



Droit d'expression et citoyenneté

sommaire

Page 2

À l'écoute
d'un chercheur

Page 3

Parler de son travail

Page 4

Michela Marzano

Page 5 et 6

Verbatim

Page 7

Liberté d'expression
dans l'exploitation

Page 8

Droit d'expression
à reconquérir

Pour un cadre, s'exprimer est plus qu'un besoin, une obligation. Cela renvoie à son rôle dans l'organisation de l'entreprise. Qu'il soit dans les études, au sein des projets ou en encadrement opérationnel, on attend de lui autonomie, initiative, responsabilité. Mais être cadre aujourd'hui, consiste de plus en plus à être le porteur et le garant de la stratégie de l'entreprise, à jouer le rôle que les directions d'entreprises tentent de nous imposer, à « inscrire notre liberté dans un moule », à nous sentir responsables et sans condition, de directives imposées.

A ce titre, l'expression critique dans le fonctionnement d'une entreprise, ce qu'Yves Clot nomme la dispute autour du travail, est-elle encore de rigueur ? Le cadre peut-il encore défendre un point de vue sur les choix de l'entreprise quand nombreux sont ceux en devoir de faire passer des consignes auxquelles ils ne croient plus ou porter des objectifs qu'ils ne considèrent pas réalistes ? Dans l'entreprise, le cadre subit doublement la contradiction : non seulement il doit obéir aux exigences de l'entreprise, mais il doit aussi les porter vis-à-vis des salariés sous sa responsabilité managériale...

Les entreprises n'ignorent pas cette dégradation puisqu'elles mettent en oeuvre des outils qui visent à encadrer les pratiques managériales. Coaching, affichage de valeurs, engagements dans la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), chartes d'entreprises constituent autant de modalités de cette approche. Elles ont pour ambition commune de répondre à la crise du sens du travail et de donner à l'entreprise les vertus d'un acteur porteur d'ambitions universelles qui, à ce titre, peut exiger une loyauté sans faille de ses managers et cadres.

Dernière offensive en date, le message envoyé il y a quelques jours par la Direction de GDF Suez aux salariés du Groupe. Les « Recommandations sur l'utilisation des médias sociaux par les salariés de GDF Suez » évoquent un « abus de la liberté d'expression » après un rappel au devoir « de loyauté » et à la cohérence avec « les valeurs » du Groupe. L'expression dans l'entreprise devient une question de citoyenneté.

C'est dire l'enjeu. C'est ce qui motive ce dossier spécial d'ACTION CADRE. Avec l'idée force que plus la liberté perd du terrain, plus le travail et ses salariés iront mal. Sacré challenge pour les cadres ... et le syndicalisme.

contact

Mail du syndicat ufict ufict@ufict.
fnme-cgt.fr

Référent de ce numéro
D. Raphel, D. Patte, A. Mignot

Le syndicat de votre site



À l'écoute d'un chercheur...

**Contribution
d'un ingénieur
chercheur dans
l'énergie
nucléaire.**

**Elle concerne
l'expression
des salariés
sur le contenu
de leur travail,
nécessaire au bon
déroulement
des activités
de recherche.**

L'écoute de la parole des salariés est une condition nécessaire au bon déroulement des activités de recherche. Cette parole est de moins en moins sollicitée ou écoutée, avec des conséquences de plus en plus sensibles sur les conditions de travail et l'efficacité des actions de recherche. Un exemple : la préparation des « actions » envisagées pour l'année suivante. Il y a encore peu d'années, des « propositions » étaient rédigées, puis signées par les ingénieurs, en accord, bien sûr, avec leur hiérarchie. Ces propositions n'ont ensuite plus été signées que par des « chefs de projets », tout en continuant à être rédigées, au moins dans leurs grandes lignes, par les ingénieurs censés intervenir sur les actions. Il est actuellement fréquent que les ingénieurs ne soient qu'informés de programmes de travail à la définition desquels ils n'ont pas participé. Les raisons de cette évolution sont sans doute complexes. Un élément important est la diminution des budgets de recherche. Si un chercheur peut suivre, dans de bonnes conditions, par exemple 3 actions dans une année, et que l'on souhaite, par manque de moyens, qu'il en suive 5 ou 6, il est plus facile d'atteindre cet objectif si on ne lui demande pas formellement son accord. Cet état de fait amène les hiérarchies intermédiaires, sous « pression », à éviter l'expression des compétences de leurs subordonnés, laquelle mettrait en effet en évidence les manques du système.

Un exemple de méthode pour augmenter la charge de travail (ou les capacités d'affichage qu'un travail a été (ou va) être fait) est l'abus du mot « expert ». On demande de plus en plus souvent aux chercheurs des « avis d'expert ». Très valorisant, la demande cache en réalité l'attente

d'une réponse immédiate, sans s'appuyer sur une expertise « véritable » qui demande du temps.

Les ingénieurs et les chercheurs aiment leur métier, et le font bien. Mais entre la surcharge de travail et l'abus de l'« avis d'expert », la cohérence de l'organisation est mise à rude épreuve. Le système s'en sort par des actions d'« affichage » ou des « reportings » de plus en plus fréquents. Personne n'est vraiment dupe, mais rien n'est exprimé publiquement et collectivement.

Deux points de vue, différents en apparence, se sont exprimés dans un récent débat entre cadres. Certains parlent de « surcharge » de travail (c'est un phénomène bien réel). D'autres disent : « tout se passe comme si l'on n'avait plus besoin de nous » (impression parfois bien réelle aussi). Ces deux points de vue correspondent à une réalité. Il y a effectivement une augmentation des demandes, mais les demandeurs eux-mêmes sont conscients que la charge correspondante n'est souvent pas tenable. On peut s'en sortir avec des « avis d'expert » ou diverses actions d'affichage. On peut se demander si ce n'est pas la « conscience professionnelle » des chercheurs, qui, en les poussant à vouloir travailler correctement, amène une surcharge.

Cette situation génère un réel mal-être dans une population extrêmement investie. Les chercheurs souffrent, au-delà d'un manque de reconnaissance, de constater l'inefficacité des politiques de recherche mises en œuvre. Il n'est sans doute pas dans le rôle des salariés de décider des objectifs de l'entreprise, mais, dans un centre de recherche, il est nécessaire, pour des questions élémentaires d'efficacité que les chercheurs soient associés à la définition des moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs. ■



Retrouver la parole pour parler de son travail

Le besoin de parler de son travail est simple et spontané lorsqu'on est satisfait de son travail et qu'on a plaisir à évoquer aux proches, à des amis, le contenu de notre activité. Le constat aujourd'hui, à l'inverse, va à l'absence de reconnaissance de son métier. Autre constat d'un sondage *Opinion Way* de février 2012 réalisé pour l'Ugict-CGT : les cadres des grandes entreprises à 61 % ne se sentent pas associés aux choix stratégiques de leur direction. L'obstruction faite à la remontée critique ou aux propositions alternatives contribue à ce ressenti.

Nous avons déjà dit et écrit l'intensification du travail, les exigences descendantes croissantes sur les résultats à court terme qui amènent à tricher sur les indicateurs ou à faire évoluer les pratiques professionnelles au profit de certains critères plutôt que d'autres moins immédiatement opérationnels. C'est dommageable, nous dit Yves Clot (titulaire de la chaire de psychologie du travail au Cnam), pour la santé des salariés, les cadres singulièrement, pris entre des injonctions contradictoires.

Mais pour l'encadrement, c'est dommageable d'abord parce que la qualité du travail en souffre. A l'exemple des témoignages que l'Ufict-CGT Mines Energie a recensé pour faire ce dossier et en premier lieu, celui d'un ingénieur chercheur du CEA (lire ci-dessus). Que disent ces témoignages ? Le travail s'appauvrit de l'absence de débat sur la qualité. Le besoin d'échanger sur le travail est omniprésent. Mais l'espace d'échange n'existe pratiquement plus.

Du fait de l'individualisation de

l'évaluation ? La réponse est peut-être courte mais l'interrogation est réelle. Ainsi, dans le sondage *Opinion Way*, 53 % des cadres considèrent le système d'évaluation du travail injuste et pour 55 % il est non fondé. Ce rejet s'accroît avec l'ancienneté mais aussi avec la taille de l'entreprise.

Yves Clot fournit d'autres analyses. Pour lui, l'évolution du travail suppose de redéfinir les règles du travail bien fait. Et à ce jeu-là, ce sont les pairs du collectif de travail qui sont les mieux placés. A l'encontre de l'organisation actuelle qui contraint le travail à des résultats de l'immédiat, dont les objectifs sont déterminés par la stratégie de l'entreprise, bien loin des réalités du terrain.

Mais pourquoi les entreprises ne permettent-elles pas l'expression du collectif de travail ? Est-ce que le collectif fait peur dans l'organisation du travail ? De crainte que les gens se mettent à discuter des critères dominants de rentabilité et d'efficacité ? C'est vraisemblable que des espaces de « dispute » professionnelle poseront l'enjeu de la définition de ce qu'est le travail bien fait et comment on le fait ensemble. Y-a-t-il un mal à cela ? Mais quel est le sens du travail ? Comment le reconnaît-on ?

Pour être fier de son travail, pour avoir les moyens de bien le réaliser, le besoin d'expression, l'urgence d'espaces de débat sur l'organisation et le sens de l'activité, sur les moyens alloués aux équipes sont posés. La preuve en est l'apparition d'expressions ou de tentations d'expressions sauvages dans un certain nombre d'unités de nos industries : affichage sauvage de nuit dans un centre de recherche, mon-

tage d'une interpellation par réseaux sociaux parallèles dans une unité d'ingénierie... Les nouvelles générations montent au créneau pour résoudre un problème qui empêche de travailler... comme on imagine qu'on devrait ! Mais ces modes d'expression portent un risque, celui de la répression.

Le diagnostic est posé. L'expression par le vecteur syndical est une voie légale que les cadres peuvent investir. L'Ufict CGT, en tant que syndicalisme de l'encadrement est interpellé. A nous, ensemble, de trouver le remède. ■



Le travail s'appauvrit en l'absence de débat sur sa qualité. Le besoin d'échanger sur le travail est omniprésent. Mais l'espace d'échange n'existe pratiquement plus.



Michela Marzano

***Extension du domaine de la manipulation, de l'entreprise à la vie privée* (Ed. Grasset 2008)**

« Le langage du management réduit les individus à une série de compétences évaluables du point de vue quantitatif.

Michela Marzano, philosophe, chercheuse au CNRS, est l'auteure d'un essai qui questionne les atteintes à l'intégrité des individus dans l'entreprise: « *Extension du domaine de la manipulation, de l'entreprise à la vie privée* » (Ed. Grasset, 2008).

Dans cet ouvrage, Michela Marzano décrit une nouvelle forme d'aliénation contemporaine construite autour d'« une rhétorique managériale qui vise à susciter une adhésion inconditionnée », autour d'affirmations paradoxales permanentes dans laquelle l'autonomie est réduite à bien peu de choses mais a contrario un consentement est recherché pour l'engagement derrière des valeurs... instrumentalisées.

En permanence, le langage paradoxal est utilisé : performance et épanouissement, engagement et flexibilité, autonomie et conformité...

Michela Marzano porte l'idée que ce discours managérial influence également la vie privée. « *Le langage du management envahit tous les domaines de la vie. Il réduit les individus à une série de compétences évaluables du point de vue quantitatif. Il y a une perte de complexité de la vie humaine, des rela-*

tions, une déshumanisation du rapport à l'autre, tout ce qui est de l'ordre du qualitatif (...) Le piège du langage est très important. Klemperer a bien montré comment le nazisme a banalisé des comportements grâce à l'utilisation du langage. Les mots peuvent être un poison. On les avale à petites doses sans se rendre compte qu'on est empoisonnés. »

La philosophe interroge : « *De quel épanouissement (par le travail) parle-t-on lorsqu'on exige de la part de chacun l'excellence et le sans-faute ? Avec pour conséquence la culpabilisation en cas de non atteinte des objectifs ? On voit partout des glissements sémantiques. On est dans le discours politiquement correct. On change les termes en pensant modifier la réalité. Mais en changeant les termes, on ne modifie pas la réalité, on la camoufle.* »

En réponse, Michela Marzano réaffirme l'importance de séparer les sphères de l'existence (travail, vie personnelle...) et suggère d'œuvrer à l'indépendance des comités d'éthique des entreprises... Elle avance aussi : « *Il s'agit juste de pointer les contradictions du discours ambiant pour donner aux gens des instruments critiques* ». ■

Micro-trottoir auprès de cadres de tous genres, de toutes responsabilités : cadres sup', chefs de service, d'équipes, de projets, experts techniques et commerciaux.

espace express'ion

On peut tout dire... dans des limites. Il y en a deux :

1 Ne pas critiquer le patron

2 A quoi sert de dire les choses puisqu'en face rien ne bouge ; on n'a que la langue de bois en retour.

J'ai ressenti un malaise quand j'ai dû mentir... par omission... au client, pour réaliser mes objectifs de vente. Mais dès que je les réalisais, je leur disais les autres possibilités existantes. Aujourd'hui, j'ai un emploi dans lequel je suis à l'aise.

S'exprimer seul n'est pas toujours facile. En revanche, discuter l'idée dans le syndicat pour faire porter les questions et les points de vue par le syndicat, c'est toujours un soulagement, et relativement efficace, sur les enjeux concrets.

Je ne pense pas que les syndicats puissent m'aider, car je les trouve impuissants, en ce qui me concerne. Disons qu'ils ne s'intéressent pas aux cols blancs.

Oui, je pense pouvoir m'exprimer sans problème, je suis assez libre et n'ai que peu de retour de mon management qui ne s'intéresse pas trop à ce que je fais.

J'ai des difficultés à communiquer avec un management qui n'écoute pas, qui demande de plus en plus et qui me met en porte à faux vis-à-vis de mes collaborateurs.

On doit faire son autocritique et remonter chaque semaine les points ennuyeux, les dérives qui, exposées auprès de la direction, induisent des situations difficiles, de l'humiliation et beaucoup de stress.

En tant que manager, je transmets les messages direction mais avec mon commentaire et tout le monde sait ce que je pense : en haut comme l'équipe.

Y'a plein de réunions dont je sors en me disant « Tu aurais dû l'ouvrir »

Je m'exprime facilement auprès de n'importe qui, mes collègues, anciens comme jeunes embauchés, également auprès des syndicalistes.

L'expression n'est pas évidente et il faut parfois user de moyens de contournement pour faire passer des messages.

Je ne rencontre pas de difficulté à m'exprimer, par ailleurs ma mission repose sur un projet en totale adéquation avec le service public.

Les syndicats devraient être plus partenaires de l'entreprise, mais comme la direction ne joue pas le jeu...

Il y a une sorte d'ego de la hiérarchie que je ne comprends pas. Je ne comprends pas cette absence totale de confiance envers les subordonnés. Je suis en GF 15 quand même !

Les questions d'éthique au travail, ça se discute entre copains de temps en temps, nul part ailleurs. Il n'y a pas d'espace. Je n'en ai jamais parlé avec le syndicat.

S'exprimer librement, oui et non, cela dépend des interlocuteurs, il ne serait pas possible d'avoir, même de suggérer un avis contraire à celui d'un management (très) supérieur, car il y a des sujets impossibles à aborder, mais en règle générale, je peux dire ce que je veux.

Il est arrivé que j'ai eu à porter des messages managériaux, en totale contradiction avec mes idées, pour l'intérêt de l'équipe de travail.

Oui, bien que je pense pouvoir m'exprimer librement, j'ai déjà été confronté à des situations professionnelles difficiles à accepter éthiquement, en contradiction avec l'intérêt du service public.

Je n'ai pas le sentiment d'avoir jamais été en contradiction, ni avec l'intérêt du service public, ni d'un travail de qualité ; je peux en parler à ma hiérarchie, aux collègues, mais pas aux jeunes cadres embauchés.

Mais on ne m'autorise pas la contestation, même si je fais remarquer que l'on m'en demande plus, avec moins de moyens, et je sais que ça va être de pire en pire, surtout dans des moments où se mettent en place des réformes profondes, peu comprises et mal vécues par le personnel. Ce sont des situations très difficiles à vivre.



Des règles à (ne pas) suivre ?

Témoignage
provoquant
d'un cadre
exploitant.

Qu'est-ce que la liberté d'expression aujourd'hui pour moi à EDF ?

Règle n° 1 : « Le chef a toujours raison ! ».

Règle n° 2 : « Toutes les vérités ne sont pas bonnes à dire... et surtout pas n'importe quand, n'importe comment et à n'importe qui ! ».

Il convient de tenir compte du contexte, de l'actualité (Post-Fukushima, période de publication des indicateurs, présence de personnalités sur site, d'inspecteurs, exposition médiatique, perception de l'image de l'entreprise, etc.).

Règle n° 3 qui est un corollaire de la règle n° 2 : « Ne vous inquiétez pas, on va vous dire quoi dire, comment et à qui vous pouvez le dire, en attendant, faites preuve de beaucoup de réserves... ». Sous peine de sanctions ? Et bien oui malheureusement, les exemples de représailles envers les « contrevenants » se multiplient, allant de la simple réprimande au traitement managérial le plus élevé : licenciement pour atteinte à l'image de l'entreprise en passant par un abaissement de la rémunération périphérique.

Règle n° 4 peut-être pas formulée « officieusement » comme les autres par les politiquement-corrects mais de plus en plus ancrée dans la tête de tout un chacun et notamment dans celles de nos prestataires : « Pas vu, pas pris ! Nie l'origine de l'écart¹

¹ Un écart est une différence de valeur mesurable par rapport à une norme attendue. Par exemple : une mesure de pression, de température, de rejet liquide ou gazeux, d'habilitation... Les écarts sont identifiés pour être traités par des fiches de non-conformité ou le cas échéant par leur classement dans l'échelle INES des incidents nucléaires.

surtout si tu en es responsable ! ». Certains crieront au scandale, à l'absence de transparence, aux conséquences évidentes sur la défiabilisation du retour d'expérience des écarts et de la pertinence des actions correctives. On ne pourra que leur donner raison. Néanmoins, quand on n'est pas agent EDF et qu'on sait qu'un traitement d'écart peut, avant toute autre forme d'analyse de fond, mener à un licenciement, parfois le jour-même de la survenue de l'écart, on comprend que certains s'astreignent à respecter cette règle n° 4.

En conclusion, que faire ?

Suivre scrupuleusement les règles énoncées ci-dessus, baisser les bras, suivre le troupeau et prier pour que l'omission ne conduise pas un jour à la catastrophe ? Personnellement, je n'ai pas choisi cette voie, j'ai choisi celle de la cohérence avec mes convictions, de l'idée que je me fais de mon statut de cadre. Je ne m'autocensure jamais et j'assume toujours la teneur de mes propos. Je ne suis pas pour autant militant de l'auto-flagellation ou du culte du martyr et c'est pour cela que je signe cet article sous un pseudo... La liberté d'expression est un droit individuel que l'on doit défendre collectivement. ■

Marcel Pôle, Cadre EDF.

Le droit permet l'expression des salariés

Les salariés, et en particulier les Ingénieurs, Cadres et Techniciens, ont besoin de s'exprimer librement sur le travail, notamment sur la souffrance générée par les réorganisations, restructurations et changements de périmètre des entreprises, l'intériorisation par le management de la financiarisation accrue de l'économie, l'utilisation des nouvelles technologies, qui « cannibalise » les relations humaines. Les réseaux sociaux y contribuent de manière croissante, sous couvert d'anonymat, car la peur du chômage et l'incertitude de l'avenir génèrent un sentiment d'insécurité et rendent les salariés plus démunis face aux difficultés rencontrées. Le droit d'expression des salariés est pourtant possible dans l'entreprise.

Dans le Code du travail, ce qui régit l'expression et l'intervention des salariés est inscrit dans la première Loi Auroux du 4 août 1982. Cette loi a trente ans et on constate qu'elle n'est plus appliquée.

▲ **L.2281-1** : Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail

▲ **L.2281-2** : L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

▲ **L.2281-3** : Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement

▲ **L.2281-4** : Le droit des salariés à l'expression directe et collective s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail.

L'expression directe et collective définie dans la loi implique qu'elle s'exerce dans le cadre de réunions, et qu'elle porte sur le travail, son contenu et son organisation. Par contre, le législateur a exclu de cette expression ce qui touchait au contrat de travail (salaire, classification, objectifs généraux de l'entreprise).

Ne serait-ce pas le moment pour les salariés de se réapproprier ce droit quand la réalisation du travail bien fait,

revient au cœur des préoccupations des cadres, et que les directions d'entreprise sont tenues à une obligation de résultat dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux ?

Les groupes d'expression des salariés ont-ils vraiment exercé une « concurrence » aux syndicats, au point que ceux-ci ont laissé dépérir ce dispositif, pendant que les directions d'entreprise dans cette période orientaient les obligations des salariés vers la réalisation de marges bénéficiaires au détriment de la réalisation du travail bien fait ? ■

Ne serait-ce pas le moment pour les salariés de se réapproprier ce droit d'expression quand la réalisation du travail bien fait, revient au cœur des préoccupations des cadres.

Droit d'expression... pour changer le management des entreprises

En construisant ce dossier sur l'expression des cadres dans l'entreprise, l'Ufict-CGT inscrit son activité syndicale dans la recherche d'une réponse à la dégradation de la qualité du travail et du bien-être des salariés dans nos entreprises.

Les expressions recueillies dans nos interviews réalisées en amont l'ont confirmé : les cadres ont besoin d'espaces d'expression libre :

- pour débattre des modalités de réalisation d'un travail bien fait. Et la qualité du travail, c'est aussi le premier problème « éthique » rencontré par les jeunes embauchés (enquête Ufict-CGT dans les IEG à l'été 2011).
- pour conforter le sens de leur intervention.

POUVOIR DIRE LES CHOSES, C'EST ETRE MIEUX DANS SON TRAVAIL

La difficulté rencontrée par l'encadrement provient de la réticence des directions à risquer un management différent, potentiellement porteur de critiques. Alors à côté de ce qu'on partage « entre copains », chacun gère comme il peut sa situation pour faire face à ses objectifs selon ses possibilités du moment :

- on s'adapte : on peut tout dire sauf attaquer la Direction, donc on dit les choses avec diplomatie, on attend le moment opportun (quand il vient) mais avec le sentiment d'avoir dû laisser passer du mauvais boulot ou des décisions erronées,

- on se résigne par crainte en attente du prochain poste : à quoi sert de dire puisqu'en face c'est le mur d'un fonctionnement hiérarchique, sourd à toute critique mais capable de frapper en retour sur la carrière,

- on défend, qui la sûreté, qui la sécurité d'approvisionnement du pays, qui sa conception du service public en cohérence avec les discours, en s'appuyant sur sa compétence technique.

Ces constats, ces modes de vie dans l'entreprise interpellent le syndicalisme dans sa capacité à répondre efficacement à ces questions. Les adhérents de l'Ufict-CGT pensent que l'expression critique est nécessaire au management de l'entreprise : pour la revalorisation du travail, pour la santé des salariés.

OSER INTERPELLER L'ENTREPRISE SUR SON MANAGEMENT

Aller vers un management alternatif à celui que nous imposent les directions, c'est d'abord porter la critique sur l'organisation qui désorganise, sur la définition des objectifs qui dévoient le travail dans son fondement. Oubliant volontairement le Code du travail, les directions veulent peu à peu imposer des chartes pour réduire l'expression individuelle du salarié à son engagement... à des valeurs prônées par l'entreprise et prétendument "partagées".

A contrario, la défense des conditions de travail et de vie des salariés de toutes catégories passe par le

respect du droit d'expression. Les cadres, par leur fonction dans le processus d'organisation de l'entreprise, sont les plus à même de vivre cette question qui renvoie à la citoyenneté, tant ce qui est vécu au travail influe sur notre vie privée.

C'est pourquoi l'Ufict CGT et sa branche Cadre sont très attentives à porter la revendication du droit à l'expression dans l'entreprise, en proposant en particulier de :

- garantir la liberté d'expression, notamment lors des réunions professionnelles,
- élaborer collectivement les objectifs en discutant les incidences prévisibles et les moyens nécessaires,
- préparer l'entretien professionnel au sein d'un collectif de travail, défini en fonction de sa responsabilité.

Le syndicat, notamment dans sa dimension spécifique liée à l'encadrement, est aussi un espace disponible pour que les salariés soient libres de parler du travail, de son organisation et de sa rémunération, des projets ou des choix stratégiques de l'entreprise.

En complément des groupes d'expression permis par le Code du travail (mais qui ne sont pas animés), nous concevons notre syndicalisme comme un espace de liberté individuelle et d'intervention collective dans l'entreprise. Pour que vive l'expression des cadres, avec celle des autres salariés. ■