

PORTRAITS DE MARC OU LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES SOCIÉTÉS INFORMATIQUES

Lutter plus ...

Pour gagner plus ...

Préambule

Cette brochure est pour le moins atypique. En effet, elle est issue d'un travail au quotidien d'un de nos délégués syndicaux dans une SSII. Il s'agissait pour Jacques de pointer les problématiques et les mauvaises conditions de travail des salariés, non pas conceptuellement mais à partir de réalités concrètes vécues. A la lecture, chacun pourra d'une manière ou d'une autre s'y retrouver. Même si nous ne partageons pas les commentaires sur un certain nombre de points, ils ont le mérite de poser un certain nombre d'interrogations et d'esquisser quelques pistes de réponse.

Nous avons à appréhender dans chaque entreprise les problématiques posées par les conditions de travail afin que tous ces Marc rejoignent la CGT. Enfin au nom de tous les camarades de notre organisation, tous nos remerciements à notre Jacques non seulement chroniqueur infatigable, mais aussi et surtout militant « classiste » qui a su défendre en toute circonstance les intérêts des travailleurs.

Brochure 1 – LA GPEC

Brochure 2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX,
LA SOLUTION C'EST NOUS !

Brochure 3 – LES RESTRUCTURATIONS
D'ENTREPRISE

Brochure 4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION
NON SEXISTE

Noël LECHAT
Secrétaire Général

🌀 Sommaire 🌀

Préambule.....	3
Prologue.....	4,5
Chapitre 1 : SAP : <u>S</u> orti, <u>A</u> verti, <u>P</u> arti.....	6
Chapitre 2 : Faut soigner l'image coco !	8
Chapitre 3 : Plus belle la vie avec la SNCF.....	10
Chapitre 4 : Les intercos au STO ! (Service du Tourisme Obligatoire)	13
Chapitre 5 : Notre conseil beauté : le régime dissocié	15
Chapitre 6 : Un dealer repenté témoigne.....	17
Chapitre 7 : Aux valeurs !.....	19
Chapitre 8 : De l'intérêt du bracelet électronique	21
Chapitre 9 : La transaction pour les nuls	23
Chapitre 10 : Abandon de poste ou abandon de collègue ?.....	25
Chapitre 11 : Galimatias et autres billevesées.....	27
Chapitre 12 : Jamais sans mon GPS !	29
Chapitre 13 : L'augmentation négative	31
Chapitre 14 : Pas si avenant que ça	33
Chapitre 15 : Senior un jour, dehors toujours ?.....	36
Chapitre 16 : Pédaler plus pour dépenser moins	38
Chapitre 17 : Champagne Président !.....	40
Chapitre 18 : Tant de rage j'ai avec mon temps de trajet	42
Chapitre 19 : Un pot à fable.....	44
Chapitre 20 : Des gars collab'téraux ?	46
Glossaire.....	48
Hors-Série : Les métiers d'antan : aujourd'hui « DRH ».....	49
Bonus	51

Prologue



Un portrait qui vous ressemble

Depuis le 11 mars, vous découvrez le nouveau portrait de notre entreprise à travers sept vidéos et un document récapitulatif que vous avez dû recevoir. À quoi ressemble notre portrait de marque ? Des valeurs, tout d'abord, pour se donner les moyens d'être pertinent, audacieux, engagé, passionné et responsable. Une vocation pour déterminer les orientations à suivre et présenter un visage humain. Et enfin de l'ambition pour atteindre notre objectif. Chacune des valeurs exprimées provoque un impact sur la façon de faire de l'entreprise. Nous allons établir ensemble, au niveau des Business Units, un plan d'action personnalisé et adapté à chaque métier, à chaque région et surtout à chacune des populations de l'entreprise. Ces actions seront déployées en interne jusqu'à la fin de l'année. L'objectif est de faire en sorte que chacun d'entre nous s'inscrive dans cette dynamique, utilise notre marque pour se valoriser en connaissant mieux son entreprise. De nombreuses actions et moments forts vous attendent !

Editorial des co-présidents (extrait)

«Notre "savoir-faire" et notre position sur le marché étant établis au rang minimum que nous souhaitons, il apparaît désormais indispensable de formaliser notre "savoir-être" et de le projeter dans l'avenir. C'est l'objectif du portrait de marque. A la fois réaliste et ambitieux, il doit donner en interne comme en externe une raison de "préférer" notre marque (...).

Ce portrait reflète le caractère de l'entreprise et donnera un cadre à chacun d'entre nous pour nos décisions comme nos actions en cohérence avec les caractéristiques fondamentales de l'entreprise. Nous sommes convaincus que la progression de l'entreprise sur son marché passe par la progression de chacun au sein de l'entreprise et c'est dans cette logique d'avenir que nous réunissons les moyens de construire la réussite.

La publication des valeurs de l'entreprise (audace, engagement, pertinence etc) au sein d'un Portrait de Marque adressé à chaque salarié au Printemps 2009 m'a remis en mémoire cette réflexion partagée des philosophes André Comte-Sponville et Michel Onfray : le capitalisme n'est ni moral ni immoral mais amoral.

L'objectif c'est le profit. Tout simplement. Profit plus ou moins redistribué, selon les époques et l'état des rapports sociaux, à ceux qui le rendent possible et/ou le méritent, actionnaires et/ou salariés, toute l'affaire étant dans ce "et/ou"... Dès lors, chercher à décliner au niveau de notre Groupe des valeurs morales dont le lieu d'exercice naturel est la conscience individuelle c'était prendre le risque d'une posture intellectuelle difficile à tenir et l'impression générale qui ressort de cette lecture est qu'effectivement cela fut difficile... Mais là n'est pas le plus grave. En revanche le décalage entre cette communication marketing et le quotidien de beaucoup de salarié(e)s de notre entreprise relève d'une certaine forme de duperie voire de publicité mensongère.

Qu'on ne s'y trompe pas : dans le marigot des sociétés de services en informatique nos dirigeants ne font ni mieux ni moins bien que leurs collègues du Top 10, 50 ou 2000. Notre profession se précarise comme tous les secteurs d'activité et le salarié, fût-il rebaptisé ingénieur, collaborateur ou consultant y est, ici comme ailleurs, variable d'ajustement. Courtisé, chassé, débauché à la concurrence quand le carnet de commandes laisse augurer de juteuses rentrées, déprécié, "remercié", poussé vers la sortie en période de disette commerciale ou à l'approche de sa date de péremption souvent concomitante d'une période d'intercontrat ou de l'atteinte du fatidique âge canonique qui, rappelons-le, n'est pas synonyme de 3ème ou 4ème âge mais d'entrée chez les quadras.

Les portraits qui suivent s'adressent autant à nos dirigeants et leurs relais hiérarchiques "convaincus que la progression de l'entreprise sur son marché passe par la progression de chacun au sein de l'entreprise" qu'aux milliers de collègues à qui, un jour ou l'autre, il a été où sera donné d'apprécier le "savoir-être" maison assez souvent concrétisé par un arrêt définitif... de leur progression. A l'instar de nos présidents-éditorialistes qui font mine de croire à ces sornettes communicationnelles en y voyant « une raison de "préférer" notre marque » permettez au portraitiste qui ne fait que rapporter des histoires vraies d'afficher ici toutes ses raisons de préférer ses Marc¹.

¹ Portraits *dressés* de mai 2009 à juillet 2010 – Les commentaires associés ont été rédigés en août 2010.

CHAPITRE 1 :

SAP : Sorti, Averti, Parti

Nous l'appellerons Marc.

Quand il est arrivé chez nous, recruté par un « chasseur de têtes » qu'on imagine plus enclin à les choisir bien faites que brûlées, Marc avait déjà 7 années d'expérience en SSII.

Sept ans c'est bien. Chiffre respectable en diable !!! Notre République en a fait longtemps la durée de référence pour ses Présidents et la sagesse populaire² promet aux briseurs de miroirs autant de malheur, preuve que quand il s'agit d'être sérieux, sept, ça le fait !!!

Ca le fait tellement que le *CV maison* de notre Marc annonce d'emblée la couleur : « *consultant confirmé* ».

Et le compte de faits commence :

- 1) plusieurs missions courtes,
- 2) puis une plus longue au cours de laquelle Marc avise plusieurs fois ses responsables des problèmes qu'il rencontre (contenu de la mission ☹ et relations avec ses N+1, N+2 ☹ ☹),
- 3) le client met fin à la mission,
- 4) et notre ami Marc est convoqué en entretien pour sanction.

Car c'est bien sûr de sa faute si « ça s'est mal passé » !

L'idée que Marc ait pu *mal tomber*, qu'il ait manqué de suivi de mission ou même que les torts (s'il y en a) soient partagés n'est même pas envisagée.

Et le voilà sanctionné d'un avertissement pour

- manque de professionnalisme : on serait le « chasseur » de tout à l'heure on attaquerait l'employeur de Marc pour atteinte à son image professionnelle...
- manque de sens du service : les SSII ayant précédemment fait confiance à Marc apprécieraient...

Laissé « tranquille » pendant 6 mois (aucune présentation en clientèle, aucune formation qu'il ait demandée acceptée par sa hiérarchie, aucun contact avec les commerciaux) que croyez-vous qu'à la fin il fût ?

Il est parti.

Sans bruit ni parachute doré.

² Ou « commune bêtise », c'est selon tes convictions, cher lecteur, chère lectrice

Mes commentaires

Il arrive que la mission chez un client prenne fin prématurément pour des raisons budgétaires (le service du client doit faire des économies), des motifs de réorganisation interne (réaffectation d'un salarié du client sur le poste tenu par le prestataire, arrivée d'un nouveau directeur/chef de projet qui réorganise ses équipes au prix d'évictions pas toujours bien expliquées) et aussi pour des soucis liés au déroulement lui-même de la mission : inadéquation du poste avec les compétences du prestataire , difficultés avec l'encadrement de proximité ou le quotidien de la mission (tyrannie des « petits chefs », irrespect des horaires, démotivation...).

Il arrive même que l'arrêt de la mission résulte de l'addition de plusieurs de ces motifs et bien malin, alors, celui qui peut démêler l'écheveau des responsabilités.

Le client étant réputé « roi » et commercialement insoupçonnable d'injustices, il est « innocenté » d'office par le commercial en charge du dossier et ses supérieurs. Lequel commercial n'a pas toujours pris le temps, en amont des problèmes, d'aller rencontrer le collègue sur son lieu de travail (faute de moyens, peut-être, mais là n'est pas la question) pour tenter de saisir quelque chose du réel de la mission, de l'ambiance, des conditions dans lesquelles elle se déroule.

Quant au collègue, soit il se sent isolé et sans prise sur ce qui lui arrive et n'en dit rien jusqu'à la convocation en entretien , soit il devance les ennuis qu'il voit venir en « arrosant » de mails ses managers sur l'orage qui s'annonce au risque de se voir reprocher , toujours en entretien, d'avoir tout fait pour que ça se passe mal « *la preuve tous tes mails...* ».

Car l'arrêt prématuré de mission vaut souvent à sa victime la double-peine : intercontrat et entretien de sanction, un avertissement le plus souvent.

Que lui reproche-t-on ?

D'avoir mis en péril un contrat, nuit à l'image de l'entreprise et, parfois même, d'avoir mis le client dans la confiance de ses ennuis pour obtenir un mail d'honorabilité. En général le client rechigne à laisser une trace écrite du genre « *Monsieur Marc est compétent et les raisons de son départ de chez nous n'ont rien à voir avec ses qualités professionnelles* » mais quand par chance il accepte de l'écrire, la direction le reproche au salarié : le linge sale doit être lavé en famille.

Je n'exonère pas les salariés « remerciés » de toute responsabilité *à priori* mais chaque situation mériterait analyse, débat contradictoire ET éclairé, ce qui n'est jamais le cas dans les entretiens auxquels il m'est donné d'assister : c'est parole contre parole et celle du salarié est toujours suspectée quand celle de son manager est réputée légitime (ne serait-ce que parce qu'elle exprime l'avis de la hiérarchie et qu'on est dans le cadre – socialement et psychologiquement très marqué – d'un entretien de sanction).

Dès lors ce sont le plus souvent des entretiens « à charge » conclus par une lettre de *recadrage*, *d'avertissement*, de *blâme*. Peu importe le titre, reste toujours la double épreuve de l'injustice et de l'infantilisation.

- ✓ De l'injustice : avoir le sentiment qu'on n'a pas été écouté, que les arguments qu'on avait n'ont même pas été entendus tant le texte du courrier reprend mot pour mot ce que la direction disait à l'entretien, comme si tout était écrit à l'avance.
- ✓ De l'infantilisation : se voir rappeler à l'ordre comme un écolier espiègle ou un cancre fautif, marqué du bonnet d'âne (par lettre recommandée s'il vous plaît) et mis sous étroite surveillance : la sanction est bien entendu versée au dossier RH du salarié et le suivra tout au long de son parcours dans l'entreprise.

CHAPITRE 2 :

Faut soigner l'image coco !

Nous l'appellerons Marc.

Treize ans d'ancienneté. Oui oui vous avez bien lu : 13 !

Un vénérable collègue type « Canal Historique » arrivé à une époque où l'iPhone n'existait même pas.

Au siècle dernier quoi...Quasiment un contemporain de Freud et Dolto dont vous vous dites « *Mais que viennent-ils donc faire ici ?* ».

L'image de Soi tout simplement.

Important ça l'image de soi. Prenez Narcisse : trop près penché sur son reflet dans l'eau et plouf !

Ça rigole pas l'image de soi et ça, certains commerciaux et leur hiérarchie l'ont bien compris. En tout cas ceux que Marc a eu à rencontrer depuis sept mois, depuis qu'il est en intercontrat.

Présenté à plusieurs reprises sur des missions mais sans succès le voilà ainsi tancé : les commerciaux n'ont pas une bonne image de lui et c'est la raison pour laquelle il n'est pas placé. Des sourcilleux y verraient plutôt une défaillance commerciale mais le bon esprit qui nous anime ne saurait s'accommoder d'une explication aussi simpliste et tout juste digne d'un syndicaliste qui n'aurait rien compris aux bienfaits du management par le stress...

Avoir une bonne image c'est ça qu'il faut, coco ! Et la cultiver, pour motiver son agent-placier...

Dans la foulée Marc se voit conseillé

- ✓ de chercher lui-même une mission,
- ✓ et de se remettre à la lecture toujours instructive de *01 Informatique* puisqu'invité... à chercher du travail ailleurs.

Sans doute une version DEAL spécial intercontrat : « *je m'engage... à dégager !* »

Ce qu'on appelle un avertissement sans frais.

Les frais parlons-en justement. Comme beaucoup de collègues Marc perçoit depuis plusieurs années des frais de mission qui font partie intégrante de sa rémunération. Une pratique managériale du passé pour arrondir les fins de mois sans augmenter officiellement le salarié. Mieux que rien mais ce n'est pas du salaire officiel, sonnante, trébuchante et surtout garantie.

Que croyez-vous qu'il lui fût dit ?

Et bien qu'au rayon frais il y avait dorénavant péremption et que sa prochaine mission serait comme l'avertissement précédent : sans frais !!!

Mes commentaires

Etre momentanément sans affectation (chez un client ou sur un projet développé dans nos locaux) c'est une situation qui n'a rien d'exceptionnelle, d'anormale ou de déshonorante.

Ce n'est pas exceptionnel : dans une SSII tous les salariés productifs (hors personnel administratif et staff managérial) ont été, sont ou seront un jour ou l'autre en intercontrat, période intermédiaire entre une fin de mission et le début d'une autre, plus ou moins rapprochées selon l'activité économique générale, le marché du secteur informatique, la performance commerciale de l'entreprise (sa notoriété, son offre de services, de logiciels) les compétences du salarié (nous évoluons dans un univers technique très changeant) et aussi des critères plus rarement invoqués comme l'âge ou le sexe.

Ce n'est pas anormal : une SSII a besoin de ce volant de main d'œuvre disponible pour pouvoir répondre à des appels d'offre, des besoins clients ponctuels ou des nécessités en interne (remplacement de personnel en congés, etc) ; à défaut et pour ne pas perdre certains marchés elle doit recourir à la sous-traitance (positionner un travailleur indépendant ou même un salarié d'une autre SSII) beaucoup moins rémunératrice du fait de marges bénéficiaires réduites.

Ce n'est pas déshonorant : la concurrence est rude et les clients tirent les tarifs vers le bas de sorte qu'il n'est pas rare de se voir « souffler » la mission par un concurrent mieux-disant du point de vue de l'acheteur, comprenez « moins cher ». Et les qualités professionnelles ne pèsent alors pas lourd dans la balance.

A l'évidence notre groupe ne saurait s'accommoder d'un taux d'intercontrat trop élevé et n'importe quel syndicaliste est capable de comprendre que les périodes sans affectation doivent être aussi réduites que possible.

Ce qui est plus incompréhensible en revanche c'est l'acharnement auquel se livrent, le plus souvent par petites touches, certains responsables vraisemblablement soucieux de présenter à leurs propres supérieurs

hiérarchiques des indicateurs mensuels ou trimestriels « toilettés » des salariés encombrants.

Le portrait précédent illustre en partie certaines techniques de découragement pour pousser à la démission.

En partie seulement car au moment où il fût écrit j'ignorais que le meilleur était à venir : ce collègue parent isolé d'un enfant en bas-âge s'est vu proposer le vendredi soir pour le lundi suivant une mission à 400 kms de chez lui ; le descriptif de mission était quasi inexistant et nous en concevons d'ailleurs de sérieux doutes sur la réalité du travail proposé ; le tout « à prendre ou à laisser » avec l'inévitable argument/menace de la clause de mobilité qui figure dans la plupart des contrats d'embauche de SSII.

Et cette martiale conclusion managériale aux récriminations du collègue : *tes problèmes perso j'en rien à f...*

Tous ces stratèges du dégraissage imaginent-ils les angoisses par lesquelles ils font ainsi passer des salariés déjà fragilisés par un intercontrat qui dure et la culpabilité³ qu'ils peuvent en éprouver ?

Je me plais à penser qu'eux-mêmes le font à contrecœur et souhaiteraient le plus souvent travailler autrement.

Puissent-ils, s'ils lisent ces lignes, me donner raison en révisant certains de ces comportements.

³ Le mot peut paraître fort mais c'est une réalité pour certains : le salaire sans la peine est source d'auto-dénigrement

CHAPITRE 3 :

Plus belle la vie avec la SNCF

Nous l'appellerons Marc.

Problème :

Sachant que Marc habite en M et que son agence de rattachement est en V, ville moderne équipée d'une gare SNCF (G1) digne d'un service public de qualité ;

Sachant que sa mission se déroule chez C, client assez avisé pour s'être installé dans un endroit desservi par le même réseau ferré qu'en V ;

Sachant que son commercial a proposé à Marc l'abonnement de train G1→C;

Sachant qu'il existe en G2 une petite gare où s'arrêtent encore à l'aller comme au retour les trains de la ligne V→C (on écrit « encore » parce que la privatisation qu'on nous annonce pourrait bien changer la donne) ;

Sachant que le trajet Maison→V→C dure 2 heures et que le trajet Maison→G2→C dure 1h15;

En vous appuyant sur une représentation schématique de la situation vous répondrez de façon argumentée aux trois questions :

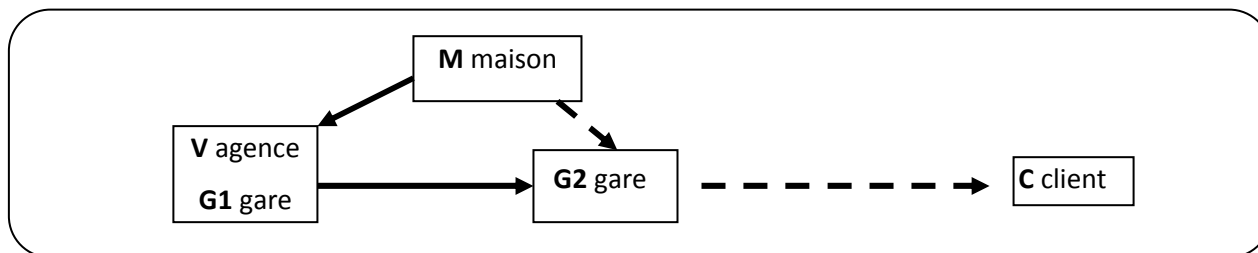
1°) Quel est l'intérêt de Marc pour optimiser ses trajets quotidiens ? *On fera l'hypothèse que Marc aime rentrer chez lui chaque soir pour ne rien rater de « Plus belle la vie ».*

2°) Quel est l'intérêt de l'entreprise pour optimiser sa relation client et sa collaboration avec Marc ? *On fera l'hypothèse que les recommandations de la comm-à-spirales (également connue sous l'intitulé Portrait de Marque) sont appliquées par les managers de l'agence située en V.*

3°) Qu'en est-il vraiment ? *On fera l'hypothèse d'une gestion se propulsant latéralement par rapport à ses revêtements pédestres (phénomène également connu sous l'appellation "marchant à côté de ses pompes").*



CORRIGE



- Q1 :** Trajet (M→V + G1→C) x 2 = (2 heures) x 2 = 4 heures
Trajet (M→G2 + G2→C) x 2 = (1heure15) x 2 = 2 heures30minutes

Comme Marc fera le trajet tous les jours avec la contrainte d'être rentré chez lui au plus tard à 20h10 il a intérêt à opter pour le temps de transport le plus court : il utilise donc sa voiture personnelle de chez lui à la gare G2 puis un abonnement quotidien de train de G2 à C.

Q2 : " Le développement [de notre Groupe] passe par la prise de mesures équitables et éthiques vis-à-vis de ses employés, ses fournisseurs et ses clients". (source : *Portrait de Marque - page Ethique et Responsabilité*). Le trajet court permet à Marc d'arriver plus serein chez le client le matin et de pouvoir travailler s'il le faut jusqu'à 18h55 sans risque télévisuel. Démonstration : 20h10 (feuilleton TV) - 1h15 (trajet optimisé) = 18h55. Le client est satisfait d'avoir un collaborateur reposé et disponible. Le fournisseur (SNCF) perçoit un abonnement G2→C un peu moins élevé que l'abonnement G1→C mais c'est contre balancé par le transit quotidien d'un voyageur supplémentaire via la petite gare G2 ce qui est bon pour le commerce local (achat journal, café-crème, etc...).

Q3 : Marc est remboursé du trajet de la gare G2→C sans qu'il soit tenu compte de ses frais de voiture. Le Marc étant un peu râleur on finit par lui promettre le versement du différentiel entre les deux abonnements de train (G1→C et G2→C) sous forme d'une déclaration kilométrique "adaptée" (comprendre : permettant de justifier pile poil le montant du différentiel). Quand Marc déclare ses vrais kms il constate que sa saisie est dé-validée, modifiée puis re-validée avec le "bon chiffre" (plus petit bien sûr) et tout ça "en son nom" (???). Bonjour l'éthique !

Mieux : Aimablement re-saisi par son management ces frais ne lui sont pour autant pas versés systématiquement sur sa paie tandis que s'il ne déclare rien de rien... il touche quelque chose. Allez comprendre...

On rigole on rigole mais pendant ce temps-là Marc en est de sa poche et ça dure depuis 1 an et demi. Pour positiver Marc se dit que ces petites économies sur son dos contribuent peut-être à l'équilibre financier du Groupe.

Important ça, l'équilibre... sans cela pas de dividendes aux actionnaires. Et alors il se dit que "Décidément oui ! Plus Belle la vie". Des autres.

Mes commentaires

Le remboursement des frais engagés pour se rendre à son lieu de travail constitue fréquemment une pomme de discorde entre salarié et commercial. Le premier entend ne pas y être « de sa poche » quand le second entend préserver la marge sur affaire qu’ampute mécaniquement ces défraiements. La convention collective Syntec en dit bien quelques mots assez clairs (article 50) mais qui ne suffisent pas à apaiser les débats : « *Les déplacements hors lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l’occasion d’une charge supplémentaire ou d’une diminution de salaire.* ». La prise en charge employeur à hauteur de 50% des abonnements aux transports publics, longtemps réservée aux franciliens et récemment étendue à l’ensemble du territoire, constitue une réponse adaptée aux déplacements urbains et périurbains. A contrario l’absence ou la rareté des transports en commun dès que l’on s’éloigne des centres d’activité en province (ou même en grande banlieue parisienne) conduisent plus d’un collègue à utiliser son véhicule personnel ou « panacher » les moyens de locomotion, comme c’est le cas dans ce portrait.

Toute la question étant : qu’appelle-t-on lieu de travail habituel ? L’agence de rattachement où je ne vais jamais (sinon pour un pot de “BU” ou récupérer mes tickets restaurants) ou les bureaux du client chez qui j’interviens chaque jour ? L’affaire est minime si tout cela se joue dans un périmètre géographique limité, elle l’est beaucoup moins si vous habitez Cahors, êtes en mission à Montauban et rattaché à l’agence de Toulouse.



La récente procédure frais établit qu’en cas d’utilisation du véhicule personnel « *la distance indemnisée correspond à la différence, si elle est positive, entre le domicile du collaborateur et son lieu de travail et le domicile du collaborateur et son agence de rattachement* ».

C’est la loterie ! Dans votre cas (Cahors/Montauban moins (Cahors/Toulouse) ça fait (47 kms – 94 kms) : pas de chance.

Si vous habitez entre Montauban et Toulouse (48 kms) et travaillez à Cahors ça irait beaucoup mieux...

L’histoire de Marc (qui n’est pas du sud-ouest) fut écrite un an avant publication unilatérale⁴ par la direction de cette nouvelle procédure de remboursement des frais. A posteriori je trouve qu’elle a le double mérite :

- de légitimer la mise en place d’une procédure généralisée pour ne plus dépendre du seul bon vouloir de son manager ou du responsable d’agence,
- de souligner combien il est vain de vouloir tout uniformiser au nom d’une égalité de traitement qui ne saurait englober toutes les réalités du terrain.

A l’époque nous apprenions que des dividendes allaient être versés aux actionnaires du Groupe et ces petites économies faites sur le dos du collègue m’apparaissaient tout à fait mesquines. Depuis, il semble qu’en matière d’économies on soit passé à la vitesse supérieure et ce sont, comme souvent, les plus bas revenus (surtout en province et plutôt en campagne qu’en ville) qui pâtissent de ce tour de vis.

⁴ Les syndicats n’ont absolument rien signé, sur ce sujet comme sur d’autres (astreintes par exemple). Ce que publie la direction sur l’intranet est de sa seule responsabilité

CHAPITRE 4 :

Les intercos au STO (Service du Tourisme Obligatoire)

Nous les appellerons Marc.

Ils sont plusieurs cette fois. Tous en intercontrat.

Précisons tout de suite que l'intercontrat n'est ni un délit (on a vérifié sur le Dalloz) ni une maladie (on a consulté le Vidal) même si c'est un peu comme le cholestérol : y en a du bon, jusqu'à 5-6% des salarié(e)s pour pouvoir répondre aux appels d'offre, et du moins bon (7% et +). Sans doute préoccupée de ce que l'oisiveté soit mère de tous les vices la Direction s'est avisée d'envoyer tous nos Marc en vacances obligatoires en les enjoignant par lettre recommandée à prendre quatre semaines de congés au mois d'Août. Juillet négociable (*trop aimable...*).

Marc est divorcé et morcelle d'habitude ses congés annuels selon les vacances scolaires pour pouvoir profiter de ses enfants (dont il n'a pas la garde) un peu l'été, un peu l'hiver, un peu en Février et à Pâques, un peu toute l'année quoi. Ça fait du bien à tout le monde. A la rentrée il lui restera une semaine et quelques RTT pour tenir jusqu'en juin 2010. Sauf à ce que l'Education Nationale décrète que les congés scolaires en 2009/2010 ne dureront que deux semaines (et ce n'est pas gagné...) Marc y perd. Ses enfants aussi.

Marc est né aux antipodes, du côté des cartes postales avec sable blanc et couchers de soleil. Lui les quatre semaines il les prend déjà en une seule fois mais l'hiver parce que c'est l'été là-bas et que retrouver à la fois sa famille et le soleil plusieurs semaines de suite ça lui redonne la pêche pour les 11 mois suivants. Sauf à ce que le réchauffement climatique s'accélère dans les mois qui viennent pour qu'à Noël la capitale affiche 30° à l'ombre (et ce n'est pas gagné...) Marc y perd. Ses parents aussi.

Marc est lycanthrope. Personne n'est parfait ! Lui c'est les loups garous que voulez-vous... A chaque pleine lune il pose 3 jours : le jour d'avant parce qu'il est tout émoustillé à l'idée du lendemain, le lendemain on ne sait pas trop (mais lui en tout cas il dit que c'est super) et le jour d'après parce que « *ce n'est pas de trop pour se raser* » explique-t-il... Alors avec une pleine-lune tous les 28 jours s'il ne lui reste que 5 ou 6 jours au 1er septembre ça risque de ne pas toujours être drôle pour ses collègues de bureau à partir d'octobre-novembre. Sauf à ce que le Petit Prince s'offre à éteindre la lumière lunaire (et ce n'est pas gagné...) Marc y perd. La recherche psychiatrique aussi.

Marc prépare un trek au Népal depuis plusieurs mois (au Gymnase Club on lui a dit qu'il faut qu'il perde un peu "*là, là et là*", et d'ailleurs sa femme n'a pas démenti...). C'est pour Octobre, les billets d'avion sont réservés, le guide là-bas aussi. Seulement Marc n'aura plus les trois semaines de congés nécessaires. Sans parler de la difficulté à se faire rembourser les arrhes. Sauf à ce que les Monts d'Arrée fassent un réel effort d'élévation géosynclinale dans les semaines à venir pour que Marc puisse malgré tout montrer à sa femme son tout nouvel indice de masse corporelle (et c'est pas gagné...) Marc y perd. Les Népalais aussi.

Marc prévoyait de partir en Septembre. Les plages se sont vidées des écoliers (et des parents qui vont généralement avec) et les locations sont moins chères, ce qui a son importance quand le budget est trop serré pour envisager Août au bord de la grande bleue. Sauf à ce que sa piscine municipale engage rapidement de gros travaux d'aménagement genre Aqua Boulevard (et ce n'est pas gagné...) Marc y perd. Les plagistes aussi.

JEU

1) *En imposant des congés à une seule catégorie de personnel et non à tous les salariés on introduit une discrimination injuste, stigmatisante et inamicale. Trouver du travail à ses salariés est du devoir de l'entreprise et qu'elle y faillit ne justifie pas d'en pénaliser les collègues en intercontrat.*

2) *Visage humain : Caractérisé par un état d'esprit qui place "l'autre" au centre de la préoccupation (...) Il s'exprime dans l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise (...) Il traduit le respect porté et transmis à chaque collaborateur de l'entreprise. (source : Portrait de Marque – valeur « Vocation ») Une de ces deux déclarations prête à rire. Avec nos Marc saurez-vous dire laquelle ?*

Mes commentaires

L'imposition des congés par l'employeur a quelque chose d'un peu suranné en ce qu'elle nous renvoie aux origines des congés payés (1936 - Front Populaire) ou à des habitudes industrielles plutôt en recul à présent.

On comprend bien que la mise en œuvre à l'échelle nationale des deux premières semaines de congés nécessitait d'organiser la fermeture collective des ateliers et autres manufactures : transports publics de masse et infrastructures de loisirs (hébergement, activités) en étaient à leurs balbutiements et n'auraient pas supporté le *flux tendu récréatif* auquel nous sommes aujourd'hui habitués sinon « accros » (pouvoir partir en tout lieu à tout moment).

On comprend aussi que la fermeture en Août des grandes entreprises (Renault, Arcelor, Rhône-Poulenc etc...) ait rythmé la séquence estivale durant les « Trente Glorieuses⁵ » (1950-1980) pour des raisons tout à la fois économiques et sociales :

- l'arrêt et le redémarrage des machines était coûteux, tout comme leur maintenance à bas régime ; mieux valait tout stopper 1 mois ;
- il s'agissait de faire retomber la fièvre syndicale et revendicative, au moins une fois l'an et reposer une main d'œuvre dont la durée hebdomadaire effective de travail avoisinait alors 45 ou 46 heures dans des environnements le plus souvent difficiles (bruit, chaleur, cadence...).

N'en déplaise à nos dirigeants s'ils se considèrent modernes et inspirés aux sources du nouveau management⁶ mais cette nouvelle façon de fixer unilatéralement les dates de congé de certains salariés est tout à la fois vieillotte et injuste.

Si les métiers de l'informatique ont attiré tant de monde depuis le milieu des années 70 et font encore, sinon rêver à tout le moins espérer des cohortes d'étudiants en mal de débouchés à peu près rémunérateurs et évolutifs, c'est qu'ils sont associés à des mots comme *autonomie, créativité, réactivité, innovation*. Et pas *mise en congés d'office* si l'on est momentanément sans mission.

J'ajoute que la libre disposition de ses congés revêt pour chacun de nous une dimension sociétale que les artisans du Front Populaire n'avaient sûrement pas anticipée car l'époque était plutôt aux loisirs pris collectivement.

Cette possibilité d'imposition par l'employeur est inscrite dans le Droit du Travail ainsi que dans notre convention collective mais l'entreprise utilise cette « facilité » avec des modalités d'application très contestables :

- pourquoi piétiner l'égalité de tous devant le Droit en appliquant cette règle aux seuls intercontrats et pas à tous les salariés ?
- quelles *nécessités de service* justifiant la mise en congés d'office peuvent être raisonnablement invoquées s'agissant de personnels justement « sans service » ?...

Pouvoir le faire suffit-il à légitimer une mesure stigmatisante, très mal ressentie par les premiers concernés, et menaçante pour tout un chacun puisque nul n'est assuré de ne jamais traverser de période d'inactivité ?

Si l'argument économique est recevable (tout congé pris en intercontrat augmente mécaniquement le nombre à venir de jours facturables) que ne fait-on plutôt appel au volontariat qu'au diktat, à la suggestion qu'à la contrainte, à l'initiative personnelle qu'au *fait du Prince* ?

Au mépris, du reste, des multiples difficultés personnelles que ces impositions engendrent.

⁵ http://fr.wikipedia.org/wiki/Trente_Glorieuses

⁶ *au rayon Ressources Humaine de la Fnac on trouve de tout – et son contraire – sur le sujet*

CHAPITRE 5 :

Notre conseil beauté : le régime dissocié

Nous l'appellerons Marc.

Le thème d'aujourd'hui est consubstantiel des magazines féminins mais n'allez pas en déduire qu'il s'agisse ici d'un *Marc à seins*. Vous passeriez pour un cochon doublé d'un ignorant des valeurs masculines de ce temps : l'homme moderne se préoccupe au moins autant de sa silhouette que de l'acquisition d'une Rolex avant ses cinquante ans, tous les *filles de Pub* vous le diront.

Un jour par semaine Marc suit à son agence une formation en anglais entre midi et deux. Plus précisément entre midi 15 et 13h45 ce qui lui permet de déjeuner en deux fois (de midi à midi 15 puis de 13h45 à 14h). C'est bien connu, l'homme pressé mange trop vite alors qu'il conviendrait qu'il prenne son temps entre deux plats...

Du temps qu'il n'a pas trop justement le Marc, pressé qu'il est par les horaires de son client.

On ne vous a pas dit ? Il est en clientèle hors agence alors évidemment la bi-pause-déjeuner tourne souvent au biathlon façon Marc : course pour venir à l'agence et course pour retourner en mission.

Mais Marc aurait tort de se plaindre. Ce régime est un deux-en-un très tendance : il améliore son anglais et soigne sa ligne grâce aux vertus bien connues d'une alimentation dissociée dont certains gourous du bourrelet disent le plus grand bien.

Des railleurs enclins à nier les efforts managériaux contre le surpoids ajouteront que tout ça se fait dans le cadre de son DIF et est considéré comme du temps de travail ce qui ne lui procure aucune indemnité complémentaire. C'est toujours ça de gagné en frais de formation.

Marc n'est pas de ces ironistes. Il est plutôt content d'avoir l'occasion d'améliorer son anglais devenu avec le temps « *beaucoup moins riche que son tailleur* » comme il se plaît à dire en repensant avec nostalgie aux années collège et leurs ritournelles façon « *My taylor is rich* ».

Il « tique » quand même un peu quand il aperçoit à la cafeteria des managers, directeurs et autres sommités prendre le temps, entre deux réunions, d'un déjeuner à base de plateaux-repas d'une fort belle tenue et vraisemblablement défrayés, eux. Il serait même à deux doigts d'y voir le signe qu'il puisse y avoir deux poids deux mesures...

Nous l'enjoignons donc à PO-SI-TI-VER.

Si Marc doit rater sa vie faute d'acquiescer à temps la Rolex que peuvent sans doute se payer *ces gars-là*, au moins peut-il donner acte à l'entreprise du souci qu'elle prend de sa ligne en lui permettant d'appliquer en matière de poids deux mesures :

- 1°) manger sur le pouce
- 2°) digérer en courant



Mes commentaires

Ah la formation !

L'Arlésienne du monde informatique : en parler beaucoup, la voir – l'avoir ? – jamais. Ou trop tard. Ou trop tôt.

Ce n'est pourtant pas faute de volonté affichée par la profession, à l'instar du préambule de l'accord Syntec sur la formation (2008⁷) : « (...) *le développement des compétences des collaborateurs constitue une des clefs de la performance des entreprises de la Branche, tant par le maintien d'une adéquation par rapport aux besoins du client et des marchés, que par l'assurance du développement professionnel et personnel des salariés.* ».

Rien à redire – même la CGT a signé cet accord, c'est dire... Sinon peut-être qu'adéquation se définit normalement entre deux termes : compétences et besoins, technicité et exigences, par exemple. C'est un détail...

Tour à tour argument de recrutement (attirer les candidats soucieux d'évolution), variable d'ajustement salarial (« *tu n'es pas augmenté mais tu as droit à telle formation* »), outil d'apaisement des tensions par la promesse de certifications à venir, la formation n'est jamais aussi efficacement mise en œuvre que lorsqu'est avéré son intérêt comptable :

- en période d'intercontrat, inscrire le salarié à une formation Fafiec⁸ non coûteuse assortie, parfois, d'une condition suspensive (évidemment non écrite) si l'opportunité d'une nouvelle mission se présente avant la fin du cursus ;
- conditionner toute action de formation (y compris celles directement liées à l'exécution de la mission, qui sont normalement à la seule charge de l'employeur) à l'utilisation, partielle ou complète, par le salarié de son DIF ; rappelons que le Droit Individuel à la Formation, c'est surtout pour le salarié le droit de demander une formation, l'employeur n'ayant l'obligation... que d'examiner la demande et signifier son accord/refus ;
- la conditionner à l'acceptation d'un *dédit formation*, c'est-à-dire l'engagement signé de ne pas quitter l'entreprise avant un certain délai (quelques mois à quelques années selon les cas) ; j'ai ainsi vu débarquer au siège, passé 18h30, des collègues venus assister à une formation de base sur les mécanismes de la Finance (plusieurs sessions de deux heures prévues en début de soirée 18h30/20h30) à qui on faisait signer un tel engagement : tu bosses toute la journée chez ton client, tu fais ensuite l'effort de rejoindre l'agence, tu prends sur ton temps libre pour améliorer ton employabilité, tu rentres chez toi au mieux à 21h30, 22h mais ça ne suffit pas à rassurer sur ton état d'esprit, encore faut-il que tu le soussignes...

Des actions de formation utiles et bienvenues, il y en a évidemment chez nous et nul doute qu'il y ait parmi nos lecteurs/lectrices des formé(e)s comblé(e)s. Je fais confiance à la direction pour faire leurs « portraits » dans sa communication sur l'intranet.

Le mien de Portrait s'attache à souligner les efforts que beaucoup déploient pour rester dans le coup sans être forcément visibles des responsables en charge de les évaluer.

⁷ <http://www.syntec.fr/>

⁸ *Organisme collecteur des cotisations formation (obligatoires) acquittées par l'employeur : une partie de ces fonds est « redistribuée » sous forme de formations transverses et généralistes ouvertes aux SSII et bien évidemment non facturées (elles ont déjà été payées sous forme de cotisations).*

CHAPITRE 6 :

Un dealer repenté témoin

Nous l'appellerons Marc.

C'est un dealer.

Notre ligne éditoriale vous étant familière à présent vous devinez qu'il n'y a là rien de répréhensible. D'abord parce qu'on s'en voudrait de faire l'apologie du vice en mettant en avant un tel olibrius, ensuite parce qu'on sait assez peu de chose du Marc en privé. Il est certes susceptible d'avoir voté pour la *liste Cannabis* aux dernières élections européennes mais ce-la-ne-nous-re-gar-de-pas pour le dire à la manière d'illustres inconnus.

Non notre Marc a tout simplement eu son entretien de DEAL, qui lui n'a rien de stupéfiant.

Le DEAL vous connaissez ? L'affaire est présentée dans le magazine interne (n° 60) et consiste – nous citons - à formaliser un engagement réciproque où la Direction cherchera « *à être plus à l'écoute des aspirations des collaborateurs* » et le collaborateur s'engagera « *à davantage s'impliquer au quotidien dans ses missions (...) et à partager ainsi les enjeux et les objectifs de l'entreprise* ».

Un esprit chagrin ferait remarquer qu'il y a déséquilibre dans le vocabulaire même qui est utilisé : La Direction *écoute* quand le salarié *s'engage* et *s'implique*... mais Marc a bon esprit.

Donc il DEALE : bilan du parcours effectué, évocation de formations à suivre, expression des souhaits et rendez-vous six mois plus tard pour un premier bilan. Rien ne s'étant passé dans l'intervalle, lorsqu'on lui demande de noter sur une échelle de 1 à 10 sa satisfaction sur le DEAL, en lui précisant devant sa perplexité que « *cela n'engageait à rien* » il décide de noter 4.

Changement de ton.

Son interlocutrice lui explique un brin gênée « *ah ben 4 c'est en dessous de 5 alors tu vas avoir un rendez-vous avec ton manager* ».

Sur le principe de proposer un entretien « subsidiaire » nous n'ergoterons pas : on vitupère assez le manque de dialogue social pour ne pas se réjouir qu'une telle opportunité puisse se présenter.

Mais qu'au moins les choses soient faites dans la transparence : pourquoi ne pas annoncer d'emblée la règle du moins de 5 / plus de 5 ?

A ce jeu de faux-semblant Marc s'est senti piégé et jure, depuis, qu'on ne doit plus compter sur lui pour que de nouveau il croque au DEAL.

Mes commentaires

Chez un de nos clients de la sphère bancaire & financière le vocabulaire en usage pour désigner les intervenants extérieurs est double :

- *intérimaires* s'il s'agit des personnels recrutés pour les plateformes de back-office qui assurent le suivi administratif et comptable des opérations initiées sur le plus prestigieux front-office⁹,
- *prestataires* s'agissant des analystes-programmeurs¹⁰ venant en renfort des équipes informatiques, et « renfort » est un doux euphémisme tant il n'est pas rare que 80% du personnel d'un service soit estampillé SSII.

Deux mots parce que deux grilles de salaires – grosso modo le smic aux premiers, un peu plus aux seconds - mais une même réalité : nous ne sommes, les uns et les autres, que de passage.

Variables d'ajustement de donneurs d'ordres qui sous-traitent, en quelque sorte, leur gestion de ressources humaines à des entreprises tiers. Certes ça leur coûte, mais c'est le prix à payer pour gagner en élasticité salariale et humaine, ce qui reste quand même la plus sûre façon de restaurer les marges quand le business va moins bien.

Armée de réserve d'une économie vouée au court terme et au CAC 40, tout *ingénieur*, *ingénieur concepteur*, *chef de projet* etc... que nous soyons, nous ne sommes que des nomades appointés : nomades sur des missions dont nous ne maîtrisons pas le terme, appointés par un employeur qui n'a guère plus de prise sur ce terme ou le contenu de ce qu'il nous propose.

Et le DEAL dans tout ça ? J'y viens...

Rien ou si peu ne nous différencie des intérimaires ; rien ou *encore moins que si peu* ne distingue une SSII d'une autre SSII. La lecture des offres d'emploi du secteur est à cet égard sans équivoque, ou plutôt très univoque. Tenez par exemple ce joli

«*Homme de terrain, votre persévérance, vos capacités à relever des défis, votre rigueur et votre dynamisme vous permettront de vous adapter rapidement à ce poste. Votre excellent relationnel et votre leadership seront de réels atouts pour fédérer et diriger au mieux votre équipe.* » que nous glanons sur la page emploi <http://emploi.01net.com> : c'est tout vous, non ?

Nomades disais-je, voire mercenaires : ici aujourd'hui, là-bas demain pour peu que la culbute salariale soit bonne. Certes, cette vision de l'informaticien sans attaches se vendant au plus offrant vieillit en même temps que la population concernée : notre profession a ses premiers retraités et passé 40 ans le salarié tend à se sédentariser.

Mais une entreprise ambitieuse se doit d'afficher des préoccupations de gestion humaine de ses ressources pour contenir son turn-over et s'assurer la collaboration des *meilleurs éléments*, au moins pendant quelques années.

D'où le DEAL. Ou entretien de progrès. Ou suivi de carrière. Ou ce que vous voulez. Avec le même objectif louable que les pots ou soirées d'agence : cimenter, créer des liens, un sentiment d'appartenance au groupe, s'y sentir bien, pris en charge, cocooné presque. Avec aussi le souci plus pernicieux d'obtenir du salarié un *engagement moral* à mieux faire, à faire autrement, à faire plus, à s'investir, à aimer son entreprise. Ah l'amour après quoi nous courons tous, patrons compris ! (?). Mais l'amour n'est pas affaire de morale¹¹ et le contrat de travail, tout comme celui de mariage, suffit amplement à décrire les droits et devoirs de chacun.

En formalisant un engagement moral sur des buts à atteindre, cet entretien peut s'avérer un piège à retardement pour le salarié « insuffisant » et devenir une sorte de hara-kiri : bête et méchant.

⁹ Du moins jusqu'à l'épisode Kerviel ...

¹⁰ Aux termes lisses de « maîtrise d'œuvre » et « maîtrise d'ouvrage » je préfère « analyser » et « programmer », plus proches du réel du travail à mon sens.

¹¹ Au moins depuis la cessation d'activités de la Sainte Inquisition...

CHAPITRE 7 :

Aux valeurs !

Nous l'appellerons Marc.

Il en veut aux syndicats. Oh il sait bien qu'ils peuvent être utiles par les mauvais temps qui courent mais, ce qui ne passe pas, c'est qu'ils aient terni la belle image qu'il avait de son entreprise après avoir lu la comme-à-spirales et les valeurs en promotion : pertinence, audace, passion, engagement, éthique & responsabilité...

- ✓ Pertinent ne l'avait-il pas été quand il avait permis à l'entreprise de placer un collègue supplémentaire chez le client rien qu'en laissant traîner l'oreille à la machine à café ?
- ✓ Audacieux aussi, assurément, pour réussir cette mission où il était placé en tant qu'*expert XXL++* (avec le *CV-qui-va-bien* aimablement « enrichi » à son insu...) alors qu'il débutait sur ce langage de programmation.
- ✓ Passionné sans aucun doute quand il reste à la nuit tombée pour éradiquer un vilain bug qui lui résiste, des heures durant et sans les compter bien sûr.
- ✓ Engagé à l'évidence, quand il acceptait de décaler ses congés d'été au printemps de l'année suivante pour satisfaire le client et complaire à son commercial d'alors (ils changent si souvent, celui d'aujourd'hui ne le sait même pas ...).
- ✓ Quant à l'éthique pensez-donc : au moindre début d'intercontrat il pose toujours ses RTT sans qu'on le lui demande, soucieux de ne pas être une bouche inutile...

Une crème ce Marc on vous dit, et qui a tout connu :

- le décalage de sa paie au mois suivant, *pour le bien de l'entreprise*
- le gel de son salaire depuis 6 ans, *pour la pérennité de l'entreprise*
- la mission loin loin de chez lui « *mais-tu-comprends-Marc-c-est-la-crise-faut-pas-être-difficile-sinon* », *pour la survie de l'entreprise*
- la mise en variable d'une partie de son salaire histoire de booster son potentiel créatif, *pour la viabilité de l'entreprise*
- la formation « *à-pas-cher-sur-place-avec-un-CDRom* », *pour l'économie de l'entreprise*
- etc...

Mais voyez-vous, apprendre qu'en juin plusieurs millions d'euros sont allés aux actionnaires alors qu'il entend des rumeurs de Plan de licenciements économiques, eh bien, çà, le Marc ça l'a tout tourneboulé.

Pensez-donc : il en vient à regretter que les syndicats ne soient pas plus présents ! Nous avons donc interpellé les syndicats et que croyez-vous qu'il nous fût répondu ? : « *Que Marc nous rejoigne, pardi !* »

Mes commentaires

Par définition, par construction même, un tract c'est réducteur.

Le slogan ne remplacera jamais l'argument et le format limite *de facto* les efforts pédagogiques du mieux intentionné des syndicalistes.

En juin 2009 nous brocardions aimablement dans un tract intersyndical l'auto-versement de 3,5 millions d'euros de dividendes entre les principaux actionnaires du Groupe sans préciser que l'argent dégagé provenait de la vente d'une filiale ce qui constituait, aux yeux de nos contempteurs, une double faute syndicale : nous désinformions et n'avions rien compris.

L'un de nos co-présidents le fit assez vertement savoir au collègue qui distribuait avec moi, ce jour-là, notre *lazzi* et dont le tort fut, assurément, d'être au mauvais endroit au mauvais moment : les colères directoriales à l'encontre des représentants du personnel sont extrêmement rares, et réciproquement, ce qui est tout à fait heureux et à porter à notre crédit commun.

Je venais, pour ma part, de quitter le *théâtre des opérations* pour rejoindre mon lieu de mission et n'avait donc pu opposer à l'ire patronale la sagesse syndicale.

Le moment est venu.

Selon notre détracteur les dividendes versés n'étant pas l'usufruit de bénéfices réalisés sur chiffre d'affaires mais issus du (bon) prix de revente d'une filiale par ailleurs plutôt déficitaire et éloignée de notre cœur de métier, il n'y avait ni spoliation ni détournement du travail des salariés du Groupe. Il s'agissait d'un acte de saine gestion qui renforçait le potentiel de liquidités des actionnaires et donc leur capacité à faire face aux éventuelles difficultés à venir, ce qui au final était bon pour tout le monde. Et en plus ça faisait longtemps qu'aucun dividende n'avait été perçu.

Imparable...

Par définition, par construction même, un actionnaire ça veut des résultats sonnants et trébuchants. Sinon on fait salarié, chômeur, artiste, bénévole, ~~président de la république~~.

Nous contesterions bien le statut de l'actionnariat mais n'en avons ni le talent ni la place ici pour le faire¹².

Cependant, la légalité incontestable de ces petites largesses entre amis suffit-elle à les rendre supportables ?

Assurément non quand l'entreprise est en difficulté. L'époque était à l'alarmisme et au tocsin suite à la crise dite des *subprimes* et le discours de nos dirigeants était empreint de ce « pessimisme raisonnable » qu'on apprend à verbaliser dans les meilleures écoles de Commerce et de Management : *consolider les fondamentaux, réduire la voilure, maîtriser les coûts, renforcer nos atouts face aux enjeux* etc...

Il se disait même aux salariés sollicitant des augmentations que l'heure était plutôt aux économies sans lesquelles *le pire n'était pas exclu*, à savoir la déchirante nécessité de devoir se séparer d'effectifs que la dureté des temps rendrait pléthoriques.

Sinistres prévisions appelant à de prudentes provisions plutôt qu'à d'indécents gratifications, non ?

Le déficit d'image directoriale que ce versement de dividendes, une fois connu, a pu générer n'était pas l'objectif premier de ce tract. Nous voulions surtout que chacun puisse comparer rhétorique des discours et réalité des pratiques.

Vraiment pas de quoi s'énerver.

¹² Le lecteur souhaitant approfondir le sujet se tournera vers d'autres lectures. Voir par exemple http://classiques.uqac.ca/classiques/Marx_karl/capital_borchardt/capital_borchardt.html

CHAPITRE 8 :

De l'intérêt du bracelet électronique

Nous l'appellerons Marc.

Nos managers de communicants (et inversement) se plaisent à évoquer les synergies qu'ils attendent à l'issue de notre toute récente acquisition. Rappelons aux plus ignorants d'entre-nous que la synergie est un effet positif de complémentarité entre deux ou plusieurs organisations.

Vous suivez ? Bon un exemple : ne dites plus intercontrat (en usage chez l'un) ou interaffaire (en usage chez l'autre) mais intercontraff. Y aurait bien « interaffcon » mais là ce serait un mauvais exemple de synergie communicationnelle...Marc est donc un intercontraff.

Donc oisif. Et l'oisif, voyez-vous, est toujours en grand danger de se laisser aller pour peu qu'on ne le « tchalainedge » pas : rester à la maison toute la journée en pyjama ou en bigoudis, sauter une douche sur deux, découvrir les programmes d'Arte l'après-midi etc etc. Une horreur !

Sans parler de la désaccoutumance aux grèves des transports, à l'after-shave bon marché de son voisin de RER ou aux embouteillages. Une fois le diagnostic posé notre management s'est avisé qu'il convenait de dé-oisiver cette pénible engeance d'improductifs au risque sinon de les voir très vite tomber dans le vice - dont l'oisiveté est mère comme chacun sait - jusqu'à, par exemple, filer à Saint-Tropez sans prévenir (oui oui l'intercontraff peut être retors ...). Et puis il y a l'em-plo-ya-bi-lité : rester dans le coup, être « aux taquets » s'il se présente un entretien de mission, travailler en permanence la séduction du client, être « *mort-de-faim* » pour bouffer la concurrence. Les temps sont si durs.

Donc il faut occuper notre Marc. Oui mais à quoi ? Au siège ou en agences, on ne sait pas trop quoi lui faire faire. Y aurait bien le ménage mais les représentants du personnel vont protester (oui oui le représentant du personnel peut être retors...). Et puis la place manque et l'immobilier de bureau est hors de prix, *a fortiori* pour y loger un SBF (Sans Bénéfices Fixes).

Et c'est là que la synergie évoquée plus haut donne toute sa mesure : notre « *récente acquisition* » a pris l'habitude d'exiger de ses intercontraffs qu'ils viennent chaque matin pointer au siège ou en agence... avant de repartir chez eux, sous peine sinon de se voir retirer une journée de congé. La direction Groupale trouve l'idée excellente et va donc la mettre en œuvre.

Terminées les grasse-mat' et l'argent facile, sans sueur ni larmes : à la pointeuse le Marc !

Des esprits retors (encore eux) rappelleront

- que le contrat de subordination qui lie le salarié à son employeur confère au premier le devoir de se mettre à disposition du second,
- et au second celui de fournir du travail au premier,
- que, sauf à considérer comme un travail le fait de venir signer, serrer deux mains et boire trois cafés avec ses compagnons d'infortune avant de repartir chez soi, cette initiative est une stigmatisation supplémentaire des collègues,
- et qu'il suffirait peut-être de leur demander de passer à l'agence une ou deux fois par semaine pour rencontrer les commerciaux, se montrer, « sentir » l'ambiance, sans avoir cette obligation infantilissante.

Evidemment cela reposerait sur la confiance réciproque. Pas une valeur qu'on a lue dans la comm-à-spirales ça, la confiance. Un oubli sans doute. Par contre on y a lu qu'il convenait de « *faire de ses contraintes un atout* ». Alors soyons synergiques et inventifs à notre tour : après le CDI et le CDD, inventons le CDRM (Contrôle à Distance pour Résorber l'Oisiveté Maudite). Le contrôle à distance, la voilà la solution ! Nous suggérons que l'entreprise munisse chaque intercontraff d'un bracelet électronique. Le Marc n'aura plus à venir mais en revanche on saura à tout moment où il est (finies les escapades à St Trop' !) ou n'est pas (finies les matinées sans prendre de douche...). Disponibilité totale et mesurable, publicité possible auprès de nos clients en faisant valoir nos capacités d'innovation... Le bracelet électronique, c'est moderne, fiable, discret. Et très tendance, dit-on, à Fleury-Merogis ou aux Baumettes.

Mes commentaires

Depuis janvier 2010 le personnel en intercontrat est « invité » à venir signer, chaque jour, à son agence de rattachement, un registre dédié au personnel momentanément sans affectation.

A Paris on doit généralement signer le matin et ensuite on repart chez soi ; à Echirolles (Lyon) on doit venir à l'agence avant 9h30 mais on reste sur place dans la journée (la place ne doit pas manquer...). Je ne connais pas le détail de toutes les pratiques d'agences (une vingtaine en France) mais rien qu'à la capitale, certain(e)s ont l'obligation de signature quotidienne, d'autres non, d'autres avec plage horaire imposée (avant 10h, avant 11h...), certains y échappent la première semaine, d'autres pas... Officiellement il s'agit de maintenir le lien entre le salarié et son employeur, de s'assurer de sa disponibilité et de permettre aux commerciaux un suivi au plus près des forces vives mais inoccupées, par le truchement de petits mots inscrits sur le registre genre « *merci de passer me voir ce jour à telle heure* »).

Concrètement j'ai vu :

- un Rouennais¹³, rattaché à l'agence parisienne, se farcir l'aller-retour quotidien pour un simple paraphe,
- un banlieusard éloigné venir signer tous les matins à 6h30/7h pour échapper aux embouteillages,
- des salarié(e)s exaspéré(e)s par cette obligation humiliante et d'autres s'accommodant de ces trajets inutiles par résignation (?), soumission (?), peur (?), adhésion (?).

Tout le mal serait venu, nous dit-on, d'un indélicat démasqué par hasard à l'occasion d'une convocation pour une présentation en clientèle : l'odieux était à Montpellier (sur la plage, pas au Pôle Emploi ...) quand il était attendu le lendemain pour un RdV à Paris.

L'affaire avait fait, sinon grand bruit, grand effet au point que le pointage des *sans mission fixe* fut instauré localement à titre expérimental puis décrété grande cause nationale et étendu à toutes les agences cette année.

Maintenir le lien, s'assurer de la disponibilité, permettre un meilleur suivi disent-ils ?

Manque de confiance, infantilisation, stigmatisation et défaut de l'employeur réponds-je.

Comment interpréter autrement que comme une marque de défiance cette obligation quotidienne sans aucun intérêt professionnel qui fait supporter à l'immense majorité d'une société de 3000 personnes rappelons-le (4000 en intégrant les établissements européens) les écarts de quelques-uns ?

Sommes-nous immatures à ce point qu'il faille nous policer comme des gamins toujours suspects de vouloir picorer dans le pot de confiture ?

Que cherche-t-on à faire, qui cherche-t-on à décourager en montrant ainsi du doigt des collègues que nul article de notre Convention Collective ne prévoit pourtant de traiter différemment ?

Faut-il rappeler à nos employeurs qu'il est de leur devoir de nous fournir du travail et qu'il est bien cavalier de leur part d'inverser ainsi la hiérarchie des responsabilités en culpabilisant l'inoccupé ?

Pourquoi ne fait-on pas tout simplement confiance aux salariés ?

Les croit-on tous, ou presque, flemmards, tire-au-flanc, truqueurs ?

Ne suffirait-il pas d'inciter les *intercos* à venir « se montrer » une ou deux fois par semaine à leur agence ?

En quelque sorte parier sur l'intelligence plutôt que sur l'obéissance...

¹³ Ça n'a, heureusement, duré que quelques jours, cette personne fut ensuite inscrite en formation

CHAPITRE 9 :

La transaction pour les nuls

Nous l'appellerons Marc.

Il ne fait plus partie du personnel.

Allons bon pensez-vous : « *Si cette chronique commence à parler des démissionnaires et des licenciés, au TGV où vont les choses dans ce Groupe, la collection des Portraits de Marc ne tiendra bientôt plus sur l'étagère du salon.* ».

STOP !!! Marc est parti mais c'est un transactionnaire.

« *Transsexuel et actionnaire c'est possible ça ?* »

Bon alors vous le bel esprit ça suffit !

On est là pour parler de choses sérieuses : comment ça se passe une transaction quand l'employeur a envie que Marc parte mais n'a rien à lui reprocher et que Marc l'envisage comme possible (surtout quand il a compris qu'on en avait envie pour lui...) en espérant glaner trois sous au passage ?

Vous voilà accroché ? Nous savions que le sujet intéresserait...

Prologue : Marc est reçu par le *préposé-à-la-chose*, rompu à l'exercice et habile à lui expliquer qu'évidemment tout cela sera *gagnant-gagnant*.

Vient ensuite l'explication du déroulé de la pièce et si Marc est d'accord, le rideau se lève.

Acte 1

Marc est convoqué à un entretien préalable au licenciement auquel il ne se rend pas.

Acte 2

Marc reçoit un peu plus tard sa lettre de licenciement avec le motif dont il avait convenu avec Mr le *préposé-à-la-chose*, le plus souvent "refus de mission" ou "abandon de poste", ça fait suffisamment sérieux et grave. Soigner les apparences c'est primordial dans ce job.

Avec l'omerta : n'en parler à personne, et surtout pas aux représentants du personnel, ouh là malheureux !

Acte 3

Marc répond par lettre recommandée qu'il « *conteste ce motif et est prêt à se fâcher tout rouge* », enfin quelque chose comme ça, mais Marc n'a pas trop à s'inquiéter : le texte peut lui être fourni. Gratuitement.

Acte 4

Signature commune d'un courrier stipulant que « *par souci d'apaisement le Direction et Monsieur Marc concluent un accord par lequel etc etc etc moyennant la somme de etc etc etc renonce pour toujours aux Prudhommes etc etc etc.* »

Variante Acte 4 : Marc vient avec son avocat histoire de ne pas signer n'importe quoi. Ça casse un peu l'ambiance, ne le cachons pas...

Dénouement

Il nous est régulièrement rapporté des propositions de transaction dont le montant n'excède pas les sommes auxquelles le salarié a droit du seul fait de son ancienneté, de ses congés payés et de ses indemnités légales de licenciement.

Aussi nous ne saurions trop conseiller aux futurs Marc de s'informer auprès de leurs représentants préférés sur leurs droits et espérances prudhommales s'ils ne veulent pas que la pièce qu'on leur demande de jouer ne vire à la farce façon Feydeau : « *Le dindon* »...

Mes commentaires

L'apparition récente¹⁴ des *ruptures conventionnelles* a peut-être contribué à la diminution des *transactions* évoquées dans ce portrait mais est-ce un mieux ?

Dans les deux cas il s'agit de mettre fin au contrat de travail sans raison "objective" (démission, licenciement, cessation d'activité) mais parce que les deux parties conviennent qu'il en est temps : erreur de casting à l'embauche, envie de changer d'employeur, lassitude d'être en intercontrat ou positionné sur des missions inintéressantes, besoin d'évolution, profil s'avérant inadapté aux activités de l'entreprise, date limite d'âge dépassée, procédure de licenciement en cours mais volonté commune de « s'arranger » autrement que devant les Prudhommes... cette liste à la Prévert ne saurait être exhaustive de tous les bons et mauvais motifs conduisant à la rupture.

Dans les deux cas il y a négociation (essentiellement d'argent) sur les conditions de sortie mais *la transaction* est opaque, à huis-clos et en tête-à-tête entre employeur et salarié quand la *rupture conventionnelle* est voulue transparente par le législateur : possibilité d'être accompagné par un représentant du personnel pendant les discussions, visa obligatoire de la DDTE¹⁵, procédure encadrée dans le temps (6 à 8 semaines) et indemnisation plancher garantie (1/3 de mois par année d'ancienneté, soit le minimum légal en cas de licenciement).

La *transaction* est toujours assortie d'une clause de renoncement formel à toute action judiciaire ultérieure et à toute publicité extérieure, comprenez interdiction de révéler le montant à quiconque sous peine des « flammes de l'enfer ». Ou presque : le texte en question est judicieusement rédigé pour être anxigène et, d'ailleurs, il fait mouche si j'en juge par le nombre de collègues qui ne m'adressaient plus la parole une fois engagés dans cette transaction bien que je les ai

assisté auparavant lors de leur entretien préalable au licenciement...

La *rupture conventionnelle* est statistiquement suivie par la DDTE de sorte qu'au-delà de quelques-unes par mois une entreprise peut être soupçonnée de vouloir échapper à un Plan de Licenciement Collectif¹⁶ et risque à son tour l'entretien de recadrage, voire le « blâme » sous forme de rappels à la Loi, visite de l'inspecteur du travail et autres entraves désagréables au libéralisme triomphant...

L'une et l'autre peuvent être proposées par l'employeur ou le salarié mais ce dernier n'est guère en position de force pour négocier s'il agit par découragement ou écœurement.

Certains parviennent à percevoir cette indemnisation de l'employeur tout en ayant déjà trouvé un nouvel emploi. Double jeu qu'il convient d'observer à distance, sans applaudir à la rouerie ou hurler à la malhonnêteté : les uns y verront l'expression du *génie prolétarien* habile à ruser avec l'exploiteur et récupérer ce qui lui est dû au titre des affres endurées quand les autres souligneront le détournement d'un dispositif encourageant de médiation sociale en vénale opportunité de changer sa voiture personnelle.

A distance donc...

D'autant que ces « heureux dénouements » sont rares, le pot de terre n'ayant qu'exceptionnellement le dessus sur le pot de fer.

D'autant également que l'employeur « grugé » mais pas dupe peut prétexter de ces cas limites pour ignorer d'autres demandes plus légitimes, elles.

¹⁴ 2009 suite à promulgation de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 dite de « modernisation sociale »

¹⁵ Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (inspecteurs du travail)

¹⁶ Plus avantageux pour les salariés, plus coûteux pour l'entreprise.

CHAPITRE 10 :

Abandon de poste ou abandon de collègue ?

Nous l'appellerons Marc.

Francilien de souche mais sans mission depuis plusieurs mois il accepte un « exil » de quelques mois en province où paraît-il l'attend un projet interne sur lequel il aura l'opportunité de *développer son expertise et l'entreprise* pour l'écrire comme nos sergents-recruteurs dans leurs petites annonces.

1^{ère} semaine : Marc laissé à lui-même trompe l'ennui en lisant des docs, chaque jour poussant le précédent, jusqu'à vendredi où lui est dit tout net « *on n'a pas vraiment de quoi t'occuper ici, tu rentres à Paris et pas la peine de revenir* ».

Marc regagne donc ses pénates familiales en méditant sur la rapidité à laquelle certaines missions passent chez nous de l'excellence à l'obsolescence. Dans le même temps un mail signalant son "*abandon de poste*" effectue le même trajet province-capitale...

A Paris on ne l'entend pas ainsi et Marc gagne le droit de repartir *en deuxième semaine* se mettre au vert, ce qui lui occasionne quelques tracas logistiques mais quand on aime on ne compte pas... les allers-retours.

2^{ème} semaine : Marc essaie bien de se faire de nouveaux amis mais l'ambiance n'y est pas. Le travail non plus.

Et le vendredi même(s) chanson(s) : « *non, rien de rien, noooon, non ne regrette rien* », « *bouge-de-là* », « *je suis venu te dire que tu t'en vas* », « *hasta luego* », « *laisse béton* » ...

Retour à l'expéditeur donc qui convoque notre Marc en entretien pour le soumettre à la question. Oui mais laquelle ? Ami(e) lecteur(trice) testez votre *staff attitude* en posant LA bonne question :

1°) Acceptes-tu nos excuses pour t'avoir trimballé comme ça pendant 15 jours ?

2°) Compte-tenu des dysfonctionnements internes que ta mésaventure met en lumière, quelles améliorations nous suggères-tu pour l'avenir ?

3°) Pourquoi ta mission s'est-elle mal passée là-bas ?

Vous avez répondu :

1°) : Quel(le) rêveur(se) vous faites ! Une formation « *Idées courtes et Dents longues* » s'impose. Contactez votre manager et faites péter le DIF !

2°) C'est un peu mieux : vous n'êtes pas tombé dans le piège « *excuses* », mais quel(le) idéaliste tout de même ! Et puis cette sympathie inutile...

3°) EXCELLENT ! Votre carrière dans l'élite managéro-décisionnaire du Groupe est à l'image de Marc pendant ces deux semaines de train : sur de bons rails !!!

Tout au plus nous suggérons-nous d'affermir votre discours pour crédibiliser votre staffitude.

Par exemple : « *Ta dernière mission a été catastrophique, tout le monde le dit et plus personne ne veut travailler avec toi. Que comptes-tu faire ?* »

Quant à Marc il a été licencié pour « abandon de poste ».

Mes commentaires

Les juridictions prudhommales sont engorgées de ce type d'affaires : licenciement pour cause pas vraiment réelle et sérieuse faisant suite à une série de vexations, brimades et autres pressions plus ou moins ouvertes pour indiquer la sortie aux salariés passés du statut de collaborateur auquel notre Groupe « *porte une attention tout particulière* »¹⁷ à celui de « boulet » grevant la masse salariale.

Obsolescence des compétences techniques, « implaçabilité » pour raisons gériatriques et/ou salariales (*tu comprends, le client veut un jeune ou tu es trop cher par rapport à ton prix de vente*), retour après une absence significative (maternité, maladie) avec disparition (ou remplacement) de son poste ou de son profil, déficit d'image auprès de commerciaux découragés par « l'entêtement » du quidam à échouer à tous ses entretiens de présentation clientèle, les motifs de disgrâce sont légion et les responsables inventifs.

Ou aux ordres.

Qui dira aux décideurs des étages supérieurs combien leurs prescriptions financières et comptables, objectifs de marges, de cours boursier, de réduction des coûts, d'augmentation du chiffre d'affaires... peuvent être lourdes de conséquences ?

- ✓ pour leurs subordonnés en charge de les mettre en musique : objectifs intenable qu'il faut à tout prix atteindre au risque de se retrouver soi-même sur la sellette et quitte à mettre de côté ses propres valeurs éthiques, professionnelles, morales ; managers, directeurs ou responsables RH peuvent également être victimes des critères de rentabilité qu'ils subissent plus qu'ils ne maîtrisent et leur embarras est parfois palpable lors des entretiens de sanction qu'ils conduisent ;

- ✓ pour les salariés « d'en-bas » et particulièrement les plus fragiles : les pas-

grandes-gueules, les parents isolés, les seniors, les *de-santé-fragile* auxquels, faute de trouver ou même de chercher un positionnement lucratif, on indique la porte *crescendo*, à coups de mails inquisiteurs ou négatifs (les écrits restent et pourront le cas échéant constituer dossier), de brimades et mauvaises manières (refus ou suppression de congés préalablement acceptés, non remboursement de frais, appels téléphoniques pendant ses vacances, lettres d'avertissement ...), de propositions de missions très éloignées, sans intérêt, parfois les deux ?

Au final, le plus sordide dans l'histoire évoquée par ce portrait¹⁸, ce n'est pas tant l'indécence du motif de licenciement que l'indignité dont est frappée Marc malgré ses efforts, son envie de bien faire, sa ténacité à s'accrocher au boulot.

Quoiqu'il fasse ou dise, le salarié *dans le viseur* a peu de chances de résister aux assauts conjugués de sa hiérarchie et de certains collègues que je ne qualifierai même pas de complices : tout est fait pour individualiser nos parcours et favoriser le sentiment d'être seul contre tous, de ne devoir sa réussite qu'à soi-même et au respect d'un ordre établi, des ordres établis également appelés *organisation du travail* qu'il est toujours périlleux de contester et souvent opportun pour sa carrière de servir avec zèle.

Pour avoir conseillé ou accompagné en entretien plus d'un Marc tombé en disgrâce après avoir été choyé ou encensé pour ses résultats l'année d'avant, je peux affirmer que la roue de l'infortune sait tourner très rapidement.

¹⁷ Portrait de Marque – rubrique *AMBITION*

¹⁸ *Quintessence de trois histoires vraies qui se sont déroulées au même moment sur trois régions différentes et publiée avec l'accord des intéressés – Le motif « abandon de poste » est absolument authentique*

CHAPITRE 11 :

Galimatias et autres billevesées

Nous l'appellerons Marc.

Soyons honnêtes : la première fois que nous avons lu dans la comm-à-spirales que « *La marque est le référentiel de la croissance de l'entreprise* », nous n'avons pas tout compris. Alors comme Montaigne nous avons procédé par *essais* dans l'espoir que du chaos jaillisse la lumière :

Essai 1 « *Le référentiel est la marque de la croissance de l'entreprise* »

Essai 2 « *La croissance est la marque du référentiel de l'entreprise* »

Essai 3 « *La croissance est l'entreprise du référentiel de la marque* »

Pas plus intelligible. Pas moins non plus, remarquez, ce qui nous a encouragés à poursuivre notre lecture.

Sur la même page nous lûmes un élégant « *mentalisation de la marque* », un inquiétant « *batailles de perception* » et cet axiome admirable de fulgurance quoique syntaxiquement imparfait : « *Plus le risque et l'implication d'un achat sont importants, plus la marque sort ses effets* ». Impeccable, hormis ce malheureux « *sort* » (qui s'acharne souvent sur les mauvais auteurs) auquel il eût fallu préférer « *produit* » nous semble-t-il mais n'est pas Montaigne qui veut.

Nous n'étions alors pas plus avancés mais, pour certaines lectures, ne pas reculer est déjà une victoire... Qui en appelait d'autres : nous sommes donc hardiment passés à la page suivante.

Las ! C'était pour aussitôt buter sur « *VALORISER C'est faire accepter préalablement et plus facilement le juste niveau de qualité et de valeur de la prestation concernée* ».

C'en était trop !

Jusqu'alors nous pensions qu'il convenait de mettre en avant nos points forts et d'habillement taire nos (rares) défauts et voilà qu'on nous enjoignait par ce "*juste niveau*" à la transparence envers la clientèle. C'est à nos fondamentaux qu'on s'en prenait et notre résistance au changement allait nous faire commettre l'irréparable classement vertical de l'opus spiralé dans la poubelle la plus proche... lorsque nous nous sommes rappelé de Marc :

Ingénieur débutant, il commençait à peine une formation K3FF lorsqu'il fût présenté au client (et retenu, bravo Marc !) comme développeur expérimenté de ladite technique. Gageons qu'il aura su apprécier la confiance de sa hiérarchie empressée à « *faire accepter* » son « *juste niveau* » en gonflant, par ailleurs, son CV à son insu. Espérons surtout que sa mission se passera bien car nous doutons, sinon, du « *juste niveau de qualité* » de l'évaluation qui en sera faite.

Et tout s'éclaircit !

Prendre au pied de la lettre un texte écrit avec les pieds n'était pas la bonne méthode. Et c'est avec la prudence d'un Frison-Roche¹⁹ déifiant le Servin que nous reprîmes notre lecture dans l'espoir d'atteindre des sommets de vacuité tout en résistant à l'appel du vide...

¹⁹ *Alpiniste (1906 – 1999)*

Mes commentaires

Moquer l'écriture des autres est toujours un exercice à haut risque. Quand bien même je relirais ces portraits ou leurs commentaires jusqu'à ce que sonne l'heure de ma retraite – et la réforme qui se dessine ces jours-ci pourrait signifier une bonne quinzaine d'années encore - il se trouvera toujours quelque coquille, approximation stylistique, imparfait du vocabulaire, virgule contestable et autre écorne au bon goût littéraire à me reprocher. A raison.

Critiques (et rieurs) n'ont jamais tort puisque garants de cette liberté créatrice sans laquelle ne se seraient peut-être jamais écrits *Angélique marquise des anges* ou *La Princesse de Clèves* pour ne citer que les œuvres les plus en vue de l'actuel quinquennat...

J'assume donc ce risque de *l'arroseur arrosé* mais mon courage est tout relatif puisque, sur le fond, ce que j'écris fait sens de sorte que, si l'on peut me chicaner sur la forme, la signification des mots que j'emploie et de l'assemblage que j'en fais n'est pas équivoque. On peut ne pas être d'accord, contester ma bonne foi, mes témoignages, mon angle de vue, dénoncer mon idéologie, mes amalgames et approximations, stipendier mon mauvais esprit, ma propension à dénigrer toute parole patronale ou tout effort de communication, ce seront autant de preuves qu'à défaut de susciter l'adhésion je suis compris de tous.

Rien à voir avec la communication directoriale et sa vingtaine de pages format carnet à spirales vouées, comme le précise son éditorial, à refléter « *le caractère de l'entreprise* », une formulation qui ose juxtaposer ce qui tient de l'individu, le décrit, le qualifie – ces *caractères* si habilement célébrés par La Bruyère - et ce qui ressort d'une organisation, d'un système, d'un outil de production (de biens ou de services) – *l'entreprise* dont la seule personnalité morale que je connaisse est un rien moins glamour : « *une construction juridique à laquelle la loi confère des droits semblables à ceux des personnes physiques* »²⁰.

Les mots dont on vide ou détourne le sens se vengent imparablement : bouillie verbale, accumulation de platitudes, énonciation tour à tour de poncifs ou de « fulgurances » censées surligner une pensée élaborée parce qu'absconse. Morceaux choisis :

p.4 « (...) *Influencer c'est être vu comme on souhaite être vu en cadrant les perceptions car la marque porte une promesse différenciante et attractive.* »

p.9 « (...) *La croissance est synonyme de structuration, organisation, process, phénomènes auxquels l'entreprise n'échappe pas.* »

p.11 « (...) *C'est l'humilité et la remise en cause de l'entreprise qui lui permettent de faire face et de s'adapter aux situations les plus périlleuses et de continuer à progresser dans notre métier.* »

Je reste perplexe par rapport au cabinet externe à qui fut confiée la réalisation de cet opuscule dont on lit page 5 qu'il « *rassemble et [qui] approche au plus juste pour aujourd'hui comme pour demain l'Ambition, la Vocation et les Valeurs de l'entreprise* ».

S'il s'est fait payer (sans doute cher) un travail réalisé par un stagiaire en fin de 1^{ère} année marketing trop heureux d'y démontrer sa maîtrise du lexique de base du lecteur de *Capital* ou de *Management*, c'est du grand art et mon cynisme m'incline à applaudir bien fort.

Si l'accouchement d'un tel pensum a pris des mois de labeur à des rédacteurs croyant peu ou prou à ce qu'ils écrivaient mon syndicalisme primaire reprend le dessus : ARRETEZ !

Ne prenez plus les salariés et les clients pour des imbéciles. Du moins arrangez-vous pour qu'ils ne s'en rendent pas compte.

Quant aux commanditaires, si cette chronique pouvait les ramener sur terre...

²⁰<http://www.juritravail.com/lexique/Personnemorale.html>

CHAPITRE 12 :

Jamais sans mon GPS

Nous l'appellerons Marc.

Contrairement au Marc précédent (chapitre 11), il vient d'échouer en présentation clientèle. Souhaitons-lui vite des lendemains plus conquérants car ces temps-ci, dans notre Groupe, la « survie » du salarié sans mission est aussi imprévisible que celle des perdrix depuis la toute récente ouverture de la chasse...

C'est d'autant plus rageant que Marc n'aurait jamais dû se perdre ainsi sur le chemin de sa mission puisque muni du GPS spécial Entretien.

GPS kesako ?

Guide Pratique de Survie que l'on peut se procurer sur l'intranet à la rubrique *Fonctionnement interne > Télécharger doc > Réussir son entretien* sous l'intitulé « *Soyez acteur de votre entretien* ».

Vous y découvrirez une foule de conseils avisés auxquels cette chronique ne saurait hélas rendre assez justice limitée qu'elle s'impose d'être au format 21 x 29,7 quand il y faudrait l'envergure d'un dazibao voire d'une installation Decaux (nous parlons des panneaux et non des sanisettes bien entendu).

Florilège : *soyez à l'heure au rendez-vous, la poignée de main doit être ferme mais sans excès, avoir une posture calme (sans croiser ni décroiser les jambes, sans « tripoter » des objets ou vos cheveux).*

Une leçon de maintien digne des manuels de savoir-vivre très en vogue dans le 16^{ème} fin XIX^{ème} début XX^{ème} et dans lesquels se pouvait lire de savoureuses recommandations aux mères soucieuses de bien élever leur progéniture, généralement dans le respect du mâle pour la partie féminine de leur portée et dans la défiance envers le mal – traditionnellement incarné par l'absinthe et les idées socialistes – pour sa partie masculine.

Les auteurs du GPS se sont apparemment émus de ce que leur lectorat se sente intellectuellement sous-estimé puisqu'ils prennent la précaution d'avertir : « *Beaucoup de ces points paraissent évidents et sont aujourd'hui suivis et appliqués. Néanmoins, nous avons choisi de les citer afin de guider les plus jeunes d'entre vous* ».

C'est pour le djeun' !

Il est vrai qu'avec la démission éducative des parents dont nous informe quotidiennement TF1 il est à craindre que le jeune ne pense plus à « *demande s'il peut prendre des notes* » (nous n'inventons rien...).

Au vu des diplômes requis pour postuler chez nous c'est aussi à désespérer des écoles d'ingénieurs ! L'élite de la nation qui s'y forme aurait donc besoin qu'on lui rappelle « *d'arriver en entretien avec une tenue correcte et propre* » (nous n'inventons toujours rien...).

Pour l'autorisation de respirer il semble que n'en rien dire vaille accord du client mais par contre il ne faut pas « *questionner de sa propre initiative le client sur des sujets relatifs à (...) cantine, horaires de travail, parking, congés...* ». Et les syndicats ! Ils ont oublié les syndicats dans leur liste noire !!!

C'est ballot.

A lire cette pertinente invite « *N'hésitez pas à réfléchir avant de donner votre réponse à une question* » le portraitiste se dit qu'il y a des communicant(e)s à qui il conseillerait bien de ne pas hésiter à réfléchir.

Avant d'écrire.

Mes commentaires

La présentation en clientèle fait généralement suite à un *appel d'offre* dans lequel le client aura décrit son besoin avec plus ou moins de précisions : contexte fonctionnel et/ou technique, tâches à effectuer, projet à intégrer et/ou conduire, profil du candidat souhaité, expérience requise et parfois le toujours excellent « *Homme de terrain, votre persévérance, vos capacités à relever des défis, votre rigueur et votre dynamisme vous permettront de vous adapter rapidement à ce poste. Votre excellent relationnel et votre leadership et caetera...* »²¹. La formalisation du besoin peut être moins aboutie s'il s'agit de remplacer Pierre par Paul (l'offre initiale pour laquelle on avait placé Pierre « valant » aussi pour Paul) voire inexistante ou très insuffisante ce qui ne facilite ni le travail du commercial dans sa recherche interne des CV pouvant convenir ni la préparation des entretiens par les collègues pressentis. Reste alors aux uns et aux autres la « débrouille », sur Internet le plus souvent : que fait ce client ? c'est quoi sa taille ? son organisation ? quelles questions lui poser le jour J histoire d'avoir l'air de s'intéresser à lui ? de comprendre ce qu'il veut ?

Notre pays a le culte des diplômes et l'expérience acquise ou votre « charisme » ne contrebalancent que rarement l'étiquette quasi définitive que vous confère le parchemin sanctionnant votre fin d'études.

Et s'agissant de prestataires, titres universitaires et prix de journée constituent souvent un *système d'aide à la décision*, simpliste mais efficace pour un utilisateur-client qui a, justement, fait le choix de soustraire une partie de sa gestion RH pour minimiser les impacts d'erreurs éventuelles de casting : les prestataires sont interchangeables et se séparer d'un équipier qui ne « fait pas l'affaire » lui coûte de toute façon moins cher (en temps, énergie et indemnités) que la procédure que le Droit du Travail lui impose d'appliquer à ses propres salarié(e)s.

D'une part, donc, un descriptif du poste à pourvoir et du *mouton-à-cinq-pattes* recherché, d'autre part un candidat, flanqué le plus souvent de son commercial²² et armé de son CV éventuellement *customisé* tout exprès pour mettre en valeur des points forts qu'on suppose attendus du client. Supposer.

Tout est dans ce verbe : contrairement à ce que laisse croire le « guide maison » évoqué, la réussite de ce type d'entretien tient moins à sa préparation et aux qualités personnelles de l'impétrant qu'à des critères aussi peu maîtrisables pour nous que l'âge, les diplômes, les missions précédentes et, last *but not least*, le prix de vente. La quasi-totalité des grands clients ont un *service achats* auquel appartient en définitive la décision de recrutement, nos interlocuteurs directs n'ayant qu'un rôle de présélection pour retenir 2 ou 3 candidats, parfois indiquer leur préférence tout en sachant que le tarif de vente le *mieux-disant* sert, le plus souvent, de facteur discriminant pour leurs acheteurs.

Evidemment qu'on évitera la tenue gothique, le chewing-gum, le string ou les langues quand on se présente en clientèle !

Y a-t-il vraiment besoin de le formaliser dans un document estampillé « bonnes pratiques » ? Comme pour suggérer que réussir ou échouer en entretien ne dépendrait que du bon respect de la « *procédure-sédution* » ...

A moins que l'objectif soit de nous rendre personnellement responsables des échecs en entretiens de présentation clientèle, ce qui serait en contradiction avec l'obligation faite à notre employeur... de nous fournir du travail. N'inversons pas les responsabilités, SVP !

Et sourions aux clients, c'est tellement plus agréable de dire « non » à quelqu'un de poli et gai...

²¹ Déjà servi page 18 mais que voulez-vous : les recruteurs s'industrialisent aussi et le copier-coller leur tient souvent lieu d'imagination.

²² Un « chaperon » pas toujours idéal pour détendre le collègue

CHAPITRE 13 :

L'augmentation négative

Nous l'appellerons Marc.

Quasiment un nanti capitaliste.

Pensez : depuis des années il perçoit 10 euros de frais de mission journalier en sus de ses émoluments somptuaires (1858 € bruts/mois, soit le minimum Syntec pour sa catégorie ETAM 3.1).

Ce pécule quotidien date du jour où son patron d'alors voulait l'augmenter... sans l'augmenter : ce n'était pas du salaire donc exonéré de ces maudites charges qui *ne-font-rien-qu'à-étouffer-les-entrepreneurs* et tout le monde était gagnant sauf l'URSSAF (pour les cotisations) et Bercy (pour les impôts) mais rien ne saurait arrêter le vent de la liberté d'entreprise n'est-ce pas ?

Ledit patron n'est plus, absorbé qu'il fût depuis par notre Groupe dont la réussite doit beaucoup à ces rachats successifs dont il convient de rappeler qu'ils se font actif et passif compris :

☞ à l'actif, l'absorbé apporte son portefeuille de clients et des salariés opérationnels prêts-à-l-emploi,

☞ au passif se trouvent généralement quelques cadavres placardisés genre impayés, contrats douteux et bien sûr ces petits arrangements qui arrondissent les fins de mois ... mais pas les angles du rapport d'audit.

Car, voyez-vous, le vent de la liberté d'entreprise s'essouffle quand même devant son prédateur naturel : le contrôleur URSSAF pour qui ces faux frais constituent bien du vrai salaire.

Sommés d'y mettre bon ordre et face au péril fiscal nos chefs n'hésitent pas à prendre l'initiative qui s'impose :

1°) supprimer ces frais de mission 2°) et après on discute...

Hélas !

Tous les professionnels du management vous le diront : l'ouvrier est râleur.

Au lieu de remercier son bon maître de l'avoir ainsi remis sur le droit chemin fiscal notre Marc tempête, revendique et va même – c'est dire l'arrogance – jusqu'à alerter les syndicats.

Tant d'ingratitude inclinerait l'entrepreneur pusillanime à délocaliser vers des contrées plus accueillantes, sans salaire minimum ni congés payés. Mais nos dirigeants sont d'une autre trempe et quasiment "soixante-huitards avancés" comme nous l'allons voir.

Ils proposent à Marc de réintégrer ses frais dans son salaire de base mais à condition que ce soit sans impact négatif sur les charges patronales (environ 50% du salaire de base) soit + 6,66 euros bruts par jour (6,66 de salaire brut + 3,33 de charges patronales = 10 comme avant, CQFD).

Résumons-nous : 22 jours par mois x 6,66 euros = + 146,50 euros

	AVANT	APRES	BILAN	
			POUR MARC	POUR L'ENTREPRISE
salaire brut	1858,00 €	2004,50 €	+146,50 €	+ 220,00 €
salaire net (75% du brut)	1393,50 €	1503,40 €	+109,90 €	
frais	200,00 €	0 €	- 200,00 €	- 200,00 €
rémunération mensuelle	1593,50 €	1503,40 €	- 90,10 €	+ 20,00 €

Oui oui vous avez bien lu : Marc voit son salaire augmenter et sa rémunération diminuer. Quant à l'entreprise, elle se régularise à peu de frais...

Avant de devenir le vibrionnant Président que nous connaissons, le candidat Sarkozy moquait et vilipendait à l'envi l'héritage de Mai 68.

Ce faisant, il sous-estimait beaucoup l'impact positif que la période a eu sur notre élite managériale qui, 40 années plus tard, réhabilite l'IMAGINATION AU POUVOIR en inventant l'augmentation négative. Ou la désaugmentation positive.

Mes commentaires

Entourloupe ou ajustement ? Régularisation ou injustice ? Spoliation ou gratification ? Le double langage est toujours suspect de tromperie, voire de duplicité et j'aimerais bien éviter d'être catalogué dans l'une ou l'autre catégorie. Conserver la confiance des salariés sans attiser le mépris de mes employeurs, rendre (un peu) justice à ces derniers sans susciter le courroux des collègues. Quadrature du cercle personnelle qui n'est pas sans similitudes avec la résolution alambiquée de ces problèmes de faux frais dont j'aimerais n'avoir qu'à sourire n'étaient les conséquences pécuniaires graves qu'elle a pour de très nombreuses personnes.

A rebours des manichéens toujours enclins à ne décocher leurs flèches que d'un seul côté je pense que dans cette affaire les torts sont partagés²³.

L'attribution d'indemnités de site « complaisantes » ou de frais de déplacement « conciliants »²⁴ en lieu et place d'augmentations de salaires ne devrait jamais être acceptée par les salariés ni proposée par leurs patrons. Ces indemnités sont exclues de charges sociales et ne contribuent donc pas à l'effort collectif de solidarité sociale et intergénérationnelle : revenus non taxés, ils ne participent pas au financement des prestations sociales dont nous sommes tous des bénéficiaires potentiels ou à venir. Du reste les instigateurs du récent et douteux débat sur la citoyenneté se seraient honorés en questionnant plutôt l'actualité et le devenir de ces solidarités citoyennes et républicaines.

Aux salarié(e)s qui répliquent « *mais c'est mon hiérarchique qui refusait de m'augmenter et m'a proposé cet arrangement, moi j'aurais préféré une réelle augmentation !* » je dis qu'ils/elles ont raison.. C'est bien parce que ces émoluments déguisés coûtaient moins cher à leur entreprise qu'ils leur ont été proposés en guise de politique salariale.

A la direction qui excipe²⁵ de l'impartialité de l'URSSAF en la matière et rappelle qu'en cas de redressement fiscal le couperet peut tomber sur les deux têtes et concerner tout aussi bien l'employeur que le salarié je dis qu'ils ont raison : c'est le propre d'un Etat de droit où nul n'est censé ignorer la loi.

Et tort (quadrature du cercle je vous disais...).

Aux premiers je rappelle que ces frais non contractualisés n'étant pas du salaire déclaré ils étaient supprimables à tout moment et si le fait qu'ils aient été versés chaque mois pendant des années illustre leur bonne foi, il ne vaut pas davantage acquis. Toujours préférer la bataille syndicale et collective pour les salaires aux arrangements individuels...

Aux seconds je conteste la bonne foi que j'accorde aux premiers²⁶ : quand on pratique la croissance externe par rachat d'entreprises il n'est pas concevable d'ignorer l'existence de ces pratiques et de jouer ensuite les vertueux à moindre coût. Ni concevable ni professionnel.

De deux choses l'une :

soit la situation de ces dizaines ou centaines de collègues était connue dès le rachat et la poussière aura été glissée sous le tapis sans qu'il ne se trouve d'experts avisés – et ces opérations de rachat-fusion n'en manquent pas quand il s'agit d'évaluer leurs aspects financiers – pour sonner l'alerte et promouvoir des solutions *gagnant-gagnant* (comme ils disent), et c'est grave ;
soit personne n'a rien vu venir avant que monsieur Urssaf ne sonne à la porte, et c'est pire.

A bien y réfléchir il y a une troisième explication : la décision tombée d'en-haut d'une réduction drastique des coûts fixes avec la découverte « miraculeuse » de ce *gisement d'économies potentielles*, comme disent les experts avisés...

²³ J'exclus bien sûr ici les contrats de travail décrivant explicitement certains frais comme éléments du salaire. Dans ce cas, si l'employeur vient à manquer à ses obligations il est seul fautif.

²⁴ De quelques euros à 20 ou 25 € par jour, à ma connaissance

²⁵ Exciper : se servir de quelque chose pour sa défense ; Ex : exciper de sa bonne foi

²⁶ Serais-je de retour chez les manichéens ?

CHAPITRE 14 :

Pas si avenant que ça

Nous l'appellerons Marc.

A peine remis des agapes et libations qui font le charme des fins d'année le voilà accusant réception d'une missive de son employeur forcément importantissime puisque recommandée aux bons soins du Service Public qu'est encore La Poste...

La langue française est riche de mots se prêtant aux interprétations pluri-sémantiques.

Prenez *Chambre* : elle peut être *des députés*, *à air*, *à coucher*, ou *froide*, et *garder la chambre* peut tout aussi bien signifier

- ✓ que votre député s'est fait réélire,
- ✓ que Décathlon a conservé votre vélo pour réparation,
- ✓ que vous êtes cloué sous la couette pour cause de H1N1,
- ✓ ou que vous êtes veilleur de nuit chez Findus.

Tout est affaire de contexte.

Avenant c'est tout pareil : agréable, amène, accueillant s'il s'agit d'un visage ou d'un paysage, potentiellement anxiogène, abscons, opaque s'il s'agit de vous imposer une modification de votre contrat de travail sans que vous compreniez bien le pourquoi du comment.

Il arrive même qu'un avenant ne le soit pas, justement, avenant...

On propose donc à Marc, *modalité 3* jusqu'au 31 décembre dernier 23h59, de devenir *modalité 2* à compter du 1^{er} janvier 0h01.

Modalité 2, modalité 3 kesako ?

La modalité 3 caractérise un salarié en autonomie complète : il organise son temps selon ses objectifs, ceux du client, du projet dont il est souvent chef ou directeur.

La modalité 2 est réservée aux salariés disposant d'une relative autonomie tout en étant hiérarchiquement soumis à contrôle : en gros tous les ingénieurs & cadres, en clientèle ou sur forfait, dans les SSII classiques.

Une telle perte d'autonomie en moins de 2 minutes : jusqu'alors aucun gériatre sérieux n'avait communiqué à l'Académie sur ce syndrome...

A la lecture de sa dé-modulation Marc, pas bégueule mais quand même, ne peut s'empêcher d'y voir une forme de déclassement, voire de non reconnaissance des onze années de bons et loyaux services rendus à son employeur jusqu'alors préféré...

Des centaines de Marc ont ainsi reçu des avenants de la même eau les dé-modulant de 2 (relative autonomie) en 1 (standard sans autonomie – 36h30 par semaine et pas une minute de + sauf si le client accepte de payer en heures supp', c'te blague !...) en se demandant bien à quoi tout cela rimait.

Car enfin il fallait bien que notre Direction ait quelque bonne raison d'agir ainsi ?

Risquons l'hypothèse que l'argent y soit un peu pour quelque chose et parlons salaire et plus exactement salaire minimal Syntec.

INGENIEURS ET CADRES					ETAM (NON CADRES)			
position ²⁷	indice	modalité 1	modalité 2 (115% de mod.1)	modalité 3 (120% de mod.1)	position	indice	modalité 1	modalité 2 (115% de mod.1)
3.3	270	5 141 €	5 912 €	6 169 €	3.3	500	2 133 €	2 456 €
3.2	210	3 998 €	4 598 €	4 798 €	3.2	450	1 996 €	2 295 €
3.1	170	3 237 €	3 722 €	3 884 €	3.1	400	1 858 €	2 137 €
2.3	150	2 856 €	3 284 €		2.3	355	1 734 €	1 995 €
2.2	130	2 475 €	2 846 €		2.2	310	1 611 €	1 852 €
2.1	115	2 190 €	2 518 €		2.1	275	1 514 €	1 742 €
2.1	105	1 999 €	2 299 €		1.4.2	250	1 446 €	1 663 €
1.2	100	1 904 €	2 190 €		1.4.1	240	1 419 €	1 632 €
1.1	95	1 809 €	2 080 €		1.3.2	230	1 391 €	1 600 €
					1.3.1	220	1 364 €	1 569 €

Si vous êtes par exemple modalité 2 et position 2.3 (typiquement chef de projet confirmé) : vous ne pouvez gagner moins de **3284** euros bruts par mois. Si vous êtes « remodulé » en 1 votre minimum tombe à **2856** euros bruts par mois.

Et pour ce qui est de refuser vos demandes d'augmentations dans les années qui viennent, nous suggérons à vos managers un argument imparable : « *Mais dis-donc Marc, t'as vu ton salaire par rapport au minimum de ta catégorie ? 3286,50 € alors qu'avec 2856 € on pourrait se payer ton avatar et c'est pas du cinéma, Marc ! Attention Marc...* ».

Le notre de Marc a quand même réussi à positiver et nous l'a écrit dans un mail que nous reproduisons bien volontiers :

« J'avoue que j'ai longtemps fait la confusion entre les 115% et 120% qui sont utilisés pour le calcul des minima Syntec... Je découvre même avec horreur que moi qui me considérais comme un nanti, un gros salaire qui ruine l'entreprise, du genre à porter une Rolex avant 45 ans, j'étais en fait sur le point de passer en dessous des 120% du minimum Syntec de ma modalité et position (3.1 et modalité 3)... Imaginez ma déconvenue, je n'aurais jamais osé dire ça à ma femme et mes enfants... Je vais finalement accepter d'être rétrogradé en modalité 2 pour échapper à la honte... »

Un père et mari malmené dans son estime de soi et qui retrouve un semblant de dignité grâce au nouvel accord RTT : c'est beau, c'est grand, c'est social !

On serait le délégué syndical qui n'a pas signé cet accord on raserait les murs.
Ou on en sourirait...

²⁷ Position et indice figurent sur votre fiche de paie

Mes commentaires

Depuis dix ans le MEDEF et ses succursales politiques combattent ces « maudites 35 heures » qui prétendent rien moins que favoriser le temps libre et le plein-emploi qui ne sont au cœur des préoccupations d'aucun capitaine d'industrie sensé. Certes, le temps c'est de l'argent mais à condition qu'il soit *de labeur* : temps *de saison, de chien, de repos*, vous aurez beau chercher, rien ne vaut celui *de travail* pour soigner le taux de profit. Et le plein-emploi, n'y pensez pas malheureux ! La crainte du chômage limite les velléités revendicatives si néfastes à la paix sociale, elle-même si utile pour maximiser le temps de travail donc les sous et nous voilà revenus aux fondamentaux... STOP ! On va me taxer d'idéologue en croyant que c'est un gros mot et je m'en voudrais d'induire en erreur lexicale les tenants d'un monde libéral sur lequel règnerait la main invisible d'un marché omniscient, omnipotent, omni soit qui mal y pense.

Le SYNTEC est affilié au MEDEF, un de nos co-dirigeants est président du SYNTEC, il n'y a donc rien d'anormal à ce que l'entreprise ait souhaité revenir sur l'accord RTT de 2005, sans doute invraisemblablement favorable aux salariés, et en ait profité pour « grapiller » ça et là quelque avancée patronale. La négociation est ainsi faite que « *nul ne gagne que l'autre ne perde* » pour le dire à la façon des Mercantilistes, économistes historiquement datés des débuts de la Renaissance et préfigureurs des libéraux d'aujourd'hui.

La CGT n'a pas signé cet accord et s'en félicite : il n'est ni audacieux (disparition du compte épargne-temps), ni socialement juste (la modulation horaire comporte un risque de déstructuration des journées de travail) ni correctement rédigé de sorte que les diversités d'interprétation sont légion. Il s'agit véritablement d'un *marché de dupes* car les syndicats signataires ont paraphé de bonne foi un accord qu'ils jugeaient « préférables à rien » quand la direction se préparait déjà à en faire une application unilatérale biaisée.

C'est le cas pour les personnes à temps partiel qui se voient proposer des jours de RTT (une nouveauté pour elles) à condition d'accepter une diminution de salaire (bien évidemment non prévue dans l'accord).

C'est le cas pour ces fameuses modalités RTT dont la direction persiste à minimiser l'importance alors qu'elles structurent, excusez du peu, (1) la rémunération minimale et (2) l'identité professionnelle de chacun.

(1) Les salaires minimum de notre branche professionnelle sont fonction d'une position et coefficient liés au diplôme initial ainsi qu'à l'expérience, majorés respectivement de 15% et 20% quand on est modalité 2 (autonomie partielle) ou 3 (totale autonomie). Dans une entreprise sans augmentations collectives depuis de longues années nombreux sont les salariés concernés par ces minima, ou tout juste au-dessus. Dans ce contexte, déchoir de modalité c'est risquer la stagnation de sa paie pendant longtemps alors que ces minima, eux, augmentent chaque année de 2 à 3% ce qui graisse toujours un peu les épinards...

(2) La disponibilité et l'implication des informaticiens sont connues des employeurs : souvent passionnés, conscients de leurs responsabilités donc de leurs devoirs envers le client, attachés à une image de professionnalisme, de rigueur, parfois de « sauveteur » quand le naufrage binaire menace, ils travaillent pour l'essentiel dans une relative autonomie organisationnelle (pas de pointeuses, horaires non stricts, responsabilités gratifiantes...) qui signe leur appartenance à un métier [encore] enviable.

Plus de la moitié des salariés de l'entreprise est à présent classée en modalité 1 (aucune autonomie – horaires fixes) ce qui fait sans doute de notre Groupe la seule entité du « *Top 10 des SSII françaises* » à faire preuve d'aussi peu d'autonomie mais d'un aussi grand sens de l'économie.

De bouts de chandelle.

CHAPITRE 15 :

Senior un jour, dehors toujours ?

Nous l'appellerons Marc.

Un senior des anos. Comprenez un coboliste d'au-moins 55 ans d'âge, critère retenu par le Ministère du Travail qui sommait l'an passé les grandes entreprises - dont la nôtre s'enorgueillit d'être - de concocter pour leurs *vieux* (ou *jeunes d'hier* si vous causez le politiquement sirupeux) et avant le 31 décembre un plan d'actions pour les maintenir dans l'emploi.

Les agences de voyage adorent les seniors pour peu qu'ils soient solvables et physiquement exempts de ces petits maux qui vous gâcheraient n'importe quelle excursion en autocar Suzanne au Mont Saint-Michel ou au Puy (en Velay ou du fou vendéen, c'est vous qui voyez) : essoufflement, perte d'orientation, trouble prostatique, oubli du rendez-vous pour le retour etc etc...

Au risque de nous écarter d'une ligne éditoriale toute en retenue, et juste le temps d'un vilain mot, osons l'écrire : c'est qu'ils nous les gâtent nos gâteaux les voyageurs ! Notre Groupe n'est pas une agence de voyage.

Sa direction s'est acquittée fin 2009 de ce pensum en s'engageant pour 2010 à en conserver 85% hors démissions, ruptures conventionnelles et autres départs, en retraite ou pour l'autre monde. Audace suprême : l'engagement monte à 88% l'année suivante et, tenez, royal au bar (!!), 90% dans deux ans.

En toute logique nous avons donc là l'engagement complémentaire d'en *déstocker* 15%, puis 12% et 10% d'ici la saint Sylvestre 2012.

Ce qui donne sur la base des effectifs actuels de seniors (108 personnes de 55 ans et +) et à venir : en 2011 +19 né(e)s en 1956 et en 2012 +28 né(e)s en 1957

	Sans d'actions	plan	Avec d'actions	plan
au 1er janvier 2010	108		108	
au 31/12		108		92
au 1er janvier 2011	127		111	
au 31/12		127		98
au 1er janvier 2012	155		126	
au 31 décembre 2012		155		113

Eh oui ! Le solde d'emplois seniors au terme de ce "bon plan" serait fin 2010 de **-16**, fin 2011 de **-29** et fin 2012 de **-42** (113 – 155). Le progrès s'avance souvent masqué... Après avoir survécu aux cartes perforées, aux disquettes 8 pouces, au ZX81, au cafard de l'an 2000 et à des virus autrement plus pervers que le H1N1 avouez qu'il y a de quoi voir rouge, se faire des cheveux blancs et un sang (à jet) d'encre ce qui risque fort de nuire à son image de marque au Marc. Déjà qu'il est en intercontrat...

A ses débuts l'informatique avait comme objectif le « zéro papier ». Nos dirigeants y adjoindraient-ils l'objectif « zéro papys » ?

Mes commentaires

NS « *Problème d'argent ? Soit : reculons l'âge légal de la retraite, ils cotiseront plus longtemps pour gagner euh... »*

UMP²⁸ « *Oui mais chef, avec tout le respect que je vous dois, euh...djà, à 50 ans ils ne sont plus bézef²⁹, euh pardon M. le Président, plus beaucoup à avoir un emploi, nos amis n'en veulent plus ».*

NS « *Quels amis ? J'ai des amis moi ? »*

UMP « *Fidèles je ne sais pas mais intéressés, oui : ceux du Fouquet's, et puis Madame Laurence vous savez bien... »*

L'obligation faite aux grandes entreprises de formaliser un *plan Seniors* était un contre-feu communicationnel incontournable pour le gouvernement au risque, sinon, de se voir reprocher, y compris dans son propre camp, la contradiction inhérente à sa réforme des retraites : les plus de 50 ans fournissent avec les jeunes diplômés l'essentiel des bataillons de sans-emploi dont il est difficile d'exiger des efforts supplémentaires sans donner l'impression que l'on s'occupe, par ailleurs, de « moraliser » tout ça.

Soyons clairs : ni les syndicats ni les employeurs ne sont à l'aise avec ce dossier. Les premiers ont bien la pénibilité, dans certains secteurs, pour négocier des aménagements de poste ou des mutations sur des tâches moins éprouvantes, mais le vieillissement n'est pas une maladie et l'injonction à « traiter » une population de façon singulière porte en elle et dans beaucoup de branches d'activité le risque de la stigmatisation ou, pire, du compassionnel « à deux balles ».

Les seconds sont bien en peine de s'engager sur des chiffres : dresser un catalogue de bonnes intentions, ça oui, mais évaluer concrètement des objectifs qu'il pourrait ensuite leur être reproché de ne pas atteindre n'est pas dans la « culture d'entreprise ».

D'une part ce serait une concession faite aux adeptes de la co-gestion ce qu'aucun dirigeant dûment encarté dans un syndicat patronal responsable ne saurait souffrir ; d'autre part la directive ministérielle n'en exigeait pas tant, pourquoi s'embêter...

Sous-traiter un problème aigu de financement public doublé d'un virage sociétal délicat (le vieillissement de la population) à des interlocuteurs plus versés dans la maximisation des profits ou le respect du code du travail que dans les sciences humaines du travail ne fût un *bon plan* que pour les cabinets d'experts commis au chevet des négociateurs en mal d'idées.

Notre entreprise a quand même innové en s'engageant par écrit à deux réductions : la réduction du taux de sortie et la réduction des têtes chenues.

Au diable les Tartuffe !

Les préoccupations humaines affichées page 3 de ce Plan³⁰ disparaissent dès la page suivante : « (...) *contexte économique et social particulièrement défavorable qui ne permet pas d'avoir une visibilité sur [notre] échelle de développement (...) dans les années à venir (...). Dans ce contexte, nous rappelons notre ambition de mettre en œuvre le plan « Diversité des Ages » avec un périmètre d'intervention et des effectifs à minima égaux à ceux que nous connaissons actuellement ».*

« à minima égaux » qu'ils écrivaient...

Mentir aux personnes âgées atteintes par la diversité de leur âge, ce n'est pas joli joli.

²⁸ Un Ministre Présent

²⁹ Dûment répertorié dans le *Petit Robert* (éd.1987; p.177)

³⁰ « Il est donc important que [notre entreprise] les prenne en compte et propose aux seniors des mesures adaptées à leurs besoins » - *Texte complet sur le site intranet de l'entreprise*

CHAPITRE 16 :

Pédaler plus pour dépenser moins

Nous l'appellerons Marc.

Un tout nouvel embauché à qui nous souhaitons bien entendu réussite et prospérité au sein de notre Groupe.

Il devrait assez rapidement avoir droit à l'EPO si l'on en juge par le *livret d'accueil* qu'à défaut de trouver dans toutes les bonnes librairies on peut se procurer sur l'intranet.

E P O : Entretien de Progrès Ouvert, et non pas ce produit dopant bien connu des pelotons que la frénésie vélocipédique qui prévaut en France (et sur France Télévisions) chaque mois de Juillet pourrait trompeusement suggérer...

C'est ce qui remplace le Deal dont nos plus fidèles lecteurs se souviennent peut-être (Portrait n° 6).

Il s'agit toujours du même galimatias « managéroïmane » : « *Evaluer et partager une vision commune entre les différents acteurs pour inscrire chacun dans son parcours professionnel personnalisé, l'accompagner et fonder ainsi la réussite de l'entreprise.* »³¹

Avec les mêmes mots il y avait aussi : *Accompagner et partager une réussite commune pour inscrire les parcours de chacun dans une vision professionnelle et fonder les différents acteurs à évaluer de façon personnalisée le parcours de l'entreprise...* Dommage qu'ils n'aient pas pensé à nous demander.

Marc est invité « à *partager les objectifs* [du Groupe] et *développer une forte culture d'entreprise* ».

Il se pourrait bien qu'il finisse même par développer une forte culture physique d'entreprise s'il devait adopter la bicyclette comme moyen de transport alternatif à son véhicule personnel lorsqu'il se rend chez son client.

En effet la nouvelle procédure de remboursement des frais professionnels est à ce point chiche qu'elle devrait inciter beaucoup d'entre nous à délaisser leurs chevaux-vapeur pour se remettre en selle.

Le vélo c'est bon pour le cœur et les petits salaires ! Sauf pour les moins vaillants.

Auxquels il reste cependant la possibilité de recourir à l'EPO³²...



³¹ Source des citations : Livret d'accueil – page 13

³² Erythropoïétine – en savoir plus : <http://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%89rythropo%C3%AF%C3%A9tine>

Mes commentaires

Le suivi de carrière, le souci de l'évolution professionnelle, la gestion des parcours, progresser dans le métier, dans l'entreprise, voilà une ambition managériale qu'en dépit des intentions trop critiques qu'on me prête généralement j'applaudis des deux mains. Comme à l'entrée de l'artiste sur scène, avant que ne commence son spectacle, en guise de bienvenue collective et d'encouragement personnel *a priori* (après tout j'ai payé ma place et j'espère que ça en valait la peine).

L'entretien annuel d'évaluation, sans être *stricto sensu* obligatoire du point de vue légal est devenu un rendez-vous RH incontournable depuis l'instauration de dispositifs comme le DIF ou la GPEC³³. J'ajoute qu'en l'espèce les salariés sont demandeurs et leurs représentants également : lorsque la majeure partie du personnel travaille à l'extérieur, hors suivi quotidien et rapproché de sa hiérarchie, ces rencontres sont l'unique occasion de parler métier, expériences, souhaits d'évolutions, formations, argent. AIE !

Postulat de base chez nous : on n'y parle pas euros. Pas le moment, pas l'endroit, pas le bon interlocuteur, pas cool, pas zen, pas *corporate*.

Dix années d'ancienneté et j'ignore toujours à qui, quand et où il convient d'en parler mais il y a sans doute quelque mauvais esprit à vouloir discuter rémunération quand, du seul fait d'appartenir à l'entreprise, on est déjà censé bénéficier d'épanouissement, d'équilibre, et d'un accompagnement éthique. L'augmentation obéit à des critères opaques et individuels pour lesquels la *tête du client* semble jouer un rôle tout aussi important que ses compétences ou son implication au labeur.

Compétences et implication : voilà deux jolis mots que vous trouverez assurément en première ou quatrième de couverture des *missels* en têtes de gondoles au rayon Management ou Développement Personnel de votre agitateur d'idées habituel.

³³ Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, objet de négociations paritaires dans les entreprises de plus de 300 salariés

Pas facile, ça, la mesure des compétences ou de l'implication

- ✓ quand on ne sait rien ou si peu du travail réel du salarié sur son lieu de mission, si loin de l'agence et du quotidien de ceux qui prétendent le jauger,
- ✓ quand Marc, une fois placé en clientèle, est oublié de son commercial³⁴ et sans suivi régulier comme le suggèrent pourtant les catalogues de bonnes pratiques en vente sur les mêmes gondoles que les *missels*,
- ✓ quand on méconnaît le contexte dans lequel évolue l'évalué : encadrement client dur ? ouvert ? projet difficile ? tâches intéressantes ? répétitives ? nature de l'entourage ? de l'équipe qu'il dirige ? à laquelle il participe ?...

D'autant plus difficile que, confiance pour confiance et afin de justifier définitivement la négativité qu'on me prête, la progression et la longévité des salariés au sein de l'entreprise n'est pas l'objectif poursuivi par la direction.

Cinq ans. C'est *la cible*, l'ancienneté jugée optimale et raisonnable. En-deçà c'est du turn-over plus ou moins acceptable, le risque étant de perdre trop vite de « bons éléments » ; au-delà il faut les augmenter, ou alors ce sont des représentants du personnel, ou des seniors, ou des *sans-ambition*.

Ou des petits salaires – ce qui ne mange pas le pain de l'actionnaire – ou des managers ayant gravi les échelons. Peut-être bien grâce à leurs entretiens annuels, d'ailleurs...

³⁴ Qui peut avoir des circonstances atténuantes lorsqu'il a des objectifs intenables à réaliser (de résultats, de prospections clients, d'embauches) qui font passer ce suivi au second plan de ses préoccupations.

CHAPITRE 17 :

Champagne Président !

Nous l'appellerons Marc.

Il a trinqué. C'était au soir du 9 juin, comme tous les authentiques supporters du nouveau président du SYNTEC qui se trouve également être co-président de notre Groupe, ce qui prouve, au passage, qu'un emploi du temps bien maîtrisé autorise toutes les audaces qui construisent, comme on le sait, les avens souriants. Ces agapes auront au moins permis à Marc de côtoyer l'excellence le temps d'une coupe, ce qui n'est pas donné à tout le monde (y compris chez les meilleurs coiffeurs).

Il a trinqué aussi en début d'année quand il s'est vu rétrogradé de modalité RTT avec le salaire minimum conventionnel qui va avec (et qui « rétrograde » lui aussi évidemment...) au motif qu'il n'avait pas d'autonomie dans son travail. Autonomie que son responsable ne lui conteste pourtant pas quand Marc débuche après 18h parce que, comme il le dit lui-même « *ça se fait pas de laisser le client dans la mouise* ».

Il a trinqué en juin avec la nouvelle procédure de (dé)remboursement des frais de mission et, notamment, la fin du forfait journalier qui lui permettait de s'organiser librement quand il passait la semaine chez son client, loin de chez lui. Toujours cette peur bleue du patron que l'ouvrier *se fasse du gras* sur son dos. Pensez ma chère (!) : imaginez que Marc soit hébergé chez son cousin de province et ait table ouverte au Resto du Cœur local (l'ouvrier est si retors), tout cet argent qu'on lui donnerait sans raisons...

Il a trinqué au nouvel an (ça c'est plutôt usuel) et surtout dès le lendemain en se voyant appliquer le nouveau tarif de ses astreintes en clientèle : - 20 % à - 40% d'indemnités quand il avait justement accepté un salaire d'embauche ric-rac parce que compensé par les astreintes.

Ca agace, non ?

Mais Marc est naïf.

Il veut croire qu'avoir pour boss un responsable du syndicat patronal des SSII ça va booster l'entreprise et par ricochet sa carrière. Il ignore sans doute que l'heureux élu n'ambitionne rien moins que de mettre ses pas dans ceux de Jean-Jacques Rousseau³⁵ et « *proposer un nouveau contrat social* » comme le stipulait sa plaquette de candidature au Syntec . En fait de nouveau contrat Mr le Président est un ardent promoteur du *contrat de chantier* qui permettrait de remercier Marc poliment (mais fermement...), une fois sa mission terminée. Marc pourrait alors de nouveau trinquer... à l'occasion de son pot de départ !

³⁵ 1712 – 1778 - Auteur en 1762 de « *Le contrat social, essai de philosophie politique* »

Mes commentaires

Monsieur le Président, je vous fais une lettre que vous lirez peut-être si vous avez le temps...

Le courrier que je reproduis ci-dessous fut rédigé l'an dernier à l'issue d'une réunion de lancement d'un Comité d'Entreprise Européen à laquelle j'étais tout à la fois absent (pour raisons de service) et présent puisque notre directeur (et futur Président du Syntec) qui la présidait eu quelques amabilités bien senties à mon ~~égard~~ ^{égard} ~~en~~ ^{contre}.

Je m'étais imprudemment « lâché » dans un mail que je croyais destiner à mes seuls collègues syndicalistes alors qu'il se nichait parmi les destinataires un proche de la direction assurément zélé ...

Toujours se relire avant de cliquer sur 'envoi' !

Cette lettre ne fut finalement pas envoyée car l'époque était à l'apaisement et le président de séance n'avait, me disait-on, pas démérité dans la conduite de cette réunion, sur le fond comme sur la forme.

Son ton préfigurait le premier Portrait de Marc, qui sera rédigé le mois suivant, et méritait bien publication au double titre d'avoir été à la genèse de ces chroniques et de rester le clin-d'œil courtois d'un cégétiste au nouveau capitaine du Syntec.

Monsieur,

Vous m'avez publiquement évoqué, lors de la réunion du CEE du 16 avril, au travers d'une formulation que j'avais utilisée dans un mail à propos des lacunes juridiques observées en matière de respect du Droit du Travail dans notre entreprise.

J'y écrivais : « *Parait qu'on est dans le Top 10 mais on peut vous assurer, avec Denis, que côté législation du travail (connaissance et respect du Droit), ils sont dans le Down 1000...* »

Vous rebondîtes sur ce propos en me cataloguant aimablement dans le « *down 1000 des délégués syndicaux* », me clouant ainsi au *pilori des fâcheux*, pour rebondir à mon tour et en les paraphrasant sur vos commentaires publics.

Le trait est plaisant (le ton beaucoup moins m'a-t-il été rapporté) et n'était la « *lutte des classes* » qui nous impose à vous et moi une courtoise mais ferme démarcation j'en applaudirais presque la finesse.

Au passage, je me félicite de ce que les synergies déjà en place au niveau directionnel entre les deux sociétés qui fusionnent soient efficaces à ce point puisque ce mail, qui ne vous était pas destiné, vous est quand même parvenu, et très rapidement si j'en crois la "chronique" pour le dire sans gêner quiconque.

Chronique que je pourrais tenir des manquements, petits ou grands, qu'à l'esprit ou à la lettre de la Loi il m'a été donné d'observer en huit années de mandats électifs mais je laisserais mes lecteurs aussi sûrement qu'un Président Directeur Général expliquant à ses salariés que cette année encore il n'y aura ni participation ni intéressement ni augmentation générale parce que la crise ...

Et la sérénité qu'il nous faut tous retrouver n'y gagnerait rien.

A l'invective je préfère toujours le débat argumenté et réserve (normalement) à mes proches les propos plus vifs, assuré que je suis de leur discrétion et prisant peu l'algarade.

Si cet échange à distance pouvait contribuer, fût-ce modestement mais avec sourire, au renouveau du dialogue social dans notre Groupe j'en serais ravi et, pour tout dire, trouverais ça « top » !

Cordialement

Paris, le 21 avril 2009

CHAPITRE 18 :

Tant de rage j'ai avec mon temps de trajet

Nous l'appellerons Marc.

Un emmerdeur. Le portraitiste sait bien qu'il déroge ici à la *bonne tenue* linguistique habituelle de ses chroniques mais le quidam est incontestablement *loréalisable* : il le vaut bien !

Marc est poly-handicapé : il est en intercontrat, il est près de ses sous et il a lu la nouvelle procédure de remboursement des frais de déplacement. On lui trouve une mission à 26 km de chez lui et que croyez-vous que fasse l'ingrat en lieu et place de s'agenouiller aux pieds de son bon maître en le remerciant de tant de générosité ? Il barguigne, mégote et multiplie les circonvolutions rhétoriques. Jugez vous-mêmes...

1°) Il refuse de prendre son véhicule personnel car le trajet excède 23 km, seuil au-delà duquel il n'est pas remboursé à hauteur des frais qu'il engage³⁶. A-t-on vu faquin plus impertinent ?

2°) Pire : l'insolent demande un véhicule de société au risque (le goujat !) que ne s'étrangle de rage (ou d'abattement, nous n'assistions pas à la scène mais sommes en totale empathie avec l'enragé ou l'abattu) son bienfaiteur de commercial.

Qui lui dit « non ! » (ou « m... ! », nous n'assistions pas vous dit-on...).

3) Econduit et faussement radouci (oh le traître !) Marc convient de prendre les transports en commun. « *Bien !* » pensez-vous : il se met ainsi en conformité avec le préambule³⁷ de la procédure et sauve du même coup la planète (votre candeur écolo-enthousiaste réchauffe le cœur à défaut de refroidir le climat...). Las ! C'est pour aussitôt réclamer une compensation de ses temps de trajet qui passent de 15 mn (en voiture) à 1h15 (bus + tram... et pourquoi pas vol à voile (?) rien ne nous étonnerait d'un tel margoulin !) soit 2 heures quotidiennes de « surtrajet » dont il sait pouvoir, conformément à la loi, demander la compensation en espèces sonnantes ou heures dormantes (également appelées *repos compensateur*).

Voilà notre malheureux commercial confronté au choix douloureux d'intégrer le temps de transport de Marc à son temps de travail ou de lui accorder un jour de repos supplémentaire par semaine. La note de frais tourne à la fausse note et ça sent le bide de l'été :

Oh marge, du balai ! (bis) y a une tant belle guigne lon-la y a une ...

Quand on est au parfum on s'en sort mieux et ce n'est pas la richissime contribuable très en vue dans les gazettes ces temps-ci qui dira le contraire. Ne soyons donc pas injustes envers Marc qui ne demande que l'application de ses droits et ne mérite pas l'infâmant sobriquet d'*emmerdeur*.
Syndiqué tout au plus ...

³⁶ A lire sur l'intranet - Procédure des frais – paragraphe 2.2.2

³⁷ « Les déplacements en transport en commun doivent être privilégiés » - paragraphe 2.1

Mes commentaires

Industrialisation. Le mot fait florès dans le discours des entrepreneurs, tout comme *synergies*, *gouvernance* ou *développement durable* dont la seule énonciation vaut brevet de modernité gestionnaire. Normal si la richesse d'une pensée se mesure à celle du vocabulaire qui la sert...

Dans nos métiers du conseil et de l'expertise technique la chose n'allait pas de soi pendant longtemps et les plus vénérables d'entre-nous se souviennent d'une époque artisanale où maîtriser « son » projet de la conception à la livraison, programmation et formation utilisateurs compris, était monnaie courante, garantie d'intérêt professionnel et de la reconnaissance qui allait avec. A présent l'heure est au calibrage : des tomates, des œufs, des hommes. Interchangeables. L'informatique n'a pas échappé au processus global de dé-tricotage des fonctions et division des tâches, y compris les plus techniques. Chacun n'accède et ne contribue qu'à une toute petite partie du tout, les responsabilités sont diluées et les solidarités rendues difficiles dans des équipes où la multiplicité des origines et des statuts (internes, prestataires, indépendants, intérimaires) dessine le plus souvent une *collection d'individus* n'ayant en commun que leur lieu de travail plutôt qu'un *collectif de professionnels* soudés par l'objectif à atteindre et les moyens d'y parvenir.

Si j'évoque ici l'industrialisation c'est que l'uniformisation en est le corollaire comme l'illustre la procédure de remboursement des frais : codifier et réglementer la totalité des débours recensés (déplacements, hébergement, restauration) en feignant de croire que l'uniformité est gage d'équité et que l'inattendu est maîtrisé puisque « tous les cas sont prévus ».

Quand la direction invoque l'équité pour ses salariés le syndicaliste d'abord séduit finit par se méfier. Par atavisme ou par expérience, parfois les deux. Traiter tout le monde *pareillement* ne signifie nullement les traiter *justement* et si l'argument égalitaire peut faire vaciller le plus sourcilieux des

représentants du personnel l'euphorie est de courte durée : la nouvelle procédure est toujours moins disante que la précédente, le *retour à la profitabilité* et autres *renovation des marges* ou *signal fort envoyé aux marchés* exigeant sans cesse de ces petites économies qui font les grandes réussites dont raffole le lectorat du Figaro Magazine. Les priorités managériales ne vont pas au pouvoir d'achat mais à la réduction des coûts. Et qu'importe que tel ou tel se sente trahi, déconsidéré ou méprisé parce qu'on lui chicane quelques euros pour une nuit d'hôtel en centre-ville ou un petit-déjeuner à 10 euros excédant avec indécence les 8 euros réglementaires.

Quant à l'inattendu, dans une entreprise de 3000 personnes dont l'essentiel du travail s'exerce hors les murs de leurs agences de rattachement, prétendre le contenir à quelques rares cas exceptionnels n'est que « mythomanie » façon Cyclope ou Sisyphe, de l'aveuglement ou de l'illusion.

La réalité du terrain se plie mal aux alinéas des règlements qui n'épuisent jamais l'inventivité des hommes et des situations. Ce Portrait souligne la fragilité des procédures pour peu qu'on en fasse une lecture littérale. Sa trame malicieuse ne doit pas tromper : ces baisses de remboursements, notamment les frais kilométriques, s'avéreront dramatiques pour de nombreux salariés, surtout en province (plusieurs centaines d'euros par mois dans certains cas). Et la promesse faite d'un traitement individualisé des situations les plus « criantes » aurait gagné en crédibilité si elle n'avait été précédée de la promulgation unilatérale des nouveaux tarifs applicables. Méthode « frappe chirurgicale » : traiter l'objectif puis envoyer la Croix Rouge pour corriger le tir auprès des plus râleurs qu'on souhaite conserver. Les autres eh bien ils ont toujours l'opportunité de s'adresser au marché. De l'emploi.

Sur lequel d'ailleurs se trouvent sûrement déjà des profils susceptibles de les remplacer chez nous.

Interchangeables je vous disais...

CHAPITRE 19 :

Un pot à fable

Nous l'appellerons Marc.

Un manager. Ces portraits s'enrichissent aussi du quotidien des Marc « d'en-haut » qui sont des Marc comme les autres, salariés à parts entières, fussent-elles de lionceaux.

Au siège il y a peu un pot s'organisait
Pour fêter l'arrivée d'un service au complet
Après dix-huit heures trente autant dire hors travail
Ce qui n'assurait pas qu'il y ait foule en pagaille

Pourtant l'invitation venait du directeur
L'hôte était d'importance et à n'en point douter
Méritait que soit oui tout ce qu'il y dirait
Mais comment garantir le plein des auditeurs ?

Outre la soixantaine de nouveaux arrivants
Dûment conviés à ces agapes et libations
On somma par email excluant discussion
Le ban et l'arrière-ban de tout leur management

L'affaire assurément sans doute le justifiait :
Afficher l'unité convaincre les sujets
Que tous-en-sem-ble et mo-ti-vés mo-ti-vés
Les chefs petits et grands d'eux se préoccupaient

Et c'est ainsi qu'on vit dès dix-huit heures quarante
Avec ce p'tit retard qu'il convient d'afficher
Quand on est décideur winner et sur-booké
S'approcher du buffet l'équipe dirigeante

Parmi les salariés on compta un tiers qui
Eut la délicatesse de rester au raout
Le renfort d'un public à la cause tout acquis
Fut donc bien venu pour sauver le bon goût

Est-il besoin de dire que le discours fut bon
Si l'on juge au silence qui prévalut pendant
Et à la belle tenue des applaudissements
Qui clorent l'exposé de l'assistée direction

A observer l'allure à laquelle s'éclipsèrent
Plus d'un *Marc-d-en-haut* sitôt la messe dite
On en vient malgré tout à douter des mérites
Sinon de l'orateur du moins de la manière

Mes commentaires

La convivialité en entreprise c'est du sérieux ! J'use (abuse ?) habituellement assez du *second degré* pour que s'impose ici une exhortation au lecteur à n'y pas voir moquerie : j'en suis réellement convaincu.

Ouvrons nos dictionnaires.

✓ Petit Robert – convivialité :

Rapports positifs entre personnes au sein de la société ; en informatique se dit d'un système dont l'accès est facile (éd. 1987 – p. 388)

✓ <http://www.linternaute.com/dictionnaire/fr/> :

Sens 1 : Caractère chaleureux des relations entre les personnes au sein d'un groupe, d'une société.

Sens 2 : Qualité d'un système simple à utiliser [Informatique].

Au passage, notez le glissement sémantique que la Toile fait subir aux *rapports positifs* qui deviennent des *relations chaleureuses*, ce qui n'est pas tout à fait la même chose et souligne ce que le linguiste a de précis dans sa démarche quand le web master ou le contributeur anonyme (dont raffole l'e-Culture) peut s'autoriser l'à-peu-près, fût-ce involontairement et animé des meilleures intentions pédagogiques.

Ni linguiste ni geek³⁸, j'oserai le consensus : des relations positives et simples qui n'excluent pas un peu de chaleur humaine.

Pots de départ, d'arrivée, d'anniversaire, de fin de projet, de Noël, de naissance... ou de « rien » - parce que c'est le beaujolais nouveau, vendredi ou le premier jour de l'été – tout ce qui nous réunit en dehors des conventions hiérarchiques ou sans prise directe avec le boulot, au moins *symboliquement*, est bon pour la santé. De l'entreprise et de ses salariés.

Je précise *symboliquement* puisqu'évidemment le mélange des gens et des genres n'est jamais exempt d'effets modérateurs de la sympathie (le chef reste malgré tout le chef, même un verre à la main) ou accélérateurs de discussions... sur le travail qu'on était censé justement « oublier » le temps d'un cocktail. Travail qui refait surface immanquablement quand sont épuisés les sujets *vacances*,

enfants, grèves des transports, foot et cela ne doit ni étonner ni faire peur : partager ce qu'on a en commun est sans doute l'attitude civilisatrice la plus ancienne que nous ayons et, en entreprise, le programme commun c'est le métier que l'on fait, ses problèmes, la façon de les résoudre, ses conflits d'objectifs, d'intérêts mais aussi ses réussites, ses belles histoires (de projets terminés dans les délais, ça existe, si si !).

La simplicité soulignée par les deux dictionnaires est, à cet égard, primordiale. Fondatrice même : on ne triche pas avec la convivialité, elle ne se décrète ni ne s'anticipe. Elle s'installe, tout simplement, quand elle trouve sa place.

Et sa place n'est pas dans des pots

- organisés après 18h30, ce qui exclut d'emblée les salarié(e)s à contraintes horaires extérieures : crèches, nounous, courses étant les obligations les plus courantes et toujours les plus « féminisées », mais l'engagement associatif ou l'inscription à un club de sport peuvent être tout aussi bloquants ;
- qui présupposent la disponibilité d'un personnel qui ne compterait pas ses heures de temps libre et mépriserait les horaires fixes au nom d'un « privilège » – avoir le statut de Cadre, travailler sur un projet innovant - qui ne fait plus guère recette chez les jeunes ingénieurs ni mêmes chez leurs aînés que la lente déqualification du métier a fini par dessiller en matière de *surestime-de-soi* ;
- où les agents d'ambiance manquent de naturel et de dynamisme, l'un et l'autre pouvant avantageusement se suppléer (version pot à *la bonne franquette* ou *pot d'enfer*) à condition de ne pas faire défaut en même temps.

J'enjoins nos dirigeants et leurs managers à ne pas mépriser l'exercice ou y renoncer par peur de mal faire.

Juste cultiver la simplicité. Le positif et, possiblement, la chaleur, viendront de surcroît.

³⁸ Passionné d'informatique ou de science-fiction

CHAPITRE 20 :

Des gars collab'téraux ?

Nous l'appellerons Marc.

Un collaborateur³⁹.

Un terme très prisé ces dernières années dans les manuels de management et tellement plus valorisant que « salarié » ou « subordonné ». Ah la mode ! Capable de recycler, voire réhabiliter jusqu'aux mots qui furent des plus honnis ou tenus en grande suspicion.

Il y a cinquante ou soixante ans, par exemple, « collaborateur » ce n'était pas branchouille...A l'époque il est vrai on ne causait ni *pub* ni *comm'* ni *positionnement marketing* ni « *formalisation de notre savoir-être* » comme écrit dans l'éditorial (qui commence d'ailleurs par « Chers collaborateurs »...) du *Portrait de Marque* à l'origine de ces chroniques.

Les 3000 Marc de notre Groupe ont un contrat de travail – du moins l'espère-t-on ! – qui matérialise un lien permanent de subordination juridique. Marc n'est à aucun moment sur un plan d'égalité avec son employeur et c'est supercherie que de chercher à lui faire croire le contraire. Il ne co-élabore rien avec sa hiérarchie mais met à sa disposition, en échange d'une rémunération, une partie de son temps de vie. Tout cela est encadré par le Droit du Travail comme sont encadrées par le Droit du Commerce les transactions commerciales, comme sont civilisées par le Droit Pénal nos relations humaines.

On chercherait en vain *collaborateur* dans le Code du Travail.

Par contre on peut y lire *ouvrier, employé, salarié, subordonné* ce qui, par parenthèse, prouve que ce ne sont pas des gros mots et qu'ils peuvent être utilisés sans peur du mauvais goût par nos experts en ressources humaines.

Marc, 57 ans, convoqué la veille d'un troisième pontage coronarien à un entretien préalable à licenciement pour « non visibilité » sur son retour d'arrêt-maladie : collaborateur ?

Marc, 28 ans, élevant seul Audrey (2 ans), « invité » un vendredi à 17h30 à accepter à 400 kms de chez lui une mission commençant le lundi suivant : collaborateur ?

Marc, 31 ans, en intercontrat, qui doit venir émarger à son agence tous les matins avant 9h30 puis s'en retourne chez lui (2h30 aller-retour) : collaborateur ?

Au CNPF – ancêtre du Medef – qui prétendait ringardiser les syndicats d'alors en affirmant crânement « *Nous sommes tous dans le même bateau* » la base syndicale répondait « *Oui mais y en a qui rament !* ».

³⁹ Spéciale dédicace à Gérard Filoche, inspecteur du travail et chroniqueur à feu Siné Hebdo où il signa un article (<http://www.democratie-socialisme.org/spip.php?article1718>) sur cet épineux problème de vocabulaire...

Mes commentaires

On recrute un collaborateur, on licencie un salarié : tout est dans le vocabulaire...

Je ne suis pas vétillieux sur l'usage des mots par idolâtrie de l'Académie Française, snobisme universitaire ou culte passéiste d'une langue qui serait vouée à l'immobilisme depuis Molière. Mais les mots aiment que l'on joue avec, pas qu'on les trahisse en les détournant pour servir une vision édulcorée et, pour le coup, très idéologique, de la vie en entreprise.

Les annonces de recrutement sont faites pour séduire le chaland et la proposition de collaboration y est jugée plus sexy que l'offre d'embauche, trop classe... ouvrière, pas assez *friendly*, complice. De cette complicité qu'on a entre égaux, entre « potes » pour la vie, celle qui interdit qu'on se fasse des mauvaises manières l'un envers l'autre, comme demander les horaires de travail ou le nombre de jours RTT lors de son entretien d'embauche ou, plus tard, revendiquer, se syndiquer ou faire grève.

La soumission est souvent fille de la collaboration : comment contester ouvertement la décision d'un supérieur dont on est le *collaborateur en titre* sans risquer l'anathème (pour ingratitude) ou, pire, la culpabilisation de n'être pas à la hauteur de sa confiance ou du job ? La désillusion peut alors conduire à ravalier ses aigreurs, critiquer à demi-mots, n'en « penser-pas-moins », ruminer les petites et grandes écornes faites, au cours du temps, à la belle promesse initiale de collaboration enrichissante et évolutive. Pas bon pour le moral ça. Ni pour la carrière.

Car la disgrâce peut tomber à tout moment et à tous étages : une période d'intercontrat qui dure, des objectifs inatteignables... non atteints, la disparition de votre poste à la suite d'une fusion (ou d'affinités électives que vous n'aurez pas assez cultivées avec vos supérieurs, contrairement à celui qui vous remplace), une santé fragilisée qui ruine à petit feu votre humeur... et votre rentabilité, et le ton change.

Le vocabulaire de la lettre recommandée aussi :

« Nous entendons par la présente vous notifier votre licenciement pour cause réelle et sérieuse. »

« Nous vous notifions par le présent courrier la rupture anticipée de votre contrat de travail... »

« Nous avons le regret (...) pour faute grave interdisant votre maintien au sein de la société. »

On *notifie*, on *regrette*, mais nulle trace de *collaborateur* là-dedans. Sinon 1 contre-exemple en huit années d'assistance syndicale : « *Compte tenu de l'ensemble de ces éléments nous ne pouvons continuer notre collaboration* ». C'était un directeur et le « tapis rouge » devait être de rigueur dans l'esprit du rédacteur de la missive.

Mais il n'y a pas que *collaborateur*...

Plan de Licenciement Economique puis *Plan Social* puis *Plan de Sauvegarde de l'Emploi*, les trois expressions se sont succédées pour désigner la même réalité : l'organisation planifiée de suppressions d'emplois pour raisons économiques et non personnelles. On observe bien le glissement sémantique depuis un libellé pourtant très clair – une entreprise licencie faute de travail à donner –

- ✓ dans un premier temps vers une acceptation compassionnelle et réparatrice où le plan devient *social*, traitement humain des problèmes qui ne sont plus ceux de l'entreprise mais deviennent ceux de la collectivité
- ✓ puis vers un magnifique retournement au profit d'employeurs redevenus vertueux puisque le sacrifice des uns se fait au nom de la *sauvegarde* de l'emploi des « rescapés ».

Gardons-nous des communicants habiles à nous vendre des vessies en guise de lanternes. Le monde du travail est fait de satisfactions, d'échecs, de réussites, de conflits, d'accidents, d'heureux dénouements, la vie quoi, et il y a bien assez de mots pour le dire sans qu'il soit besoin de les pervertir.

GLOSSAIRE

BU ➔ **B**usiness **U**nit – En Français : centre de profits

CDD ➔ **C**ontrat à **D**urée **D**éterminée

CDI ➔ **C**ontrat à **D**urée Indéterminée

CDROM ➔ **C**ompact **D**isk **R**ead **O**nly **M**emory : disque optique utilisé pour stocker des données sous forme numérique destinées à être lues par un ordinateur - Rien à voir avec un disque d'artistes engagés contre les expulsions de citoyens européens prétendument chapardeurs de gallinacées.

COBOL ➔ **C**ommon **B**usiness **O**riented **L**anguage : langage informatique créé, comme le portraitiste, en 1959 pour la programmation d'applications de gestion.

COBOLISTE ➔ Contemporain du portraitiste.

DEAL ➔ Contrat – Référence possible au New Deal (« Nouvelle donne » en français) mis en place pour lutter contre les effets de la crise économique aux USA (1929) – Référence également possible à la French Connection (mais ça sent la poudre...).

DIF ➔ **D**roit **I**ndividuel à la **F**ormation (20 h acquises chaque année ; plafonné à 140 heures).

GEEK ➔ Anglicisme désignant une personne passionnée, parfois de manière intense, par un domaine précis. Il s'emploie entre autres dans le domaine de l'informatique.

GPEC ➔ **G**estion **P**révisionnelle des **E**mplois et des **C**ompétences.

INTRANET ➔ Réseau informatique utilisé à l'intérieur d'une entreprise et utilisant les techniques de communication d'internet.

K3FF ➔ Acronyme imaginaire inspiré de J2EE (**J**ava **E**nterprise **E**dition) qui lui est un véritable langage de programmation « Java » fort prisé dans l'écriture des applications Web.

SAP ➔ **S**ystems, **A**pplications, and **P**roducts for data processing : progiciel de gestion intégré, en informatique et management.

SMIC ➔ **S**alaire **M**inimal **I**nterprofessionnel de **C**roissance : on ne peut pas gagner moins, quel que soit son emploi. A ce jour (31/08/10) 8,86 euros de l'heure soit un SMIC mensuel brut sur 35h de 1343,80 euros et 1055,42 euros net.

SSII ➔ **S**ociété de **S**ervices en **I**ngénierie **I**nformatique.

Nous l'appellerons Marc.

Il en va des métiers comme du temps : ils passent et n'en reste au fil des ans que le souvenir mi-amusé mi-nostalgique d'une époque dont il est fréquent d'entendre dire, fût-ce à tort du reste, qu'elle était « heureuse » ou « bénie ».

Ainsi du vitrier, que l'on n'entend plus guère striduler dans nos cités sa mémorable offre de services " *vi-trrrrrrrrrrrrrrr-ieeeeeeeeeer*", du passementier qui disparut à mesure que rubans et fanfreluches tombaient en désuétude vestimentaire, ou du Premier Ministre depuis 2007 et l'avènement d'un petit Nicolas encore plus remuant que son homonyme à l'affiche cinématographique ces temps-ci.

Et DRH chez nous, comme notre Marc qui s'en va fin octobre.

Marc était arrivé en décembre 2007 pour succéder à un autre Marc lui-même arrivé en 2005 : deux ans c'est un peu long pour une période d'essai (si si , même le Medef n'y songe pas, du moins pas encore) et un peu court pour construire avec nous « *le deal qui nous conduira ensemble vers une collaboration efficace et conviviale* » et faire que tous et toutes « *s'épanouissent dans leurs missions tout en ayant le sentiment d'appartenir à une société ambitieuse et porteuse d'un vrai projet* » (dixit Marc dans le magazine interne n° 59).

Deal et sentiment d'appartenance constituaient assurément une feuille de route ambitieuse et l'on imagine bien Marc, lors de son entretien d'embauche, vendre à sa future Direction que ses Ressources sont bien Humaines et qu'à ce titre elle peut prendre avec elles des engagements réciproques à condition de susciter l'adhésion à un projet collectif.

Ouh là « engagement », « collectif », « adhésion », la caque finit toujours par sentir le hareng⁴⁰, et le portrait son syndicaliste.

Marc n'est pas syndicaliste. Et le syndicaliste pas DRH.

Encore que cela puisse se discuter : pourquoi un délégué serait-il « *du personnel* » tandis que le directeur l'est « *des ressources humaines* » ? « *Ressources* » quand ça baigne, et « *Personnel* » quand surviennent les problèmes ? Délégués du Personnel de tous les pays : exigeons le titre de "Délégués des Ressources Humaines". Devenons DRH !

Oh et puis non. Le métier se perd.

Ici on n'a plus besoin que de chefs du personnel : ça suffit largement pour convoquer en entretien de recadrage, refuser une augmentation ou gérer les variables d'ajustement budgétaire nécessaires à la bonne gouvernance des ratios économiques, « *licencier pour préserver l'actionnaire* » disent les fâcheux.

Privé de moyens d'agir Marc s'en va et sans doute fait-il bien s'il croit encore que son métier a plus d'avenir que bourrelier, garagiste honnête, forgeron, socialiste au pouvoir, chaudronnier, trader solidaire ou DRH dans notre Groupe.

Bonne continuation

⁴⁰ http://fr.wiktionary.org/wiki/la_caque_sent_toujours_le_hareng

Mes commentaires

Ce « hors-série » fut co-signé par les délégués syndicaux et remis au prédécesseur de l'actuel Directeur des Ressources Humaines, en guise d'aimable conclusion à deux années de joutes verbales parfois vives mais toujours mutuellement respectueuses.

Son prédécesseur – celui de 2005 – avait commis l'erreur, à son arrivée, de trop garder ses distances envers nous, accréditant l'idée qu'il allait ignorer superbement les représentants du personnel et, par extension, le personnel lui-même. La suite fut moins « catastrophique » mais ce péché originel lui valut disgrâce syndicale pendant plusieurs mois.

Celui de 2007 commit l'erreur inverse : dès son entrée en fonction il souhaita nous rencontrer, se présenter comme un médiateur, facilitateur du dialogue social. Les présents n'y virent, bien entendu, que double jeu et tentative d'endormissement. La « catastrophe » redoutée une seconde fois ne fut pas au rendez-vous mais la disgrâce initiale n'en fut pas moins longue.

Alors c'est quoi la bonne entrée en matière pour un DRH ?

A mon sens il n'y a pas de recette.

Son positionnement dans l'organigramme de l'entreprise lui interdit la familiarité à priori. Ça c'est pour le « D » de DRH.

Dans le même temps, parce qu'auréolé en titre d'humanité, une attitude trop distante de sa part est rapidement suspectée et peut lui valoir reproche : d'être « trop froid », pas assez « proche des gens », inaccessible... Ça c'est pour le « H ».

Il doit renoncer à séduire *a priori* mais également convaincre au plus vite qu'il sait écouter. Ni trop parler (ça pourrait être interprété comme de l'autoritarisme) ni trop se taire (soupçon d'incompétence ou de comportement calculateur).

Non vraiment, pas facile d'être DRH.

Et puis il y a ce « R » pour ressources...*Naturelles, minières, énergétiques, pétrolières, financières*, d'accord mais *humaines* ? Mes contemporains m'apparaissent plutôt comme des sources.

D'étonnement.



Nous l'appellerons Marc.

Un lecteur de la première heure, assidu mais critique envers l'échotier soupçonné de privilégier dans ses billets les trains en retard au détriment des correspondances réussies, les lettres recommandées de mauvais augure plutôt que les cartes postales pourvoyeuses de rêves.

Risquer ainsi l'assimilation aux détracteurs des services publics dont on est un ardent partisan, qu'ils nous transportent, nous informent, nous éduquent ou nous protègent, voilà qui méritait rectifications !

En premier lieu, tous les Marc ne sont pas des Marc *en vrai* et n'était mon addiction aux jeux de mots laids que réveilla le *Portrait de Marque* ils auraient pu tout aussi bien s'appeler Monique, Benoît, Emmanuelle, Guy ou Frédérique car leur vie (més)aventureuse n'est pas un apanage masculin. On peut même parler à cet égard d'égalité professionnelle entre hommes et femmes !

Lecteur obligeant mais exigeant donc, notre faux Marc mais vrai directeur se désolait récemment que nous ne mettions jamais à l'honneur *les trains qui partent et arrivent à l'heure*, préférant la parole du voyageur ulcéré à celle du machiniste responsable de sa loco, faisant grand bruit des déboires salariés mais taisant les mérites de l'employeur.

Qui fut méritant, assurément,

- en redressant à son arrivée une comptabilité moribonde qui nous menait tout droit aux dépôts : de bilan et de CV à Pôle Emploi,
- en rétablissant, au grand dam de nos banquiers "agiophiles", le paiement des salaires en fin de mois après plusieurs années de différé au 5 ou 10 du mois suivant,
- en nous assurant d'une mutuelle santé-prévoyance qui donnerait presque envie de mourir en bonne santé (!) et rembourse très bien les frais d'appareillage auditif ce qui est fort délicat envers nos seniors.

Voilà une liste que je crains vouée à l'insatisfaction partagée de ceux qui l'attendaient plus fournie et de ceux qui ne l'attendaient pas du tout.

Les premiers risquent de n'y voir que le pâle reflet de l'image qu'ils ont de leurs actions, pas assez cotées pour le coup.

Les seconds opineront que le portraitiste perd en percussif ce qu'il gagne en modération, à moins qu'ils n'évoquent tout bonnement la déraison ou la trahison...

Au moins suis-je assuré dans ce cas de réunir les deux parties dans une même détestation.

Liberté de blâmer mérite éloge flatteur.

Baumarchais s'estimera sans doute également trahi et cette discrète publicité pour *Le Figaro*, journal que je n'achète pourtant jamais, pourrait bien me valoir excommunication syndicale pour apologie de « crimes » contre *L'Humanité*.

Ah ! Ce qu'il faut prendre de risques, messieurs les directeurs, pour vous donner acte de la liberté d'expression qui fut celle du portraitiste, du premier au dernier de ses forfaits.

Pour qu'il y ait des salariés il faut des « salarieurs ».

Et tant que ces derniers s'accommodent des salariés rieurs le dialogue reste possible.

Mes commentaires

Les dix années passées dans l'entreprise allaient très bientôt m'ouvrir droit à un second jour de *congé d'ancienneté* puisqu'il s'en acquiert un tous les cinq ans dans notre branche. Arrivé un 11 septembre il s'en sera donc fallu de quelques jours. Les catastrophes étant réputées n'arriver jamais seules je précise que c'était en 2000 et que pour ce qui est de l'année suivante j'étais ce jour-là en mission à Gentilly (94) et j'ai des témoins !

Voilà donc ainsi gâché un avantage (en passe d'être) acquis ce qui n'est guère honorant pour un délégué syndical. Je pourrais protester de ma générosité envers mon ex-employeur que cette économie consolera de la perte « d'un de ses meilleurs éléments » mais je doute que l'argument porte Porte de Montreuil⁴¹.

Merci à la direction du Groupe.

La commande qu'elle m'a faite lors de mon pot de départ n'était pas simple mais je lui étais redevable d'avoir été « belle joueuse » tout au long de la publication de ces chroniques. Certes la liberté d'écriture et de diffusion est un droit constitutionnel mais les contre-exemples en entreprises sont suffisamment nombreux pour justifier que je leur décerne ce satisfecit.

Ce dernier Portrait *bonus* ne la satisfera sans doute pas complètement mais il ne faudrait quand même pas exagérer !

Merci à mes collègues représentant(e)s du personnel avec lequel(le)s j'ai partagé huit années d'une passion commune qui ne saurait se résumer à la seule *défense des droits des travailleurs*. Passion de l'écoute des gens venant nous voir, du mieux vivre ensemble, d'une expression collective à construire pour être plus forts, assurément, mais pas seulement. Passion d'un collectif à cultiver pour que le travail soit, devienne ou reste autre chose qu'un lieu ou un *temps mort* de contraintes qui ne seraient que subies dans la solitude du repli sur soi.

Merci au personnel de l'agence parisienne qu'il ne m'était pas donné de rencontrer souvent lorsque j'étais en mission mais dont j'ai toujours apprécié chaque fois que l'occasion s'en présentait la gentillesse, le professionnalisme et l'ouverture d'esprit.

Merci à tous les Marc que j'ai croisés.

Au-delà des Portraits qu'ils ont « nourris » chaque rencontre fut un enrichissement. Leurs histoires de « vraie vie » de salarié(e) à mille années-lumière du *Bonheur managérial pour les nuls* m'ont touché, abattu, ému, fait rire, révolté. M'ont fait vivre tout simplement.

Par la présente, je vous informe de ma décision de démissionner des fonctions de MARCsiste que j'exerçais dans l'entreprise. Cette démission prend effet à compter de ce soir.

Paris, le 31/08/2010.

⁴¹ *Locaux nationaux de la CGT*