

*Guide des
manager·es*

JEUX OLYMPIQUES & PARALYMPIQUES 2024

4

5

6

7

8

INTRODUCTION

Les Jeux olympiques et paralympiques de Paris prévus du 26 juillet au 11 août, puis du 28 août au 8 septembre 2024 risquent de tourner au casse-tête pour les manager·es des entreprises et administrations. Changements d'horaires, programmation atypique des équipes, astreintes, intensification ou diminution de la charge de travail, télétravail, difficultés de transports, de logement... sont autant de défis que doivent relever les encadrant·es, les salarié·es et les agent·es des services publics dans les prochains jours.

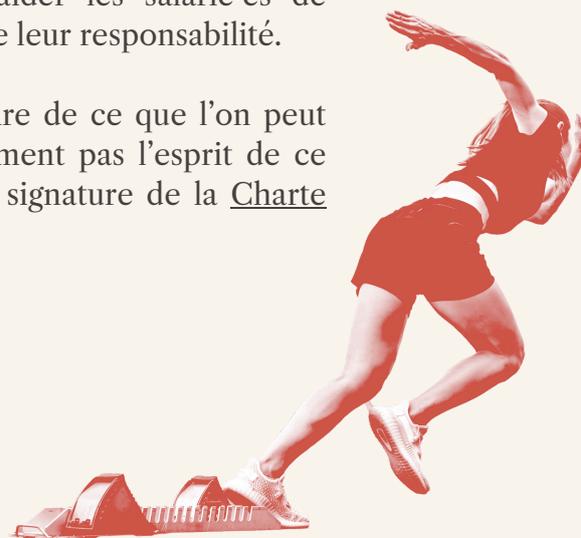
Pourtant, les directions savent depuis le mois de décembre 2015 que les JO 2024 se dérouleront en Île-de-France et dans d'autres grandes villes, mais le débat médiatique comme les négociations dans les entreprises et administrations ne traitent pas ou peu de la question de l'organisation du travail pour les JO à quelques jours de l'évènement.

Reste que les encadrant·es vont devoir faire face à cette période très particulière, voire de crise, alors même qu'ils et elles ne sont pas identifié·es comme travailleurs et travailleuses touché·es par les JO.

Malheureusement cette situation arrive alors qu'ils et elles déclarent dans notre dernier sondage Viavoice/Ugict à 64 % ne pas se sentir associé·es aux choix stratégiques de la direction de leur entreprise, et même à 49 % que leur éthique professionnelle entre en contradiction avec les choix et les pratiques de leur entreprise ou de leur administration. En outre, pour plus d'un tiers des cadres (35 %), les pratiques managériales se sont détériorées au cours de l'année écoulée (Baromètres 2023, Viavoice, Opinions et attentes des cadres et des professions intermédiaires).

C'est dans ce contexte que l'Union générale des ingés, cadres, techs et agent·es de maîtrise de la CGT met à disposition ce guide "de survie", comme elle l'a fait pendant la période de Covid, afin d'aider les salarié·es de l'encadrement à mesurer leur responsabilité et rien que leur responsabilité.

Car les JO ne peuvent pas être un laboratoire du "pire de ce que l'on peut faire" et/ou du moins disant social. Ce n'est évidemment pas l'esprit de ce grand évènement populaire. Encore moins depuis la signature de la Charte sociale Paris 2024.



QU'EST-CE QUI SE PROFILE ?

Les entreprises et administrations seront confrontées à des situations diverses selon leurs activités et leurs modes de fonctionnement. En voici un état des lieux non exhaustif.

Dans les villes où les épreuves ont lieu (Paris, Lyon, Marseille, Nantes, Châteauroux, Bordeaux, Saint-Etienne) des perturbations peuvent être attendues.

Les directions qui souhaiteront fermer leurs établissements physiquement pourraient recourir à des moyens visant à empêcher la venue des salarié-es dans les locaux tels que :

- Les jours de congés payés imposés
- Les jours de RTT imposés
- L'activité partielle ("chômage partiel")
- Les jours de télétravail imposés
- Les horaires de travail décalés, notamment selon les horaires de transports

Dans les secteurs d'activité vis-à-vis desquels la demande va augmenter (sécurité, hôtellerie-restauration, audiovisuel, transports, etc.) les directions vont devoir augmenter la production et avoir recours aux moyens suivants :

- Le refus de congés payés ou de jours de RTT
- La suppression ou la réduction des temps de repos (quotidien, hebdomadaire, dominical)
- La hausse du temps de travail, le recours aux heures supplémentaires
- La reconnaissance financière des efforts consentis par les salarié-es, notamment par des primes
- La hausse de la charge de travail et donc de son intensité, y compris dans un contexte de risque de forte chaleur
- Le recours à des travailleur-euses précaires (contrats à durée déterminée, intérimaires)

D'autres problèmes très concrets pourront toucher les salarié-es en lien avec le déroulement des événements liés aux JO :

- Un accès rendu plus difficile aux lieux de travail en lien avec
 - les interdictions de déplacements dans certaines zones,
 - les retards liés à la saturation des transports
- Un accès rendu plus difficile aux dispositifs de garde et d'accueil des enfants (crèche, centre de loisir)
- Des pertes de logement induites par l'attrait des propriétaires pour la location de courte durée
- Des aléas climatiques (canicule, pluie et inondations, épidémie possible) qui peuvent entraîner des conséquences sociales
- Conséquences sur les salarié-es : stress, conflits entre salarié-es, climat anxiogène géopolitique (y compris lié au déploiement de l'IA), contact avec les usager-es

QUELLES SONT LES STRATÉGIES ENVISAGEABLES ?

Les employeurs doivent créer les conditions de l'anticipation. Ils organisent le travail et garantissent les conditions de travail et d'emploi des salarié-es, ainsi que leur santé et leur sécurité. Et pourtant, on observe de nombreuses défaillances dans les entreprises et les administrations : absence de discussions, absence de négociation avec les représentant-es des salarié-es, absence d'information des salarié-es.

En Île-de-France :

- Seul-es 17 % des salarié-es des professions intermédiaires et techniciennes indiquent avoir été consulté-es par leur employeur pour anticiper l'impact des JO de Paris sur l'organisation de leur travail.
- Seul-es 32 % des salarié-es de ces catégories indiquent que leur employeur a consulté les représentant-es du personnel sur l'organisation du travail pendant les JO de Paris (Baromètre Ugict/ViaVoice 2024)

Parce qu'on va exiger d'elles et eux de produire autant à moyens constants, les encadrant-es risquent devoir manager à flux tendu. Voici quelques conseils :



FAIRE UN PREMIER ÉTAT DES LIEUX DE SON CÔTÉ

Se poser quelques questions en partant d'un premier état des lieux visant à identifier ses responsabilités et celles de la direction.

Voici quelques exemples de questions que vous pouvez vous poser pour appréhender vos conditions d'encadrement dans le contexte des JO :

- Quels vont être les besoins sur place, en télétravail ? Les difficultés ?
- Quelles sont les situations particulières dans l'équipe ? Y a-t-il par exemple des salarié-es avec ou sans enfants, des salarié-es qui vivent loin du lieu de travail, des salarié-es en famille monoparentale, des salarié-es en situation de handicap ?
- Quelles sont les ressources que vous avez à votre disposition ? Qui sont vos interlocuteur-ices ? Ils et elles sont nombreux-ses et peuvent vous aider à répondre à toutes ces questions : pair-es, équipe salariée, employeur, représentant-es du personnel et syndicats, médecine du travail, inspection du travail, caisse de sécurité sociale (Carsat/Cramif/Msa), service social du travail, etc.

- Comment seront valorisés les efforts consentis ? Est-ce que tou·tes les salarié·es seront pris·es en compte, à la fois “sur le terrain” et dans les “fonctions support” ? Est-ce que les efforts de l’encadrement seront également reconnus ?
- Quel est le cadre ? Quelle est la responsabilité juridique de chaque niveau hiérarchique ? Quelle est celle de l’employeur ?

En tant qu’encadrant·e, vous êtes responsable d’organiser au mieux l’activité de votre équipe dans un contexte et dans un cadre qui doivent être établis par la structure. Quel que soit votre niveau de responsabilité, vous restez salarié·e et vous avez donc une obligation de moyens, au regard des éléments mis à votre disposition par l’employeur, pas une obligation de résultat !

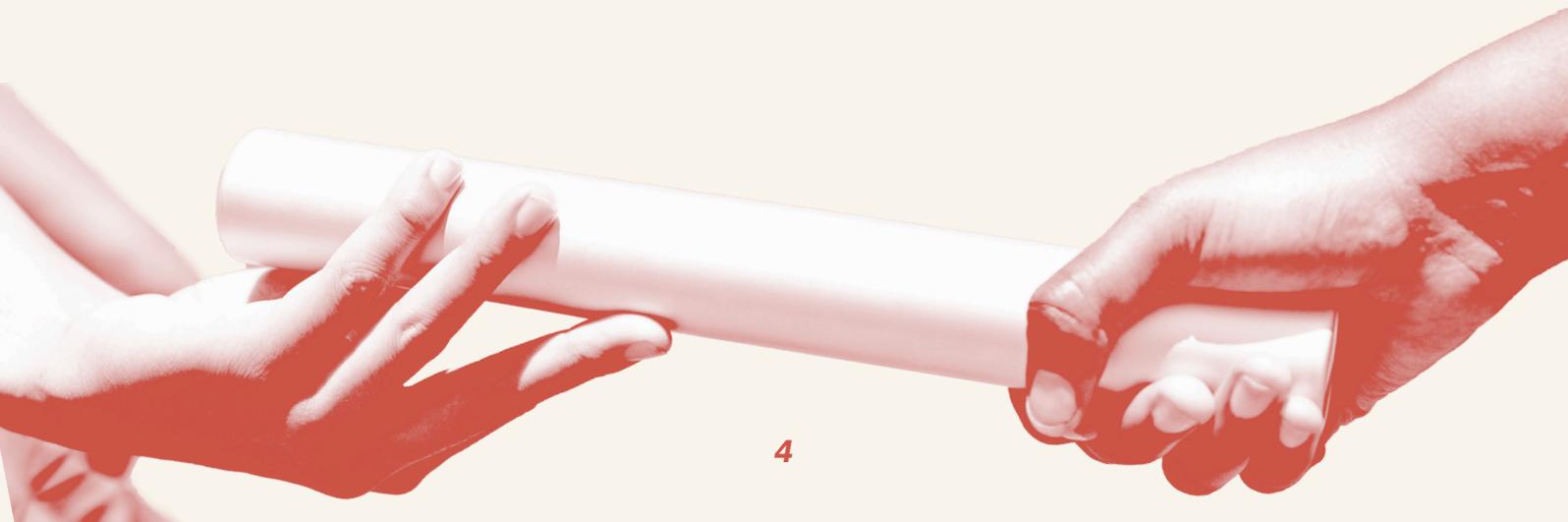
Les revendications de l’Ugict-CGT pour les salarié·es qualifié·es à responsabilités :

- La reconnaissance de leurs qualifications, et notamment de leurs responsabilités professionnelles, y compris par le salaire.
- La mise en place d’un droit d’alerte, de refus et de proposition alternative

Remonter ses questions à l’employeur

A partir de vos interrogations, l’employeur doit vous décrire l’organisation du travail envisagée sur la période et les moyens mis en œuvre pour qu’elle réponde aux besoins des salarié·es.

L’organisation du travail est à la main des employeurs, mais aujourd’hui ils ne le font pas bien. La réalité pèse lourd sur les dysfonctionnements récurrents. Manque de moyens, faiblesse des formations, délais trop courts, sous-traitance en cascade... Pour autant, la logique du système D qui reporte sur les encadrant·es la responsabilité de faire et faire faire le job ne peut se justifier. La responsabilité des employeurs sur la définition de la stratégie, la mise en œuvre et la coordination des moyens, les arbitrages sur les reports, les renoncements, les priorités et le respect des règles RH et de santé et sécurité au travail (SST), est pleine et entière.



Se rapprocher des représentant·es des salarié·es et des syndicats

Les représentant·es des salarié·es, élu·es dans les institutions représentatives du personnel (comité social et économique, comité social d'administration, comité social territorial ou comité social d'établissement) doivent pouvoir répondre à vos questions sur :

- l'existence de discussions dans ces instances sur les mesures mises en place en lien avec les JO
- l'existence de procédures d'information-consultation des instances sur les mesures mises en place pour modifier l'organisation du travail
- l'existence d'éventuelles alertes exprimées par les instances en lien avec les JO

Les représentant·es des salarié·es dans ces instances doivent pouvoir vous indiquer où trouver les procès-verbaux de ces réunions, ainsi que les avis adoptés pour vous informer.

Les représentant·es des syndicats (délégué·es syndicaux·ales, représentant·es de section syndicale, syndicalistes élu·es au CSE) doivent pouvoir répondre à vos questions sur :

- les éléments précités présentés au CSE, CSA, CST
- l'existence d'un ou de plusieurs accords signés sur l'organisation du travail pendant les JO
- les accords signés dans votre entreprise ou dans votre branche professionnelle sur l'organisation du travail (accord temps de travail, salaires, télétravail, etc.)

Vos représentant·es doivent pouvoir vous apporter des réponses sur ce qu'ils et elles font en faveur de l'encadrement. Vous pouvez aussi formuler vos besoins afin qu'ils et elles les défendent (ex. accès à des informations ou à des moyens spécifiques pour faire face au contexte des JO). Tout, y compris les droits et moyens supplémentaires pour les salarié·es, est négociable dans l'entreprise, dès lors que la direction se met autour de la table.

Vous ne savez pas si la CGT et son Ugict existent dans votre entreprise ?

Contactez nous : <https://www.cgt.fr/organisations>

Échanger individuellement et collectivement avec les équipes pour vérifier les angles morts

Ces échanges peuvent se faire de façon informelle ou lors de réunions d'équipes. Il faut néanmoins prendre en compte le fait que les collègues peuvent ne pas souhaiter exposer leurs difficultés dans un cadre collectif.

Remonter les demandes et les besoins des équipes à l'employeur

Des phases d'allers-retours entre vous et votre employeur sont nécessaires. En particulier, pour évaluer les moyens alloués au fonctionnement du service, tout en tenant compte des situations des salarié·es et du cadre juridique professionnel.

Voici la démarche conseillée :

- Informer clairement l'employeur des problèmes matériels
- Opposer les contraintes légales ou réglementaires
- Demander des détails sur l'esprit des demandes

PROPOSER UNE SOLUTION OPÉRATIONELLE CLÉ EN MAIN

En période de crise, votre hiérarchie est amenée à prendre des décisions parfois mal voire pas du tout anticipées. Dans ce contexte, il n'est pas impossible que soient prises des décisions hâtives et irréfléchies par manque de temps. Exiger une remise en cause chronophage risquerait alors de faire choux blanc, tandis qu'une proposition alternative construite aurait plus de chances d'être prise en compte.

- Exposez à votre hiérarchie l'organisation mise en place (ou à mettre en place) et les impératifs auxquels vous êtes confronté·e pour assurer le meilleur fonctionnement possible dans le contexte.

Cet échange est l'occasion, si nécessaire, de solliciter, une priorisation des missions, en rappelant que les missions considérées comme non prioritaires pourront être reportées ou non effectuées en fonction des capacités du service :

- Exposer les conséquences prévisibles des injonctions problématiques, et en particulier des demandes les plus absurdes.
- Faire confirmer la consigne et ses conséquences redoutées

Votre hiérarchie ne maîtrise pas forcément les conséquences des ordres qu'elle donne, en l'informant clairement sur les problèmes que vous anticipez et en demandant une confirmation de l'ordre, vous limitez ce risque.

- Accepter l'ordre mais laisser une trace écrite :

Si, malgré les arguments déployés et les propositions faites, les ordres sont confirmés, accepter l'ordre mais laisser une trace écrite à la hiérarchie des conséquences attendues. Cette précaution vous permettra de vous protéger lorsque les difficultés se feront sentir, mais également d'être plus audible dans la formulation de solutions alternatives.

La différence entre le “travail prescrit” et le “travail réel”

Les risques organisationnels et psychosociaux s’installent durablement en cas d’écart important entre le travail prescrit et le travail réel.

Le travail s’organise souvent à partir de directives, de process ou procédures qui font concorder une lecture théorique du travail avec une pratique professionnelle conforme avec les exigences et possibilités matérielles de l’exécuter. Dans les périodes de tension, voire de crise, les prescriptions habituelles ne permettent plus de répondre à la commande initiale. Que ce soit par l’explosion de la charge de travail, la désorganisation des intervenant·es et leur coordination, la désorientation des objectifs... Cette situation doit fonctionner comme une alerte sérieuse et nécessite de reprendre en main le processus de travail et son organisation.

Le respect des responsabilités et de l’autonomie ce n’est pas gérer la pénurie, c’est avoir les marges de manœuvre pour faire face.

Etre encadrant·e c’est organiser les ressources et le travail d’une équipe, cela requiert des aptitudes à la prise de décision qui ne peuvent être réduites à demander des autorisations préalables ou faire valider la moindre évolution ou réponse selon le bon vouloir ou l’humeur de dirigeant·es qui n’ont pas la compréhension fine et organique du travail du service ou de l’équipe. C’est pour cela que lors des entretiens professionnels annuels ou de la remise des délégations de l’employeur, il faut faire acter la responsabilité professionnelle qui est la sienne et ses limites réelles mais aussi l’autonomie nécessaire pour l’exercer réellement. En cas de difficulté, vous pouvez à tout moment provoquer une rencontre avec le/la dirigeant·e pour recaler les missions, moyens et latitudes qui vous sont confiés. L’appui d’un·e représentant·e du personnel peut s’avérer grandement utile dans ces cas-là.

L’écart entre “prescrit” et “réel” est un enjeu de santé-sécurité au travail. Les périodes particulièrement tendues sont souvent vectrices de mal-être, de souffrance voire de risques pour la santé des personnels. Les JOP pourraient potentiellement devenir un catalyseur de risques au travail. Cette période peut installer durablement un climat délétère et provoquer des erreurs, de l’absentéisme, de la conflictualité, ce qui constitue des signaux d’alerte flagrants. La responsabilité de l’employeur est alors engagée au titre des obligations de prévention et de protection de la santé des travailleur·ses, notamment au travers du document unique d’évaluation des risques (DUER). Vous pouvez vous appuyer également sur les professionnels RH et SST de votre entreprise ou administration et solliciter les prérogatives CSSCT du CSE, CST ou CSA.

La CGT et son Ugict ont produit des [sociomètres](#) permettant de graduer les risques dans l’environnement de travail et détecter au plus tôt les situations dégradées.



S'INFORMER SUR LE CADRE JURIDIQUE ET ENTAMER UNE ACTION COLLECTIVE

Le cadre juridique

Pour connaître vos droits et ceux des personnes que vous encadrez vous pouvez vous rendre sur la Foire aux questions dédiée de la CGT.

Vous pouvez également demander à l'employeur les sources du droit appliqué dans votre structure. Ces sources peuvent être diverses :

- La loi et les décrets (le code du travail, le code général de la fonction publique),
- Les accords collectifs (convention collective et accord d'entreprise),
- La jurisprudence des tribunaux.
- Les fonctionnaires sont également concerné-es par des circulaires et des notes de service.

L'employeur doit vous informer des accords collectifs qui vous sont applicables (article L. 1221-5-1, article R. 1221-34, articles R. 2262-1 et suivants du code du travail.)

Attention : s'agissant de la loi et des décrets relatifs au temps de travail (durée, repos, congés, etc.), le gouvernement y a introduit des dérogations spécifiques aux JO :

- Décret n° 2024-338 du 12 avril 2024
- Loi n° 2023-380 du 19 mai 2023 relative aux jeux Olympiques et Paralympiques

Solliciter l'intervention des représentant·es des salarié·es et de la CGT

Les représentant·es syndicaux·ales dans l'entreprise ou le service, ainsi que celles et ceux qui sont désigné·es dans les commissions paritaires régionales qui couvrent les salarié·es des très petites entreprises peuvent vous venir en aide. En l'absence d'institutions représentatives des salarié·es n'hésitez pas à contacter la CGT qui dispose de structures syndicales adaptées à vos besoins, y compris les unions fédérales des ingés, cadres et techs qui aident et organisent les encadrant·es.



Avec le syndicat, vous allez pouvoir définir une stratégie collective qui pourra notamment s'appuyer :

Sur la mise en visibilité des difficultés et la définition des réponses à vos besoins

Pour cela les membres du CSE (CSA, CST) peuvent :

- mettre la question des JO et de la situation des encadrant-es à l'ordre du jour des réunions de l'instance
- demander la révision du DUER (article R. 4121-2 du code du travail)
- demander une négociation sur la reconnaissance financière des efforts consentis (ils peuvent par exemple demander à rouvrir les négociations salariales)
- demander la mise en place d'un système de compensation et de bonification du temps de travail sur ces périodes.

Si vous n'avez pas d'institutions représentatives des salarié-es, avec la CGT vous allez pouvoir :

- solliciter vos pair-es et leur proposer d'échanger et d'agir collectivement,
- solliciter un acteur externe qui peut vous soutenir dans votre démarche (inspection et/ou médecine du travail par exemple)

Sur la construction d'une stratégie collective

Vous pourrez notamment, avec l'aide de la CGT :

- Organiser une réunion, y compris dans les bourses du travail, lors de laquelle vous pouvez inviter la CGT pour qu'elle présente les droits des salarié-es et leurs options individuelles et collectives
- Rédiger un courrier collectif à l'employeur
- Rédiger et faire signer une pétition aux collègues
- Organiser une grève

Vous pourrez également envisager les stratégies individuelles et collectives spécifiques en lien avec les enjeux de santé et de sécurité au travail :

- La déclaration d'un accident du travail (en raison d'un surmenage par exemple) nécessite d'être accompagné-e : la CGT peut vous présenter vos droits.
- Le droit de retrait également doit être réfléchi en anticipation, et peut utilement être associé au droit d'alerte formulé par les représentant-es des salarié-es



Le droit d'alerte

Le droit d'alerte est le droit qu'ont les représentant-es des salarié-es d'alerter l'employeur et d'exiger des mesures de protection. Le ou la travailleur-se alerte son employeur de toute situation de travail dont il ou elle estime qu'elle présente un danger grave ou imminent pour sa santé ou sa vie. Le recours au droit d'alerte permet de soulever la question au niveau du CSE, et donc de faire prendre conscience à tou·tes du danger. Il oblige l'employeur à mettre en œuvre une procédure spécifique pour lever ce danger.

Il suffit d'un-e membre du comité social et économique (CSE) pour alerter l'employeur (article L. 2312-60 du code du travail *). L'alerte est faite par écrit, sur un registre spécial (articles L. 4132-2, D. 4132-1 et 2 du code du travail). Une enquête doit immédiatement être faite par l'employeur, en lien avec le CSE, et il doit prendre les dispositions nécessaires pour remédier au danger grave et imminent. Si l'employeur n'est pas d'accord avec le CSE sur la réalité du danger, ou les mesures de prévention à prendre, le CSE est réuni sous 24 heures : l'inspection du travail et la sécurité sociale sont prévenues. Durant la réunion, s'il y a désaccord entre l'employeur et les travailleur-euses, l'inspection du travail intervient.

En cas d'accident ou de maladie professionnelle faisant suite à l'alerte, les travailleur-euses bénéficieront de la "faute inexcusable de l'employeur" (une indemnisation supplémentaire, à la charge de l'employeur).

L'alerte pour danger grave et imminent peut être mise en œuvre par les représentant-es des salarié-es dans le cadre d'une stratégie qui vise à gagner une amélioration des conditions de travail. Pour cela les représentant-es des salarié-es doivent :

- Contacter l'inspection du travail en amont ** de l'alerte pour l'informer du contexte, de l'attitude de l'employeur et des mesures de prévention qu'ils et elles préconisent de mettre en place dans l'entreprise. Pour cela les représentant-es peuvent retrouver les contacts de l'agent-e de contrôle compétent-e sur l'affichage obligatoire dans l'entreprise (article D. 4711-1 du code du travail), lui envoyer un mail et demander un entretien téléphonique.
- Discuter avec les autres membres du CSE, y compris si ils et elles ne sont pas membres de son organisation syndicale. Objectif : créer une majorité solide face à un employeur récalcitrant. Les représentant-es doivent s'assurer qu'ils et elles partagent les mêmes constats (échanges sur les retours des collègues sur le terrain), réfléchir aux préconisations de mesures de prévention qu'ils et elles feraient en partant du collectif pour aller vers l'individuel (réorganisation entière de l'activité de l'entreprise, mise en place du télétravail, mise en place de procédures, fourniture d'équipements de travail, etc.). Il faut se rappeler dans ce cadre que les représentant-es et les salarié-es qui les élisent sont celles et ceux qui savent le mieux quelle est l'organisation du travail nécessaire à la protection de la santé des salarié-es, et y compris des encadrant-es.
- Réfléchir en amont aux modalités de l'enquête conjointe qui devra être réalisée avec l'employeur (article L. 4132-2 du code du travail) : se rendre sur place ? entendre les salarié-es ? obtenir des photos des situations de travail ?

* Pour la fonction publique : Etat (Article 67 décret du 20 novembre 2020), territoriale (Article 68 décret du 10 mai 2021), hospitalière (Article 52 décret du 03 décembre 2021)

** Pour la fonction publique d'Etat il s'agit de l'inspecteur-riche en santé sécurité au travail (ISST)

- Lancer l'alerte dans le respect des formes prévues par le code du travail : inscription au registre spécial (article D. 4132-1 du code du travail).
- Lister les lignes rouges : les mesures minimales de prévention sur lesquelles les représentant-es des salarié-es ne transigeront pas.
- Si la divergence est actée avec l'employeur (article L. 4132-3 du code du travail) : préparer la réunion du CSE, en échangeant en amont avec les autres élu-e-s et l'inspection du travail. Les représentant-es peuvent aussi échanger en amont avec l'agent-e du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie (Carsat/Cramif/Msa) et avec le ou la médecin du travail. Objectif : que chacun-e puisse appuyer les constats des dangers et vos préconisations sur les mesures de prévention à mettre en place. Les représentant-es des salarié-es doivent alors rappeler à l'employeur qu'il est encore possible pour lui de mettre en place des mesures de prévention qui sont préconisées (article L. 4132-5 du code du travail)...
- Attention aux manœuvres de l'employeur lors de la réunion du CSE : il pourra demander un report du vote, l'organisation d'une deuxième réunion du CSE pour trancher et ainsi gagner du temps... Les représentant-es des salarié-es doivent anticiper ces mauvais coups et réfléchir à la tactique à mettre en place.
- S'il y a désaccord à la fin du CSE les représentant-es des salarié-es doivent s'assurer que l'agent-e de l'inspection du travail comprend bien les risques auxquels les travailleurs-ses sont exposé-es et l'insuffisance des mesures de prévention que l'employeur a proposées : cela lui servira pour construire ses suites (une mise en demeure, ou une saisine du juge des référés qui pourra mettre votre employeur sous astreinte de mettre en oeuvre les mesures de prévention)
- Les représentant-es des salarié-es doivent communiquer tout du long vis-à-vis des collègues : expliquer la démarche, décrypter le positionnement de l'employeur, documenter les demandes formulées, rendre publics les courriers de l'inspection du travail et les réponses de l'employeur. A la fin, ce sera aux salarié-es de prendre la décision de se retirer ou non de leur poste de travail, il faut qu'ils et elles aient tous les éléments (notamment écrits) pour le faire dans les meilleures conditions.

Dans tous les cas, agir collectivement vous protège. En tant qu'encadrant-e vous avez des droits, tou-tes les salarié-es doivent être sensibles à cette réalité et peuvent vous apporter leur soutien. La CGT défend les droits de l'ensemble des salarié-es, et organise les encadrant-es, comme les autres salarié-es qualifié-es à responsabilité, au sein de son Ugict.

ET APRÈS ?

Ce guide vous a été utile, et vous souhaitez aller plus loin ? Vous pouvez consulter nos autres productions sur notre site <https://ugictcgt.fr/>. Vous pourrez y trouver, entre autres, un guide pratique pour mener les entretiens d'évaluation professionnelle. Bien souvent, pris-es entre les contraintes des indicateurs de pilotage et les réalités du terrain, l'encadrant-e peut, à l'occasion de la période d'entretien annuel, redonner du sens à son rôle, à la finalité de l'activité de son équipe et ainsi offrir du sens au travail collectif (et à la relation avec les salarié-es) mais ils et elles ne sont pas toujours préparé-es à mener sereinement et de façon constructive ces entretiens. Notre guide à double entrée "évaluateur - évaluatrice" et "évalué-e" répond à ces problématiques.

Vous trouverez également nos propositions pour gagner un management alternatif sur notre site.

Le travail de management est de plus en plus standardisé et rationalisé et de moins en moins "humain". Nous constatons d'ailleurs une accélération de ce style de management depuis 2020 et la crise Covid, mais l'exemple le plus criant reste le cas de France Télécom/Orange. Le procès des dirigeant-es de cette entreprise a été celui du Wall Street management et a permis de démontrer ses conséquences humaines et sociales. Le capital s'organise pour « tout changer pour que rien ne change » pour pouvoir maintenir le management par les coûts.

Il va bien falloir changer les réalités professionnelles qui sont les nôtres. Pour nous, ingés, cadres, techs et agent-es de maîtrise, il s'agit par exemple de notre place et notre rôle dans le travail, de notre formation, ou de la mise en œuvre sous contrainte de décisions et de stratégies auxquelles nous ne sommes, en général, pas associé-es. Nous avons donc des attentes bien spécifiques par rapport aux différentes catégories de salarié-es, comme la reconnaissance de nos qualifications, les moyens d'exercer nos responsabilités, ou la revendication d'un droit de refus, d'alerte et d'alternative. Dans cette perspective, la CGT est dotée d'une structure pour rassembler les ingés, cadres, techs. L'Ugict-CGT réunit ainsi 81 000 personnes syndiqué-es à la CGT pour mieux définir ces revendications spécifiques et décider ensemble des actions à mener. Cette organisation contribue à la construction de convergences et de solidarités entre les différentes catégories de salarié-es. C'est ce qui différencie l'Ugict-CGT des organisations catégorielles ou corporatistes qui se concentrent sur une frange du salariat et de ses besoins, au risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du salariat.

VOUS SOUHAITEZ ALLER PLUS LOIN ET DÉCOUVRIR LES PRODUCTIONS DE L'UGICT-CGT ?



4

5

6

7

8

