

# Les infos

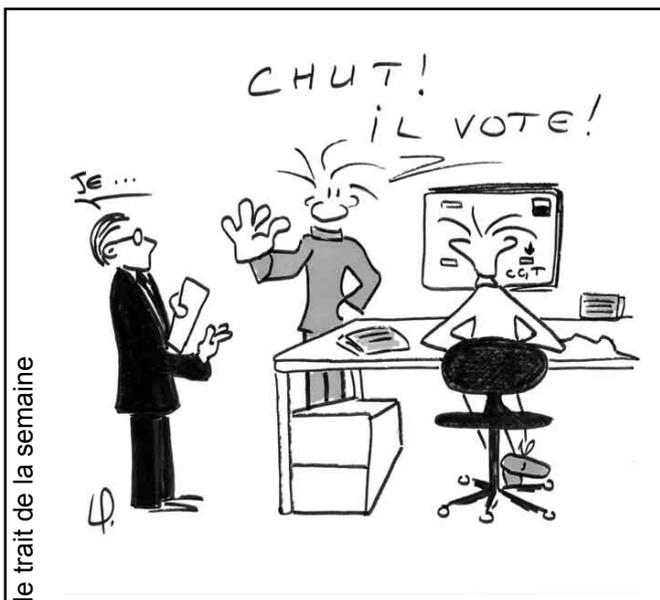
Vendredi 23 Avril 2010



## RÉVOLUTION CULTURELLE ?

L'enquête réalisée par Pierre Plaissy, délégué du personnel CGT à la délégation de l'Espace 21 est une première du genre, la première menée à son terme ! L'enquête porte sur « une possible atteinte au droit des personnes » au sens de l'article L2313-2 du code du travail. En fait, il s'agit d'une procédure d'enquête conjointe, donc avec la présence d'un représentant de la direction et un de la délégation du personnel sur la situation d'une personne victime probable de harcèlement moral... une méthode préférée par la CGT à la procédure interne mise en place par la direction qui aboutit à confier à la hiérarchie le soin de décider si harcèlement il y a !... Mais cela ne veut pas dire que l'enquête conjointe est plus facile. Il aura fallu 9 mois pour que celle-ci aboutisse. Tandis que Pierre Plaissy présentait une liste de 8 témoins à entendre, et l'enquêteur de la direction 7, ce dernier a rédigé 4 PV contre 11 pour le délégué CGT. Au final, à côté du rapport de 38 pages solidement argumenté de Pierre Plaissy, les quelques feuilles de l'enquêteur de la direction font pâle figure. On comprendra mieux le peu d'enthousiasme de ce dernier lorsqu'on saura qu'il dépend hiérarchiquement de la direction de l'immobilier, mise en cause justement dans l'affaire ! Car on est bien là au cœur du sujet, l'enquête révèle une méthode de management dans cette direction généralisée, décrite par les témoins auditionnés : « à IMM,

quand on n'est plus en cour, il faut partir très vite », « c'est une cour où il faut dire amen et aller acheter régulièrement du cirage. Il n'est pas possible de dire ce que l'on pense », « la RH n'écoute pas et est aux ordres de la hiérarchie », « on ressentait bien qu'on cherchait à la faire craquer pour qu'elle démissionne. C'est la technique de base de IMM »... Voilà qui éclaire l'inquiétude que peut susciter la conclusion de Pierre Plaissy : « Cette enquête a contribué à révéler des pratiques et un mode de management particulièrement pernicieux qui a eu et a encore des conséquences désastreuses, systématiques et répétées sur de nombreux salariés ». Mais nous savons bien, à la CGT, que ces méthodes existent aussi ailleurs, elles sont à l'origine du scepticisme généralisé à l'égard des intentions affichées par la direction générale aujourd'hui, les nouvelles méthodes d'évaluation, les formations genre « Performance et développement » qui vous invitent à dire ce que vous pensez à votre chef, pardon, votre manager, ou encore les slogans genre « People first » (les gens d'abord). S'il y a quelque chose de partagé, c'est justement les mauvaises manières, par exemple à DEO, où se termine une autre enquête menée par une déléguée de la CGT, sans compter les nombreux dérapages observés un peu partout, toujours classés en catégorie « dérapage individuel » par la direction, sans compter que la DRH est aux manettes, pour étouffer autant que faire se peut les « dérapages » en question... Une véritable culture dont on se demande s'il y a une chance qu'elle puisse changer, et ce que cela donnera dans la partie « comportementale » des nouveaux formulaires d'évaluation bloqués par le juge. Typique, le réflexe des juristes de la DRH : faire appel contre la décision du tribunal plutôt que d'engager le dialogue. Il faudrait une véritable révolution culturelle, en évitant ses méthodes brutales bien entendu. L'entretien que la CGT aura avec Frédéric Oudéa le 5 mai sera une excellente occasion de lui demander comment il compte s'y prendre pour parvenir à ce changement.



CGT Société Générale - SPB Société Générale  
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68  
c g t . s g @ w a n a d o o . f r  
Internet : [www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/](http://www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/)  
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT