

« Management Social » Formation ou Manipulation ?

Le contexte

La loi sur la représentativité syndicale va entraîner des changements plus ou moins forts dans les entreprises.

SPS ne devrait pas y échapper et certains syndicats vont disparaître au minimum pour 4 ans. **La Direction le sait bien et s'en inquiète d'autant plus qu'elle a conscience de perdre au moins deux de ses partenaires privilégiés**, CFTC et CGT-FO, toujours prompts à signer les accords proposés (plutôt imposés) par la Direction.

Par le plus curieux des hasards, à quelques semaines des élections professionnelles, la Direction de SPS a programmé une formation sur le « management social ». Depuis fin novembre et jusqu'à mi-janvier 2010, elle est dispensée à une majorité de cadres, de techniciens ayant une fonction d'encadrement, de salariés des fonctions supports et à des récents embauchés.

La formation « management social », de quoi s'agit-il :

Pendant plus de 4 heures le formateur décortique le processus de création et le mode de fonctionnement des syndicats. Ensuite, il nous livre sa vision du paysage syndical dans les années à venir. Enfin, pendant une heure, il y a des études de cas de situations pseudo conflictuelles entre un manager et des délégués du personnel et CHSCT.

La première partie est « instructive », mais la seconde l'est bien plus encore. En partant de cas concrets, le formateur, aidé de Mrs Marot et Amiens, explique comment agir et réagir face à des élus du personnel. Mais surtout ils expliquent quelle doit être l'attitude des cadres sous peine de sanctions à peine dissimulées (promotion en banlieue parisienne . . .).

Qui dit formation dit formateur

Pour cette « formation », la Direction a acheté une prestation extérieure à Eurocèdres SA(Conseil en relation sociale, syndicale et communication).

L'intervenant, M.Garcia, PDG d'Eurocèdres, est un transfuge du «syndicalisme». Aujourd'hui repent, il fût par le passé un haut responsable d'une organisation syndicale confédérée.

Un parcours et un partenariat

M. Garcia a occupé de « hautes » fonctions syndicales chez Usinor. Après 1988, M. Garcia, soutenu par le groupe Usinor, réalise son projet de reconversion et crée Eurocèdres.

M. Garcia est également un écrivain. Son livre de 2003, intitulé « Sortir du syndicalisme gaulois » a été préfacé par M. Mer. **Il semblerait que M. Garcia « l'ex-syndicaliste » et M. Mer** (ancien PDG d'Usinor, Ministre de l'Economie des Finances et de l'Industrie de M. Raffarin de 2002 à 2004 et actuellement, à 70 ans, Président du Conseil de Surveillance du Groupe Safran) **soient devenus des partenaires.**

Sachant que l'on trouve sur le site de Eurocèdres les termes « des propositions concrètes pour bâtir une Maison syndicale commune », est-ce le hasard si le tract de la CGC du 25/11/2009 s'intitule : « 3 raisons de construire la maison commune des salariés et du syndicalisme ».

Quel crédit peut-on donner à l'impartialité de M.Garcia ?

Quelques réactions à chaud

La Direction insiste et relance lourdement les salariés pour qu'ils assistent à cette « formation ». La Direction n'appréciera peut être pas, mais un nombre significatif de « formés » au management social nous ont donné leurs impressions. Il en ressort principalement :

1- Lors des premières sessions, le formateur soulignait avec beaucoup d'insistance les nombreuses « qualités » de la CGC. En ce début d'année, ses commentaires sur cette organisation syndicale se font beaucoup plus discrets. La Direction a-t-elle eu, comme nous, l'écho qu'ils étaient trop appuyés pour ne pas paraître suspects ? Ou les récents retournements de veste de certains

personnages syndicaux de SPS feraient-ils perdre de la crédibilité à cette organisation syndicale de la « sphère négociatrice » ?

2- La partie historique est « intéressante » mais la vision du futur reste une interprétation.

3- C'est une « bonne séance de recadrage ».

4- Les études de cas de relations pseudo conflictuelles entre un manager et des délégués du personnel ou CHSCT sont caricaturales.

5- L'intervention finale de Mrs Marot et Amiens dévoile sans ambiguïté l'objectif majeur de la formation :

- discréditer globalement l'action syndicale actuelle pour promouvoir celle qui répond à leurs attentes,
- **et pour plagier la célèbre phrase d'un ministre: « un cadre, ça ferme sa gueule, si ça veut l'ouvrir, ça risque de faire du surplace . . . ».**

On peut ajouter que, selon ces messieurs, un cadre doit promouvoir les grands messages et orientations de la Direction. Même la signature d'une pétition est condamnable à leurs yeux. Est-ce cela le dialogue social ?

Le DRH et le dialogue social

Dans ses interventions, M. Amiens affirme être un homme de dialogue, très attaché au dialogue social.

Il faudrait pouvoir discuter sur ce que M. Amiens entend par dialogue et dialogue social. A n'en pas douter, nous devons avoir des différences d'interprétation !

L'entreprise n'est pas un lieu de liberté, on le savait. Nos dirigeants sentent bien que beaucoup de salariés n'adhèrent pas à leur conception de l'entreprise et à ses modes de fonctionnements. Alors, à SPS comme dans Safran, la Direction rappelle son pouvoir répressif et espère ainsi resserrer les boulons.

SUD conteste ces méthodes. Le concept de « dialogue social » dévoile peu à peu son sens concret. Nos dirigeants dénigrent l'action syndicale lui préférant la notion de « partenaires sociaux ».

Safran veut avoir sous sa coupe une poignée de pseudo-négociateurs. Sous couvert du label « partenaires sociaux », ils sont chargés de vendre aux

salariés les décisions économiques et sociales de la DG. On est très loin du concept d'organisation syndicale portant et défendant les revendications des salariés, qu'ils soient cadres ou non cadres.

Les partenaires privilégiés choisissent d'accompagner la Direction. SUD choisit de défendre les intérêts collectifs des salariés.

A chacun ses priorités !

Les cadres, salariés comme les autres

Les cadres ont droit d'avoir des opinions et une liberté d'expression. Ils ont droit aussi de choisir leur organisation syndicale et même d'être l'un de leurs candidats aux élections professionnelles. Le code du travail ne fait pas de distinction sur ces thèmes entre cadres et non cadres. **Manifestement Mrs Amiens et Marot l'ont oublié. Rappelons qu'il est interdit à l'employeur de discriminer un salarié en raison de son appartenance ou de son activité syndicale.**

Comme pour tous les salariés, les conditions de travail des cadres se dégradent :

- Le forfait jour est quasiment imposé pour la majorité des nouveaux embauchés et lors du passage 3A.
- La Direction leur impose des changements de postes fréquents et pas toujours souhaités, demain avec la Direction des ingénieurs et Cadres ce sera peut-être la mobilité géographique.
- Les cadres subissent la pression car on leur assigne des objectifs individuels toujours plus ambitieux sans forcément leur donner des moyens.
- La politique de rémunération est individualisée à 100% et en lien avec les objectifs individuels.

Mais comment en ait-on arrivé là ? Qui a accepté et accompagne ces changements décidés par nos dirigeants ? Les syndicats « responsables » de la « sphère négociatrice » !

La direction veut des cadres dociles qu'elle utilise comme un porte-voix et, si besoin, comme un moyen répressif.

Tout cela revient à préparer la « fracture » sociale de demain. Elle sera le fruit d'un modèle unique de pensée, celui de notre direction.

**N'en déplaise à nos dirigeants,
dans l'isoloir les cadres restent
des femmes et des hommes libres de leurs choix.**

Sud

Sud