

# La Lettre du représentant CGT du personnel du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX

n°24 – septembre 2023

## Edito : tout augmente, sauf les salaires ?

**L**orsque la taxe foncière augmente en moyenne de 7,1 %, que font les salariés ? Ils paient. Quand le prix de l'électricité augmente et se dirige vers une augmentation cumulée à 2 chiffres, que font les salariés ? Ils paient. Quand les produits alimentaires augmentent, de plus de 10 % sur certains produits, que font les salariés ? Ils paient. Quand le loyer le plus souvent indexé sur l'indice des prix à la construction augmente, que font les salariés ? Ils paient. Quand les pensions alimentaires indexées sur l'inflation augmentent, que font les salariés ? Ils paient. Quand l'essence augmente et atteint aujourd'hui de 2,00 € à 2,20 € le litre, que font les salariés ? Ils paient.

**L**orsque le prix de l'argent augmente, que les taux d'intérêts remontent, que les prêts immobiliers coûtent plus cher, le gouverneur de la banque de France assure qu'il ne s'agit que « d'un petit malentendu », que les banques continuent à prêter mais que vous obtiendrez moins tout en remboursant la même chose, que doivent faire les salariés ?

Continuer à emprunter ? Les prix des biens immobiliers sont loin d'avoir diminués de 20 % et les professionnels du secteur comme la Directrice Générale de NEXITY alertent sans succès le gouvernement actuel sur la catastrophe à venir...

**L**e prix des salariés, donc les salaires, écrasés depuis trop longtemps par les profits des actionnaires, doit remonter, **doit remonter significativement** d'au moins 10 % et continuer à progresser dans les années qui viennent. « La feuille de paie n'est pas l'ennemie de l'emploi » comme le déclarait Jacques CHIRAC, c'est au contraire la meilleure option économique du pays.

**Que doivent faire les employeurs lorsque le prix des salariés augmente ? Payer !** Mais pour l'obtenir, nous devons nous mobiliser comme nos anciens, et les anciens de nos anciens avant eux.

**S**e mobiliser collectivement par la grève dont nous avons oublié la puissance et la force, l'absence au travail, l'absence dans les transports, la manifestation partout où nous le

pouvons, faire le maximum de bruit pour faire savoir nos besoins, rappeler nos exigences légitimes et **arrêter le pays le vendredi 13 octobre prochain.**

**L**a mobilisation générale appelée par l'intersyndicale française suivant le mot d'ordre des syndicats de salariés à l'échelle européenne doit changer l'ordre des choses pour nous et pour nos enfants. Notre travail doit nous permettre de vivre !

Au Cabinet

## Agenda revendicatif prévisionnel

- vendredi 13 octobre

mobilisation interprofessionnelle  
pour une hausse générale des salaires  
Paris : rdv 14 heures Place d'Italie

- vendredi 20 octobre

réunion de la Commission Mixte  
Paritaire du personnel des Cabinets d'Avocat

## permanences CSE

### sans rendez-vous

chaque lundi de 18 heures à 19 heures

bureau facturation 2ème étage

à côté du standard

Joël – 06 52 43 59 41 – élu CGT au CSE

[csecgtledoux@zohomail.eu](mailto:csecgtledoux@zohomail.eu)

# on mangera en 2024

réunion CSE du 8 août 2023

Était présent pour l'employeur, Romain HERVET, avocat associé et pour les salariés : Joël PASCAL, représentant élu du CSE.

Quelles sont les raisons pour lesquelles l'absence d'Alexandra au standard pendant ses congés d'été a fait l'objet d'un remplacement temporaire, tandis que les absences beaucoup plus longues pour maladie de Samia n'ont pas fait l'objet d'un remplacement ou pour Nathalie n'ont fait que très partiellement l'objet d'un remplacement ? Je remarque et regrette que cette situation conduise notamment à reporter leur charge de travail habituel sur d'autres collègues.

Le remplacement d'Alexandra durant ses congés était indispensable pour assurer le fonctionnement du standard compte-tenu de l'absence de Samia pour cause de maladie.

S'agissant des absences de Samia et Nathalie, nous avons toujours adopté des mesures pour y faire face, à savoir la mise en place d'un standard externalisé (Agaphone) et le recrutement d'étudiants pour assurer les missions d'archivage. Ces mesures ont permis d'éviter toute surcharge de travail, ainsi qu'a pu le confirmer Alexandra.

Toutefois, un recrutement est envisagé au cours du mois de septembre pour accélérer l'archivage des dossiers.

Les salariés peuvent-ils enfin espérer avoir une bonne nouvelle à la rentrée sur le montant de leurs tickets restaurant ? Qu'est-il envisagé ?

Une décision sera prise en 2024.

La petite fête du mois de juin a finalement été reportée. Toutefois il n'y a pas eu d'information générale et les personnes qui n'étaient pas en mesure de venir sur la première date pour des raisons indépendantes de leur volonté, n'ont pas été invitées à la seconde. Cette fête avait-elle pourtant pour fonction d'améliorer la convivialité du Cabinet ?

Nous tenons à préciser que tous les membres du cabinet ont été conviés à la soirée initialement prévue le 22 juin dernier. Seize personnes nous ont indiqué être disponibles.

Toutefois, nous avons été contraints de reporter l'événement en raison de l'indisponibilité des lieux que nous avons sélectionnés à la date initialement prévue. La date du 28 juin a finalement été retenue. Compte-tenu de la proximité de l'événement, nous ne pouvions modifier le nombre de participants.

Nous organiserons probablement un nouvel événement d'ici la fin de l'année en espérant que plus de personnes puissent y participer, comme ce fût le cas en décembre 2022.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 10h45.

## Les nouveaux jeux éducatifs pour les grands : trouvez Charlie

**Une augmentation générale des salaires se cache dans cette image. Saurez-vous la trouver ?**



**La Lettre du représentant CGT du personnel**

**du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX**

page 2 – n°24 – tous droits réservés pour les illustrations et citations

# « le management totalitaire »

*Votre livre entend décrypter les dysfonctionnements de l'entreprise moderne et démonter un type de management cumulant les archaïsmes de l'entreprise française et les dérives du capitalisme à l'anglo-saxonne. Comment se traduit cette nouvelle forme de management ?*

Violaine des COURIÈRES. - C'est une enquête de cinq ans. J'ai interviewé des inspecteurs du travail, des grands PDG, des salariés, des managers, et tous ces témoignages vont dans le même sens. Ce qui est marquant, c'est que les patrons sont les plus virulents à l'égard de cette forme de «dérive totalitaire» dans les entreprises, ils considèrent qu'il y a urgence. **Cette dérive est avant tout liée à la financiarisation de l'entreprise** ; les ex-PDG racontent comment, en l'espace de 30 ans, ils ont vu l'étau financier se resserrer dramatiquement.

Ces personnes ont une pression de la part des actionnaires, au point qu'ils ne peuvent plus avoir de vision à long terme et avoir une stratégie pour leur entreprise. Henri Lachmann, ex-PDG de Schneider Electric, me disait que progressivement, il est devenu myope. Ce brouillard imposé, inconsciemment ou non, par les actionnaires les interpelle (...).

*Peut-on vraiment parler de management «totalitaire» ? N'est-ce pas exagéré ?*

Lorsque j'ai eu l'idée, de ce livre, je m'attendais à cette remarque. Je me suis douté que le patronat allait me tomber dessus. Alors, un jour, lors d'un événement, j'ai rencontré le directeur général d'une multinationale française et lui ai posé votre question. Il m'a répondu, de façon claire : «*Il y a bien une dérive totalitaire*». Si même un grand patron l'affirme, c'est qu'il y a un vrai problème. Le hic, c'est que ces dirigeants ne veulent pas parler publiquement (...)

*Ce nouveau mode de management est apparu selon vous avec la financiarisation des grandes entreprises. En quoi l'ère de la fusion-acquisition a-t-elle bousculé le management «à la papa» ?*

Un chiffre marquant : entre 1985 et 2017, le nombre de fusions-acquisitions dans les entreprises a été multiplié par 18. On a ainsi instauré une culture de l'instabilité, qui a été théorisée par des scientifiques, notamment Peter Kruze. Ce médecin allemand a développé la théorie de la «culture du changement» dans son ouvrage *Change management*. Selon elle, l'instabilité permet d'avoir une meilleure rentabilité, parce que le changement

permanent pousse l'employé à se dépasser. Il n'a pas considéré le fait qu'à moyen et long terme, le changement finit par user, ce que l'on voit très nettement aujourd'hui avec l'explosion du nombre de burn-out.

Cette idée, qui lie changement et performance, est très répandue dans la culture entrepreneuriale actuelle. Or, lorsqu'il y a une réorganisation, des salariés sont quasi-automatiquement licenciés, c'est donc aussi une culture du turn-over. J'y vois une dérive totalitaire, parce que, en suivant cette logique, **plus personne n'est responsable de rien**. À partir du moment où le salarié a une mission dans une entreprise, il fait ce qu'on lui demande, sans se poser la moindre question. Dans cette organisation, il est nécessaire de faire sans cesse faire attention à l'image que l'on renvoie, car pour que l'employeur nous confie d'autres missions ou nous recommande dans d'autres entreprises, en raison de cette fluidité permanente. J'ai ainsi rencontré un DRH de transition des entreprises à qui il est arrivé de licencier des femmes au retour de leur congé maternité, parce qu'elles étaient jugées moins performantes sur le court terme. Pourquoi ? Parce qu'il est payé pour remplir des missions courtes et doit, par conséquent, faire attention à sa réputation et respecter à la lettre les ordres donnés, m'a-t-il dit.

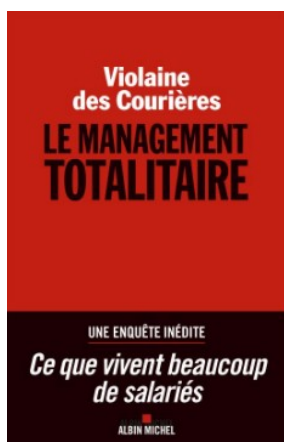
*Selon vous l'émission «Le Maillon faible», diffusée sur TF1 dans les années 2000, est le symbole de ce «management totalitaire»...*

On peut, en effet, faire un parallèle intéressant entre les nouveaux modes de management et l'émission Le Maillon faible. Ce programme met en scène un mode de sélection qui est assez proche de celui des entreprises aujourd'hui. C'est-à-dire que la compétition n'est plus entre les bons et les mauvais, mais entre les forts et les faibles. Le plus étonnant est que, tout comme les joueurs acceptent de venir se faire humilier à la télévision, les salariés acceptent de rentrer dans la compétition et finissent par s'évincer les uns les autres. C'est une forme de servitude volontaire, d'intégration de l'humiliation. L'entreprise est devenue une forme d'arène, de système à part, dans laquelle tous les coups sont permis, comme si c'était un jeu télévisé.

*N'a-t-on pas une vision fantasmée du «management à l'ancienne» ?*

Effectivement, le management «à la papa» n'était pas toujours très tendre, mais ceux qui l'ont connu sont terrifiés par les nouveaux modes de management. Ce qui montre bien que, même si ce n'était pas parfait avant, le monde du travail est parti complètement à la dérive.

**Ce qui était essentiel avant, c'était le lien de loyauté.** Lorsqu'on restait dans une entreprise pendant 15 ans, on pouvait avoir un patron insupportable, certes, mais on ne pouvait pas être renvoyé du jour au lendemain. Chacun respectait son contrat moral envers l'autre. Aujourd'hui, le fait d'avoir un CDI et de



**La Lettre du représentant CGT du personnel**

**du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX**

page 3 – n°24 – tous droits réservés pour les illustrations et citations

l'ancienneté dans une entreprise n'est plus qu'une façade.

*Vous pointez du doigt l'obsolescence des compétences du salarié. Dans la nouvelle économie, il faut sans cesse être agile. Est-ce parce qu'elle repose sur l'aptitude à apprendre constamment de nouvelles choses : ce qui est célébré, ce sont les potentialités plutôt que les réalisations concrètes ?*

Parfaitement, c'est une dérive très inquiétante, il y a presque une sorte d'«eugénisme professionnel». À partir du moment où les compétences ne sont plus essentielles, du fait de l'intervention de l'intelligence artificielle par exemple, alors les salariés deviennent interchangeables. Le salarié n'est plus sélectionné pour ses compétences mais pour sa capacité à produire rapidement et à être rentable. L'embauche repose donc sur le comportement, et certains employeurs se basent sur des études complètement fumeuses de «neurosciences», pour essayer d'anticiper notre rentabilité à court [terme. On] prétend que les capacités cognitives baissent après 45 ans, on se retrouve donc avec des salariés mis dehors, et jugés inemployables, pour la simple raison qu'ils ont dépassé un certain âge.

*La question du management traduit-elle en creux une perte de sens du travail en lui-même qui contribue au mal-être des salariés ? L'apparition des «bullshit jobs» dans les grandes entreprises est-elle une source de malaise et de frustration ?*

La Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), estimait dans une étude en 2021, que la perte de sens au travail était croissante lorsque les changements et réorganisations se multipliaient. **Il y a donc un lien réel entre le mal-être des salariés et la culture de l'instabilité.** Les changements permanents, les fusions-acquisitions, mais aussi l'introduction de nouveaux logiciels, de nouvelles équipes, ont un impact sur la psychologie du salarié et participent à dévaluer le sens du travail.

On observe également que les salariés qui trouvent le plus de sens dans leur travail, sont ceux ayant le plus de liens avec leurs collègues, mais quand l'entreprise et les équipes changent constamment, comment établir des relations stables ?

*Le télétravail et le flex-office, qui créent une instabilité permanente, ne participent-ils pas au mal-être du salarié ?*

Effectivement, l'instabilité passe aussi par le fait qu'on n'a même plus de bureau, plus de lieu fixe pour travailler. Avoir les

mêmes collègues, sur le même lieu de travail, favorise l'épanouissement dans l'entreprise.

Il y a deux aspects ambivalents dans le télétravail. Certains salariés ont pu se rendre compte, grâce au travail à distance, qu'ils étaient bien trop dévoués à leur entreprise et qu'ils en avaient oublié leur famille, leurs passions... Le télétravail leur a donc permis de réinvestir leur vie personnelle. C'est cette prise de conscience qui a mené au phénomène de démissions massives en 2021/2022. Mais d'un autre côté, il y a aussi ceux qui sont bloqués dans leur travail, et qui, financièrement, ne peuvent pas se permettre de relâcher la pression. À ce moment, c'est la maison et la vie privée qui sont vampirisées par le travail, et non l'inverse. C'est l'entreprise qui vient s'installer chez eux, et l'abolition de la distinction travail/maison est à la source de beaucoup de burn-out.

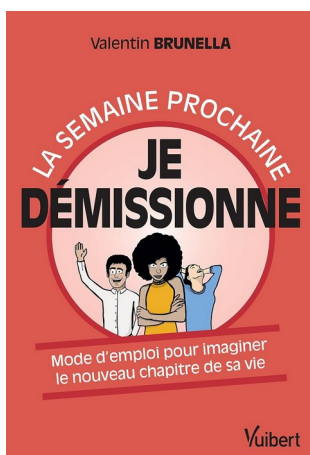
Un des points importants de cette enquête est la question de l'éducation des salariés. Aujourd'hui, l'entreprise «éduque» les collaborateurs, avec des programmes de mise au sport, des formations pour favoriser son «ouverture», l'injonction à devenir un leader. L'entreprise tente de nous éduquer à devenir un être exceptionnel, pour répondre aux exigences de production.

*Est-ce que cette nouvelle forme de management a eu pour conséquence (ou pour cause) un changement dans le rapport des salariés à l'autorité et à la hiérarchie ?*

Cette question est assez complexe. Je pense que les nouvelles générations ont un rapport différent à l'autorité. Ils s'approprient cette culture de l'instabilité, cette rupture du lien de confiance, et choisissent eux-mêmes quand partir, au lieu de se faire virer. Les jeunes ont une vision bien plus utilitariste de leur travail, et cela peut poser d'importants problèmes aux patrons, surtout aux PME. Nombre d'entre eux ont vu leur père tout sacrifier pour leur travail avant d'être licenciés. Ils n'ont pas envie de cela, ils ne veulent plus sacrifier leur vie de famille. Ils l'ont compris et préfèrent tenter de tirer profit de cette fluidité.

<https://www.lefigaro.fr/vox/societe/la-culture-de-l-instabilite-en-entreprise-est-en-grande-partie-responsable-de-la-perte-de-sens-du-travail-20230124> Entretien avec Ronan Planchon 24/01/2023

Le management totalitaire par Violaine des Courières éditions Albin Michel (224 p., 21,90€).



Le BEST SELLER de la rentrée

## CLESTRA : la sauvegarde de l'outil industriel

Les salariés de CLESTRA, entreprise spécialiste de renommée mondiale des cloisons de bureau, sont en grève depuis le 3 juillet 2023 pour obtenir le maintien de leurs emplois.

Face au pillage de l'entreprise par les actionnaires, et face à l'inaction du gouvernement malgré 5 millions d'euros d'aide publiques perçus par l'entreprise depuis 2022, les salariés ont besoin de notre soutien

<https://www.leetchi.com/fr/c/greve-des-clestra-1728721>

**La Lettre du représentant CGT du personnel**

**du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX**

page 4 – n°24 – tous droits réservés pour les illustrations et citations