



Dans le cadre de ses tables rondes, la CFE-CGC a fait témoigner **Alexandre des Isnards** et **Thomas Zuber**, auteurs d'un ouvrage à succès, « L'open space m'a tuer » mettant en scène des tranches de vie en racontant le quotidien « pas toujours glorieux » des jeunes cadres des années 2000 comme l'entretien d'évaluation, les séminaires, l'open space...

C'est une suite de « séquences vérités » sur les « absurdités » du management, causes de souffrance au travail.

**Carole Couvert**, secrétaire nationale CFE-CGC en charge du pôle Cohésion interne et animatrice des débats présente la soirée, divisée en trois temps : une présentation par les auteurs de leur ouvrage (les raisons qui les ont poussés à l'écrire et les perspectives qui se dégagent). Puis, place à un débat entre les auteurs et **Bernard van Craeynest**, président confédéral. Le dernier temps, et de loin le plus long, étant consacré à un échange entre la salle et les deux auteurs.

### La douloureuse découverte du monde de l'entreprise

Avant tout, **Alexandre des Isnards** et **Thomas Zuber** se présentent brièvement ; tous deux, trentenaires, sont passés par Sciences Po. **Thomas Zuber** a été pendant plusieurs années consultant en RH et **Alexandre des Isnards** a travaillé durant huit ans dans le domaine d'Internet, notamment au sein d'agences de création de sites web... Désormais, il est à son compte et donne des cours dans de grandes écoles, comme Sciences Po.

A noter que tous les deux font partie de la nouvelle commission parlementaire consacrée à la souffrance au travail.

Pour écrire ce livre, ils sont partis de leur propre expérience de jeunes diplômés avec en tête une

image d'Épinal de l'entreprise. Seulement, ils ont fait la douloureuse découverte du monde de l'entreprise avec son langage, ses codes...

Dès lors ils mettent en place un jeu : ils s'envoient par mail des textes parfois amers, mais toujours drôles sur leur vie de bureau. Leurs chroniques circulent, leurs amis s'y reconnaissent et envoient leurs propres anecdotes. Au final, des dizaines de témoignages s'accumulent, et surtout se recourent. De là, ils commencent à s'apercevoir d'une rupture entre les cadres, dits « ressources » et la direction.

### Un quiz pour un départ

L'idée de ce livre est également venue d'un mail, « un mail collectif envoyé par un de nos collègues pour faire deviner les raisons de sa soudaine démission ». Ce mail s'intitulait « un quiz pour un départ » et comportait une dizaine de questions comme : « partait-il parce qu'il avait « marre » de son chef ? De ses collègues ? Des changements de projets ? De la fausse bonne ambiance ? Des « agents doubles de l'open space » ? De la « pauvreté de son salaire de cadre » ?... » « Pour la première fois, l'un de nous osait briser le silence ou plutôt l'enthousiasme de façade » car pour tous, l'open space était convivial, le stress positif et la mobilité un défi.

## Les jeunes cadres ne connaissent plus la valeur Travail

Aucune réaction de la direction à ce message ! De là, les auteurs en ont déduit qu'il y avait un problème avec la direction et se sont donc interrogés : « qu'est ce qui ne va pas ? ». **Alexandre des Isnards** et **Thomas Zuber** sont allés voir des amis, des collègues, d'autres cadres... et se sont aperçus qu'il existait réellement un problème !

D'une part, il y a le discours du Medef : « les jeunes cadres ne connaissent plus la valeur Travail. Nous sommes dans une société du loisirs ».

D'autre part, il y a les cadres, qui eux pensent que « la vraie vie est ailleurs » et privilégient l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

Leur rapport à l'entreprise a donc changé. La notion même de carrière s'est modifiée ; « le turnover s'est institutionnalisé ». Pour **Alexandre des Isnards**, « rester quatre ans dans une entreprise fait fossile ! ».

## Pas de mutation génétique

Quant à **Thomas Zuber**, il n'est pas d'accord avec l'avis de Laurence Parisot sur le changement de comportement des jeunes face au travail ; « il n'y a pas eu de mutation génétique entre la génération de nos parents et la nôtre ! ». Ce sont les méthodes de management qui ont changé avec « l'individualisation » des performances, de l'évaluation et « la mise en concurrence des salariés », notamment dans les open space. Et la « destruction des collectifs » rajoute **Alexandre des Isnards**.

## Positive attitude

Dans cet ouvrage, les auteurs ont également voulu montrer ce « néo-management » et son « kit de la positive attitude » (exemple : le tutoiement pour tous). « Vive la dictature du bonheur ! Un impératif : s'éclater dans son boulot. Un interdit : se plaindre... ». Face à cette « rhétorique de l'épanouissement et cet enthousiasme de façade », les auteurs ont voulu voir ce qui se passait réellement dans les open space. Et ils ont découvert qu'il existait énormément de souffrance. En effet, avec l'exacerbation de l'individualisation, le salarié est incité à « interioriser sa souffrance » pour ne pas se voir qualifié de « NMA = negative mind attitude ».

Ce livre est donc un « diagnostic » sur la souffrance au travail.

## Un cadre, ça sert à encadrer ?

Autre malaise rencontré, celui de la quête de sens, en particulier pour le cadre. « Par définition, un cadre, ça sert à encadrer ? Eh bien, plus aujourd'hui. Tout le monde est cadre. Résultat, les cadres n'encadrent plus qu'eux-mêmes. Et encore... ». Le cadre se sent perdu car il n'est plus associé à la stratégie de l'entreprise, et lors de son évaluation, son travail n'est plus reconnu ; le « savoir être » est souvent évalué tandis que le « savoir faire » ne l'est pas toujours. « Votre relationnel est mesuré, mais sous l'angle du caractère ! ».

**Alexandre des Isnards** et **Thomas Zuber** font référence à l'une de leurs saynètes, intitulée « Tu ne séduis pas assez ». « Faire son boulot, c'est bien, mais pas suffisant. Il faut en plus avoir la bonne attitude. Gare à ceux qui



De gauche à droite : Carole Couvert, Alexandre des Isnards, Thomas Zuber et Bernard van Craeynest

ne manifestent pas assez d'enthousiasme ». Les auteurs relatent l'exemple de Camille qui s'entend dire : « tu ne séduis pas assez, tu dois être davantage avenante ». C'est une grosse remise en cause personnelle. Il est donc proposé à Camille une formation « Valoriser votre propre communication et votre propre image ». C'est une formation dédiée à « l'efficacité professionnelle et au développement personnel avec pour sous-titre : optimisez votre présence, décuplez votre impact personnel ».

## Les bonnes pratiques à toutes les sauces ne fonctionnent pas !

**Carole Couvert** les interroge sur leur site web et leur groupe Facebook, qui recueillent de nombreux commentaires, témoignages... « Quel phénomène de démotivation revient le plus souvent ? ». « Plusieurs » répondent-ils en chœur. Ils ont recueilli des témoignages sur l'open space, la souffrance au travail, le harcèlement moral, la perte de sens, notamment dans son travail de cadre et le fait de se sentir seul.

Et « quelles sont vos préconisations eu égard à ce que vous avez recueilli ? » demande **Carole Couvert**.

**Alexandre des Isnards**, notant chez les salariés le sentiment de « ne pas pouvoir faire son métier », préconise donc un « retour à l'aspect artisanal de son métier ».

Quant à **Thomas Zuber**, il explique qu'ils n'ont pas voulu écrire un livre de solutions « toutes faites » ; « les bonnes pratiques à toutes les sauces ne fonctionnent pas ! ».

Le point positif est que les mentalités changent : « la reconnaissance de cette souffrance est déjà une grande étape. On parle désormais de souffrance au travail et non plus de stress », à la grande joie de la CFE-CGC. En effet, ce fut un combat porté depuis de nombreuses années par la Confédération.

Mais avant tout, « il faut libérer la parole »...

Une autre piste proposée par les auteurs est l'évaluation et son individualisation. Ils s'interrogent : « comment mesurer le travail ? Comment apporter de la reconnaissance aux salariés, et ce de façon non arbitraire ? Comment évaluer autrement ? ». Il est essentiel de « réinstaurer les primes collectives au détriment des primes individuelles ».

## L'addiction au Blackberry est une soumission volontaire du salarié !

**Carole Couvert** leur demande de revenir sur la saynète appelée « crackberry ». Les auteurs rappellent

que « les crackberries sont les personnes accrocs aux vibrations des emails ». On est toujours joignable, même en vacances ! D'ailleurs, avec le BlackBerry, « le boulot empiète sur la vie privée ».

**Thomas Zuber** explique que le BlackBerry est « un signe de reconnaissance, de valorisation mais également un fil à la patte » et fait remarquer que cette « addiction » est une « soumission volontaire du salarié ».

## La faiblesse de la formation initiale

Après cette présentation de « L'open space m'a tuer », **Bernard van Craeynest** repart des propos tenus au début par les auteurs sur leur découverte de l'entreprise lors de leur sortie de Sciences Po. Le président confédéral regrette la faiblesse de la formation initiale qui n'arme pas les diplômés à « franchir cette barrière » qu'est l'entrée dans l'entreprise. Il faut apprendre à connaître ce monde, ses codes et s'insérer dans un monde qui a énormément évolué ces dernières années.

## Les chefs d'entreprise sont masochistes

Il partage également leur constat sur la destruction du collectif. Pour **Bernard van Craeynest**, « nous touchons au problème de l'état d'esprit de certains chefs d'entreprise », d'où l'importance du dialogue social dans les entreprises afin d'améliorer les relations entre les salariés et les dirigeants, et en dernier lieu améliorer globalement la performance de l'entreprise.

Pour le président confédéral, les chefs d'entreprise sont « masochistes », parfois à leur insu car ces méthodes de management sont contre-productives. D'autant plus qu'elles ont un coût exorbitant, aussi bien pour l'entreprise que pour le pays ; la souffrance au travail, c'est 3 à 4 % du PIB ! (ce qui représente le cumul des arrêts maladie, les frais de santé, le temps de travail perdu...). Pour **Bernard van Craeynest**, « si la France avait une meilleure qualité relationnelle et une meilleure vie au travail, nous aurions toujours de la croissance ! Nous y sommes confrontés à cette absurdité ! ».

Le président confédéral interroge les auteurs sur la présence ou non d'instances de salariés dans les entreprises qu'ils ont connues. **Thomas Zuber** lui répond qu'il existait bien des instances « mais peu de personnes syndiquées, qui sont souvent stigmatisées », sans oublier que les syndicats sont peu présents dans la sphère des sous-traitants.

## Remplacer le Code du travail par le Code du commerce

Selon **Bernard van Craeynest**, « nous pourrions croire à un effet de mode de ces nouvelles relations interpersonnelles. Et non, c'est belle et bien une tendance lourde qui pousse à favoriser le travail indépendant et à remplacer le code du travail par le code du commerce », ce qui est un des aspects préjudiciables pour la « cohésion sociale de notre pays ». Nous ne devons pas nous étonner, « quand la concurrence entre individus est exacerbée, nous sommes alors confrontés à des drames comme chez France Telecom ».

« Nous sommes donc là pour réfléchir ensemble aux remèdes et aux solutions que l'on peut apporter. Nous devons également mettre face à leurs responsabilités nos gouvernants et nos représentants patronaux ».

### Les syndicats, un contre-pouvoir

C'est au tour de la salle de s'exprimer sur cette souffrance au travail. D'ailleurs, la première à prendre la parole est **Claire Merlin** de France Telecom. Elle a tenu à apporter « sa parole » car elle fut elle-même confrontée à cette « violence » au travail. En effet, malgré sa déficience auditive, elle a été « placée dans un centre d'appels ! » ; elle a connu une dépression et s'en est sortie en reprenant des études. Elle est désormais psychosociologue/consultante à la recherche d'un emploi. Cette militante CFE-CGC croit au collectif et, par conséquent aux syndicats, qui selon elle sont un « contre-pouvoir ». Elle défend l'idée de Christophe Dejours, d'entretiens d'évaluation collectifs. Pour **Thomas Zuber**, ce peut être une piste.

### Ce n'est plus l'époque du tout open space

Pour **Christophe Lefevre**, délégué syndical CFE-CGC chez Scor, « on ne se rend pas compte des mauvais côtés de l'open space. Ce n'est pas un monde idéal, décoré de belles plantes ! ». D'ailleurs, il soulève le problème du volume sonore existant parfois dans les open space, c'est très « perturbant ». « Aucune norme n'existe en la matière... ». Après ce commentaire, il demande aux auteurs s'ils avaient rencontré des entreprises, qui sont revenues à une configuration traditionnelle (ex : avec une individualisation des bureaux) ?

**Alexandre des Isnards** rappelle qu'il y a eu l'époque « tout open space », mais désormais « on en revient

un peu ! ». Sinon, l'autre solution, ce sont les aménagements. L'auteur prend l'exemple de Coca-Cola, qui propose aux salariés de choisir, par exemple, dans un catalogue « une plante pour personnaliser son espace » ; mais, ce ne sont que « des rustines ».

« Les bureaux nomades, qui restent tout de même des open space font aussi leur retour ».

**Thomas Zuber** tient à faire remarquer que « comme il est difficile de se concentrer dans les open space, les entreprises créent alors des espaces dans lesquels il est possible de s'isoler, comme le "confessionnal de Secret Story" ». L'auteur prend l'exemple d'Accenture, qui a mis en place des cabines téléphoniques destinées aux salariés qui doivent téléphoner à leurs clients par exemple (afin d'avoir un minimum de confidentialité).

### Et pourtant, l'open space ne disparaîtra pas !



Alexandre des Isnards

**Alexandre des Isnards** pense que de toute façon l'open space ne disparaîtra pas car avec ses espaces de convivialité, il est souvent vécu comme « une réussite ! » Par exemple, chez Google, il y a même une mise en scène de la détente ! Mais toujours sous le contrôle de la direction...

Toujours dans un souci de transparence, même l'isolement est transparent car « tout le monde voit lorsqu'un salarié s'isole ». Chez Coca-Cola, les managers, qui ont droit à un bureau fermé doivent laisser leur porte ouverte, voire n'ont plus de porte (elle a été enlevée) ! Toujours au nom de la « transparence ». De toute façon, ils n'ont rien à cacher ! Mais les auteurs s'interrogent sur la notion « d'intimité »... Le souci est que les salariés « font du personnel au boulot car ils passent beaucoup de temps au travail ».

### Ne jamais parler de façon négative

Pour **Alain Champigneux**, administrateur salarié CFE-CGC chez Renault, ce livre apporte « une analyse critique du management organisationnel ». On doit d'ailleurs s'interroger sur le langage des entreprises. En effet, on parle d'open space ou de « bureau par-

tagé ». Or, le « partage » est une valeur positive, qui fait référence à la solidarité. « Si on est contre un tel bureau, on est donc contre les valeurs de l'entreprise, de partage ! La dialectique est le pire des effets pervers ». « Qu'en pensent nos auteurs ? » se demande **Alain Champigneux**.

Selon **Thomas Zuber**, « la dialectique est très importante dans ce néo-management ». Lors d'un entretien d'évaluation, on vous explique que c'est « pour votre bien, pour votre développement personnel ». Le langage est toujours positif ainsi que les mots car, dans l'entreprise les mots comptent. Au lieu de « dégage », on dit au salarié « ce serait bien que tu prennes tes responsabilités », ce qui signifie démissionner. Ainsi, l'entreprise évite un licenciement... **Alexandre des Isnards** nous fait remarquer l'utilisation de mots « passe partout » comme « mutualiser, booster, performance, optimiser, centres d'excellence... » ; ces mots donnent confiance.

Pour **Thomas Zuber**, l'anglais est même utilisé afin d'atténuer « la violence des mots » : « outsourcing » au lieu de « licenciement » !

### L'open space n'est qu'une étape intermédiaire

L'open space lui, il connaît ; c'est **Éric Pigal**, délégué syndical CFE-CGC chez Accenture. Pour lui, « plus on met de gens dans une salle, moins ils se parlent. C'est assez paradoxal ».

D'ailleurs, l'open space n'est pour **Éric Pigal** « qu'une étape intermédiaire ». Actuellement, il existe deux tendances : le fait de ne plus avoir de bureau, ce qui est le cas dans son entreprise, et le télétravail à domicile avec le risque de « désocialisation, de perte du collectif ». L'open space traduit une « tendance plus profonde, qui est le changement du management, des modes de travail » : « on n'est plus que des ressources et non plus des ressources humaines »...

Autre exemple : celui du dialogue social chez Accenture. L'activité du comité d'entreprise de son entreprise qui fonctionne le plus, c'est « la subvention individuelle » pour, par exemple, rembourser les activités des enfants. Malheureusement, « le syndicalisme doit jouer sur l'individualisme et non plus sur le collectif. Les actions collectives font peur ! » selon **Éric Pigal**. Le point positif est que l'information, la communication et le souci de transparence

sont peut-être des éléments qui peuvent être utilisés et qui sont des « prétextes » pour que les gens se reparlent entre eux.

### Une surveillance généralisée de chacun sur chacun

Autre remarque : « l'autocontrôle et la supervision de chacun sur chacun sont permis par l'open space. On n'a pas le droit au coup de mou, à une baisse de régime ». **Thomas Zuber** est tout à fait d'accord avec ce constat. « Nous sommes dans une surveillance généralisée, car la logique du groupe est forte. On se sent constamment surveillé, épié ! ».



Thomas Zuber

**Thomas Zuber** interroge le délégué syndical sur son action chez Accenture, « qui ne doit pas être facile ». Pour lui répondre, **Éric Pigal** rappelle que la CFE-CGC a été la première organisation syndicale à s'implanter ; ce fut « la guerre nucléaire ! ». Maintenant, les quatre organisations syndicales présentes sont plu-

tôt bien acceptées.

Le problème est « que nous traînons une image négative des syndicats. Il faut donc avoir un discours positif, constructif, qui fait bouger les choses. Il faut montrer aux gens que l'on va les aider, d'où l'importance du partage des informations ».

### La souffrance au travail est un tabou

Selon **Gilles Le Louedec**, informaticien, « la souffrance au travail est une pandémie et un tabou ». Avant, la pénibilité était physique, désormais elle est différente. Constat partagé par **Alexandre des Isnards** : « la souffrance au travail est avant tout mentale », par conséquent, « difficile à appréhender, à dépeindre ». L'auteur constate que souvent la personne est renvoyée à sa « fragilité individuelle ». D'ailleurs, on s'interroge peu sur les causes de cette souffrance.

De plus, ce qui est souvent oublié est que « l'activité économique doit être au service de tous, pour le bien-être de tous » ; cette valeur humaine est trop souvent oubliée et remplacée par des données chiffrées.

Quant au délégué syndical CFE-CGC de BNP-Paribas **William Geib**, il confirme que la communication est un « moyen de briser l'isolement des salariés ». Cette proximité avec les salariés est ce qui a permis au Syndicat National de la Banque CFE-CGC (SNB) d'être premier chez BNP-Paribas !

En parlant de proximité et de communication, **William Geib** fait part de la décision de la banque, dans le cadre de l'épidémie de la grippe H1N1, de tester le télétravail pour 2 000 salariés. Cette décision est la preuve d'une volonté de la direction de « désocialiser » les salariés.

### Quelques pistes de réflexion, la formation initiale, le rôle du CHSCT, la notation des entreprises...

Les auteurs reviennent sur le rôle du CHSCT, qui n'a pour l'instant qu'un rôle consultatif ; ils l'ont d'ailleurs constaté lors des installations des open space. Les salariés « n'ont pas vraiment leur mot à dire ». De toute façon, il y a des professionnels, les « space planners » ! L'une de leurs pistes de réflexion est que le CHSCT n'ait justement plus **que** ce rôle consultatif : « il faut aller plus loin et lui donner plus de pouvoir ».

Autre piste, déjà évoquée par **Bernard van Craeynest** précédemment : le développement de la formation initiale, notamment dans les grandes écoles afin de faire connaître aux étudiants le monde « réel » de l'entreprise.

D'autres suggestions, sous forme de questions sont proposées par **Gilles Mauboussin** : faut-il instituer la notation des entreprises et des patrons sur les conditions de travail ? Et rétablir les cercles de qualité pour l'amélioration des conditions de travail ? Les salariés doivent s'exprimer sur ce qu'ils veulent afin de « définir une compétence ». Pour ce délégué syndical, « ce sont toujours les indicateurs financiers qui priment ». Il faudrait créer des indicateurs sur les conditions de travail...

C'est au tour de **Charles Guillard** d'EDF d'interroger les auteurs : « avez-vous une idée pour arrêter le rouleau compresseur qu'est l'open space ? ». Il en profite pour relater une anecdote : chez EDF, pour avoir un bureau en verre, il faut être N+4, en un mot être cadre dirigeant...

### Je phase pas mal avec ton autoéval

Pour conforter les propos de **Charles Guillard**, **Pierre Personne**, délégué syndical central CFE-CGC

chez Manpower présente les orientations 2010 de son entreprise, qu'il vient de découvrir.

D'une part, déménager le siège de Paris à Nanterre car selon la direction les bureaux actuels sont vétustes et de Nanterre, ils seront « visibles depuis le périph ! ». Dorénavant, les bureaux seront en open space, sauf celui du directeur d'agence.

D'autre part, mettre en place l'autoévaluation et l'évaluation à 360°.

A ce sujet, les auteurs ont écrit une saynète intitulée « Je phase pas mal avec ton autoéval ». Pour eux, l'autoévaluation est un « cruel exercice, qui demande à quelqu'un de s'évaluer. On est toujours plus dur envers soi-même ». De plus, l'objectif de ces entretiens d'évaluation est de recueillir « l'autosatisfaction » du salarié. D'ailleurs, il est de plus en plus souvent demandé de s'autoévaluer avant l'entretien et d'adresser avant l'entretien son document. Il est plus facile par la suite « d'aboutir à un compromis », sans oublier que souvent la question de la rémunération n'est pas évoquée car le salarié se trouve dans un « contexte consensuel »... Pourtant, il n'y a jamais de tabou dans les entretiens !

Quant à l'évaluation à 360°, cela signifie que le salarié évalue son N+1 et son N+2 ; c'est une preuve de « démocratie » dans l'entreprise. Cependant, les salariés s'autorégulent car ces entretiens sont normalement anonymes, mais il est facile de retrouver la trace informatique...

Selon les auteurs, certains managers sont en « porte-à-faux, en pleine souffrance » avec ces méthodes d'évaluation.

### L'open space, un univers absurde

Délégué syndical CFE-CGC chez Xerox et secrétaire général du CHSCT, **Bernard Vincent** apporte son témoignage car le CHSCT a lui-même mis en place l'open space chez Xerox. En effet, les américains ont dit à la direction générale : « pour les changements de locaux vous avez 9 m<sup>2</sup> par salarié ». Avec la direction, le CHSCT a contribué à la recherche de locaux. Malheureusement, ils n'ont pas eu d'autre choix que l'open space étant donné le prix de l'immobilier. Pourtant, pour **Bernard Vincent**, l'open space est « un univers absurde ».

## Les politiques et les organisations syndicales doivent se battre ensemble pour réussir

Un autre délégué syndical CFE-CGC fait remarquer que depuis plusieurs années les conditions de travail se sont nettement détériorées, et cela à cause d'une mauvaise gestion des ressources humaines. Alors que faire ? Quelles sont les solutions ? La suggestion du délégué syndical est de « donner un intérêt aux patrons et aux actionnaires à faire bouger les autres. Mais comment ? ».

**Alexandre des Isnards** lui répond que c'est « politique ». « Dans un système gouverné par un capitalisme à court terme, comment faire si on ne change pas de capitalisme ? Il ne sait pas ! ». Pour lui, il y aura toujours de la « pression ».

Quant à **Thomas Zuber**, la solution est à la fois politique et syndicale : « il faut donner du sens au travail, au collectif ». Pourtant, malgré la crise, rien n'a changé : « nous sommes toujours dans une logique du court terme et de rentabilité. Les politiques et les organisations syndicales doivent se battre ensemble pour réussir ».

**Yves Ferret**, délégué du personnel CFE-CGC chez Allianz France trouve que le livre « L'open space m'a tuer » est un livre de diagnostic. Mais il est également essentiel d'aborder la question du système économique et politique et de se poser la question « comment s'en sortir lorsque nous sommes confrontés à certaines situations, comme chez France Telecom, situations dues à un certain type de management ? ».

### Un open space n°2 ?

**Carole Couvert** interroge les auteurs : « comment envisagez-vous la suite ? L'écriture d'un open space n°2 ou sur un autre sujet ? Quelle suite donneront-ils à leurs travaux ? ».

« On continue à réfléchir sur ces thématiques » pour **Thomas Zuber**. « Nous n'avons pas voulu faire un livre à la va-vite sur les solutions ».

**Alexandre des Isnards** et **Thomas Zuber** continuent d'apprendre, d'échanger, de recueillir des témoignages, de s'enrichir... en participant à des débats, des groupes de travail ou bien en rencontrant des politiques, des syndicalistes... pour ensuite, peut-être, émettre quelques solutions.

Parallèlement à leur réflexion, les auteurs donnent des cours dans certaines grandes écoles, comme Sciences Po, afin de « transmettre un esprit critique aux étudiants ».

Leur préoccupation est d'être toujours dans la réflexion et l'action et ne veulent surtout pas être enfermés dans des stéréotypes du style « pseudo-experts » ou « pseudo-coachs ».

### Impossible de critiquer l'open space

Pour conclure, **Carole Couvert** remercie très chaleureusement et lit un passage des pages d'introduction du livre : « Impossible de critiquer dans l'open space sans passer pour des syndicalistes ou des révolutionnaires : c'est la dictature de la positive attitude ».

« Un débat comme ce soir a-t-il eu pour vous des vertus pédagogiques sur l'univers syndical et sur le fait qu'il puisse exister un syndicalisme de propositions contrairement à ce que vous avez écrit dans votre ouvrage ? » demande-t-elle.

Les auteurs sont tout à fait « pour l'action syndicale » ; ils ne sont pas « sectaires » et n'ont surtout pas voulu donner une image caricaturale du syndicalisme mais sont partis d'une image générale. Oui, bien entendu, ils sont prêts à travailler avec les syndicats à l'avenir.

### La racine du mal est la dérive du capitalisme financier

« Conclure un sujet pareil, ce sera pour plus tard, lorsque nous aurons apporté un certain nombre de solutions » sont les premiers mots de conclusions de **Bernard van Craeynest**. Le président confédéral renvoie à l'un de ses éditoriaux de la Lettre Confédérale de septembre, dans lequel il mettait en exergue l'importance du sommet de Pittsburgh. D'ailleurs, cette rencontre n'a pas donné les résultats attendus. « Nous en sommes à nous demander avec la sortie de crise : va-t-on recommencer comme si rien ne s'était passé ? C'est tout le débat ».

Selon **Bernard van Craeynest**, « la racine du mal est la dérive du capitalisme financier, où on recherche des profits immédiats et des bénéfices largement supérieurs à la croissance réelle ».

Il y a donc beaucoup à faire pour « continuer à convaincre nos politiques à mettre en place, au niveau planétaire, de nouvelles régulations économiques et financières ».

**Bernard van Craeynest** revient sur l'importance du langage et de la dialectique : « nous utilisons une certaine rhétorique pour faire passer parfois des choses inavouables ». L'un de ces vocables, apparu depuis plusieurs mois est « plan de départs volontaires ». Nous ne parlons

donc plus de PSE ou de plan de licenciements ! C'est plus positif. Seulement, s'interroge-t-on sur ce que sont devenus ces volontaires un ou deux ans après ? Pour le président confédéral « on s'en moque. On est au cœur de l'hypocrisie ! ».

« A nous de recenser les bonnes pratiques menées dans les entreprises par nos collègues CFE-CGC et de dénoncer ces mécanismes de rentabilité de la charge salariale (surface des bureaux plus petite, décompte du temps de travail avec temps de pause et temps effectif...) ». Sans oublier de proposer des solutions comme la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). D'ailleurs, la CFE-CGC est cofondatrice de l'ORSE.

Pour **Bernard van Craeynest**, « l'effet immédiat de ce qui se passe dans les entreprises comme France Telecom est la dégradation de l'image même de la société dans l'opinion publique alors qu'elle évolue dans un secteur concurrentiel ». Dans quelques mois, on pourra mesurer la conséquence de cette dégradation de l'image : une baisse d'effectifs, due à une perte de parts de marché pense **Bernard van Craeynest**.

## Les syndicalistes ont le courage de s'opposer...

Le président confédéral insiste sur le fait que « les syndicalistes ont le courage de s'opposer et de proposer car il y a toujours des solutions, des voies meilleures. Il faut valoriser nos actions et aider nos collègues afin de nous en sortir collectivement ». C'est sur cet élan d'optimisme que **Bernard van Craeynest** conclut cette rencontre.

Retrouvez notre dernier baromètre stress CFE-CGC sur notre site :

www.cfecgc.org, rubrique publications/enquêtes



L'ORSE est une association loi 1901, créée en juin 2000 à l'initiative de la CFE-CGC.

Il ne se passe pas une semaine sans que les thèmes de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, des règles déontologiques de l'entreprise, des codes de bonne conduite et chartes éthiques, de l'exercice des droits de vote au service du développement durable, des choix d'investissement des fonds d'épargne salariale, des placements éthiques ne soient abordés.

Les entreprises et leurs partenaires, les investisseurs et les gestionnaires financiers se sentent de plus en plus concernés par ces questions.

C'est la raison pour laquelle une trentaine de grandes entreprises, sociétés de gestion de portefeuille, organisations syndicales, institutions de prévoyance et mutuelles ont pris l'initiative de créer le premier Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

### L'association a pour buts de :

Collecter, analyser et faire connaître des informations, documents et études sur la responsabilité sociétale des entreprises et sur l'investissement socialement responsable, en France et à l'étranger

Diffuser cette information auprès de ses membres, par tous moyens appropriés.

Plus généralement, l'association pourra accomplir tout acte se rapportant directement ou indirectement à son objet.

Lancer une dynamique en créant et animant un réseau d'acteurs impliqués dans le domaine de la responsabilité sociétale des entreprises.

Proposer à ses adhérents des outils (informations, identification des réseaux étrangers) afin de les aider dans leurs réflexions et leurs actions.

Favoriser l'échange d'information entre les membres de l'association sur leurs expériences respectives.

Identifier les « meilleures pratiques » existant dans les pays proches de la France.

Animer la réflexion, notamment par l'intermédiaire de groupes de travail réunissant autour des représentants des entreprises des experts, des universitaires et des syndicalistes.

Sensibiliser les responsables économiques, sociaux et institutionnels à la responsabilité sociétale.

Faciliter la constitution de partenariats avec les acteurs et les réseaux concernés, en France, en Europe et au-delà.

www.orse.org