreprises françaises qui maltraitent les victimes de harcèlement sexuel subissent insuffisamment un préjudice de réputation... que seule la médiatisation permet. Libre aux syndicats de communiquer dans l'entreprise.

Dans les grandes entreprises, les plaintes des victimes se soldent généralement par des transactions. Nous comprenons les femmes qui ne souhaitent pas affronter une procédure judiciaire tout en regrettant la déjudiciarisation du harcèlement sexuel puisque c'est à chaque fois une occasion manquée de créer de la jurisprudence. Certains avocats poussent vers cette « solution », plus avantageuse pour leurs honoraires... En tout état de cause, pour obtenir une transaction financièrement satisfaisante, il est stratégique de saisir le Conseil de prud'hommes pour éventuellement s'en désister. D'expérience, nous savons que beaucoup de femmes ayant transigé avec l'employeur en ressentent un fort malaise et une grande insatisfaction car cela suppose des « concessions réciproques » qui ne correspondent pas à la réalité...

Que peuvent/doivent faire les collègues témoins de harcèlement ?

Même s'il est difficile de s'interposer quand on est seul, le code du travail protège les personnes dans cette situation. D'où l'importance de former un collectif et c'est là, bien sûr, que le recours à un syndicat devient essentiel. La peur du harceleur dissuade les salariés non protégés, et les témoins isolés ne font pas long feu dans les entreprises... ■

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Même si environ 80% des cadres sont aujourd'hui au forfait-jour à EDF SA, la CGT se remet en ordre de bataille. Après une première phase où le forfait-jour était présenté comme idyllique, sa véritable nature transparait clairement aujourd'hui...

Dès son arrivée à la tête du groupe EDF, le Président Jean-Bernard Lévy rouvre le dossier concernant le temps de travail à EDF SA. Des négociations s'engagent rapidement avec les organisations syndicales qui exigent, CGT en tête, un diagnostic de la situation, notamment en ce qui concerne la charge et le temps de travail réels. Le résultat est sans appel, les agents travaillent plus de 35 heures et dans certaines Directions, ils dépassent allègrement les maximum légaux quotidiens.

Forfait-jour = Liberté ?

Tout au long de l'été, la Direction mène une forte campagne vers les cadres leur expliquant qu'avec le forfait-jour, fini les contraintes : ils seraient libres d'organiser leur temps de travail ! Mais au terme d'une consultation de tout le personnel, orchestrée par la CGT pendant l'été 2015, plus de 60 % des salariés d'EDF SA votent contre le forfait-jour. La Direction qui avait inscrit ce dossier pour avis au CCE programmé fin septembre, le retire au vu de ce résultat.

Un accord catégoriel pour inverser le rapport de force

Malgré cette déconvenue, la Direction remet le dossier sur la table des négociations au mois de décembre 2015, mais sous forme, désormais, d'un accord catégoriel ne concernant que les cadres. De fait, le rapport de force change, compte tenu de la faible représentativité de la CGT dans le collège cadre. Dès le début 2016, les négociations sont relancées. Les organisations syndicales, sous la houlette de la CGT, réussissent à imposer qu'une négociation sur l'organisation du travail soit menée conjointement avec celle sur le temps de travail qui devient désormais une négociation

sur le forfait-jour.

Au terme de discussions extrêmement rapides CFE-CGC et CFDT signent le nouvel accord sur le temps de travail des cadres et valident ainsi la mise en place du forfait-jour pour les cadres d'EDF SA.

Les cadres voient donc cette convention de forfait-jour, somme toute assez vide, comme l'occasion de prendre 2 NR (environ +5% d'augmentation). Ils ont confiance, car la Direction a bien précisé que l'attribution de ces deux NR n'obérerait en rien les promesses d'avancements au choix et de reclassements, qui font partie d'un « pot » bien distinct.

Etre disponibles
joignables
de 8h00 à 19h00

Pendant la période estivale, où l'activité est moins soutenue, les salariés passés au forfait-jour (une très grande majorité) peuvent à loisir organiser leur temps de travail, et dans certaines entités, ils arrivent et repartent à leur guise sans rendre compte.

Fin de la récréation

Après cette période transitoire de six mois, où les cadres pouvaient signer la convention de forfait-jour et obtenir les 2 NR, le ton se durcit soudain. Certains managers interpellent leurs cadres : « Vous devez faire au moins 35 heures ! », et des dérives apparaissent. Par exemple, des cadres qui devaient être reclassés avant leur départ en



inactivité, en signe de reconnaissance de leur professionnalisme, ne le sont pas parce qu'ils ont eu les 2 NR du forfait-jour... et cette liste de dérives est bien plus longue qu'on n'aurait osé l'imaginer.

Pendant l'automne 2016, à la Direction des Achats Groupe notamment (Direction semble-t-il pilote sur le sujet), est évoqué la mise en place de projets collectif de fonctionnement des équipes (PCFE). Ainsi, agence par agence, les conditions d'organisation sont discutées pour intégrer à la fois l'accord sur le forfait-jour pour les cadres, l'accord sur le télétravail et l'accord sur l'organisation du travail (relativement vide lui aussi).

La rédaction de ces PCFE se voulait être co-construite avec les salariés de chaque agence. En fait de co-construction, c'est plutôt une présentation par l'équipe managériale de ces PCFE qui sont finalement des grilles très encadrantes, rappelant entre autres choses les contraintes de services. Si le débat a pu avoir lieu dans certaines agences entre salariés et managers, ce n'est pas toujours le cas. Rien d'étonnant à ceci, compte tenu des difficultés que rencontrent les cadres pour s'exprimer librement, sans craindre de sanction...

2017 : année du bilan ?

Même s'il est encore trop tôt pour tirer toutes les conclusions du forfait-jour pour les cadres de la Direction des Achats Groupe (les PCFE viennent tout juste d'être validés en IRP), un premier bilan peut être tiré sur quelques sujets significatifs :

La rémunération : Avec avoir signé une convention de forfait-jour irréversible, les cadres ont bien obtenu deux NR et une prime fixe, mais comme on le craignait a priori, cela s'accompagne d'une austérité salariale sans précédent : un tiers de NR en moins entre 2015 et 2016 et même baisse entre 2016 et 2017 et une « augmentation » de 0 % du Salaire National de Base pour 2017 : du jamais vu depuis 1946 !

Le temps de travail : Très majoritairement, les cadres ont signé pour une base de 209 jours travaillés, soit 11 jours travaillés de plus par rapport à l'accord de 1999. Pour ce qui est du nombre d'heures travaillées par jour, il faut noter que dans les PCFE, il est demandé aux cadres en télétravail d'être disponibles, joignables, de 8 h 00 à 19 h 00. Sans vice, on peut facilement imaginer que cette disponibilité vaut aussi pour les jours travaillés : c'est la porte ouverte à de potentiels excès.

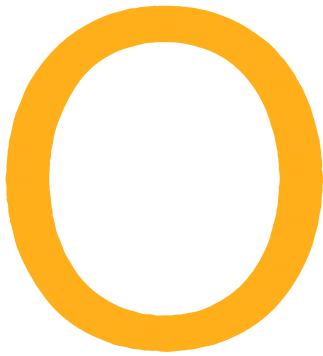
La charge de travail : A la Direction des Achats, certaines agences voient leur nombre de dossiers s'accroître, d'autres stagner quand d'autres baissent. Dans ce dernier cas, l'origine de la baisse est liée à des renoncements d'achats de la part des entités clientes, pour cause de budgets resserrés. Mais ces renoncements interviennent parfois alors que le travail de l'acheteur est presque réalisé occasionnant alors une nouvelle charge de travail (avenants...).

Avec la baisse des effectifs en cours et à venir, un point régulier doit donc être fait sur la charge de travail.

L'obligation de résultat : La Direction évoque souvent la « posture du cadre », censée dépasser la question fondamentale et factuelle du savoir-faire, pour évoquer une notion beaucoup plus subjective et discutable : le savoir-être.

La rémunération variable, conditionnée à l'atteinte d'objectifs contractualisés lors des entretiens d'appréciation du professionnalisme, risque de conduire également à des débordements. En effet, la subjectivité de l'appréciation du professionnalisme, si elle est axée sur la posture, est un véritable berceau à discrimination. D'ailleurs, certains cadres supérieurs s'en font l'écho aujourd'hui, en disant qu'au-delà du savoir-faire et du savoir-être, ils regardent aussi le savoir plaire ! ■

UN MÉTIER ESSENTIEL ET EXIGEANT



n ne devient pas manager de proximité (MPro) par hasard : il faut aimer le contact et les relations humaines. Pour être reconnu, il faut mettre en œuvre des rapports permanents et de qualité avec les agents de son équipe et sa hiérarchie.

Cette qualité peut être plus ou moins « innée » ou « acquise », elle peut s'apprendre au fil du temps et des expériences vécues... En tout cas il n'y a pas de « recette miracle » pour encadrer.

Ce métier est passionnant et enrichissant sur le plan humain

Justement parce que l'humain est au cœur de tout système, c'est un métier complexe. Gérer des hommes et des femmes relève à la fois de la bienveillance, de l'écoute, de l'autorité naturelle ou du charisme... et bien sûr, du cadre qu'impose l'entreprise. A ce titre, le MPro est un acteur essentiel de l'organisation, et il est souvent en recherche de soutien et de compréhension soit de son équipe, soit de son supérieur hiérarchique.

Le management de proximité est au cœur de situations individuelles très diverses

Il joue clairement un rôle de « régulateur » entre les salariés sous sa responsabilité et la Direction de l'unité. Mais ce rôle, le MPro le réalise sans avoir tous les leviers et toutes les marges de manœuvre nécessaires pour mener à bien son activité. Manque de moyens humains ou matériels, mais aussi souvent absence d'aide au quotidien, car oui, l'imprévu se règle sur l'instant.

Avec de telles contraintes, l'absence de candidats sur certains emplois n'est pas étonnante.

Une grande enquête MPro

L'Ufict-CGT a décidé de s'adresser directement à eux. Parce qu'ils ont peu l'occasion de s'exprimer et que leurs missions et leurs fonctions se transforment. Parce qu'il est grand temps de changer la donne, de rendre ces emplois plus attractifs avec des objectifs atteignables et les moyens associés, de permettre à ces salariés de participer effectivement aux orientations de l'unité... et bien sûr d'obtenir la reconnaissance qui leur manque aujourd'hui.

Pour recueillir précisément leurs attentes et construire avec eux leurs revendications, l'Ufict a lancé une grande enquête sur 4 thèmes principaux qui structurent la vie au travail (et hors travail) et la carrière d'un Mpro :

- ▶ l'activité professionnelle,
- ▶ les méthodes de management,
- ▶ le numérique et les nouvelles technologies,
- ▶ les parcours professionnels, mobilité, reconnaissance, rémunération.

900 d'entre eux ont déjà répondu et les résultats démontrent sans ambiguïté que des idées, des solutions, ils en ont ! Venez les partager et les enrichir... ■

COLLOQUE

Analyser et construire

MANAGERS DE PROXIMITÉ

Jeudi 11 mai 2017

Se rencontrer
Débattre avec
des employeurs
des sociologues
des universitaires

Partir des réalités du travail
de son sens, de ses finalités
de son évaluation

Présenter les résultats
de notre enquête nationale
sur la situation professionnelle
des managers de proximité

Pour que les managers soient acteurs de la transformation de leur métier

Lieu : Résidence hôtelière Jean-Baptiste Clément - 65 rue du docteur Bauer - 93400 Saint-Ouen

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