

P O S E D E C O N G E S D ' A V R I L 2 0 2 0

L'inutile conflit

Retour sur la demande de congés faite par l'entreprise la semaine dernière. Mal construite, mal écrite et mal organisée, cette annonce a fracturé la relative unité dont notre entreprise a pourtant, aujourd'hui, cruellement besoin...

Un calendrier mal ficelé

Tout le monde (hormis celles et ceux à l'initiative de cette brillante idée sans doute...) peut raisonnablement convenir que la précipitation qui a entouré cette annonce, constitue la **1^{ère} erreur** sur le sujet.

Faire passer une note le 2 avril, demander que toutes les équipes en soient informées et convaincues du bien-fondé d'y adhérer sans réserve 5 jours plus tard est, à défaut d'un qualificatif plus trivial, au moins une **faute grossière**.

Sans faire injure à la ligne managériale, cette patate chaude qu'on lui a gentiment envoyée, avait de quoi perturber les plus aguerris d'entre eux. Pas particulièrement experts et formés sur le sujet, ils ont eu toutes les peines du monde à répondre aux questions induites par cette décision pour le moins soudaine. La découvrant presque en même temps que leurs équipes, certains se sont même autorisés à proclamer partout que les syndicats soutenaient cette démarche pourtant bien maladroite.☹

C'est ainsi que nous avons reçu assez soudainement des dizaines d'appels en 24 heures sans avoir la prétention d'être les seuls à avoir subi la marée. Reste qu'une fois encore et malgré l'état de crise qui appelle à une mobilisation générale, nos dirigeants n'ont pas su dépasser leurs dogmes en refusant d'associer les représentants du personnel à cette réflexion.

Une communication désastreuse

Y avait-il meilleure manière de communiquer sur le sujet ? **Sans hésitation oui !** Il aurait fallu pour cela faire le choix de la transparence et prendre le temps d'expliquer quel cheminement a conduit à cette annonce.

Expliquer que face à la pandémie actuelle et la crise économique qui se profile, nous avons décidé, nous CEAPC, de ne pas recourir au chômage partiel comme tant d'autres entreprises l'ont fait.

Expliquer que ce choix a plusieurs vertus, la 1^{ère} étant de ne pas faire supporter à la collectivité nationale une part de notre masse salariale. La seconde étant de garantir à toutes et tous, le maintien de salaire y compris pour celles et ceux qui travaillent en roulement et donc dans une sorte de temps partiel provisoire.

Préciser enfin que cette demande de 5 jours de congés, faite en l'état, est inférieure à ce que prévoient les décrets auxquels tout le monde se réfère et qu'elle paraît ainsi plutôt raisonnée face aux enjeux expliqués plus haut.

Communiquer ainsi, c'était faire le pari de **l'intelligence collective**, faire appel à **la responsabilité** et à **la solidarité** de chacun d'entre nous. Nous restons, pour notre part, convaincus qu'expliquée ainsi, cette demande aurait été tout autrement accueillie.

Plutôt que ça, nos dirigeants ont fait le choix plutôt inopportun d'utiliser le ton de l'ordre impérieux, soudain et de la menace de mesures coercitives avec le succès qu'on lui connaît maintenant.

Des positions tranchées

Méthode autoritaire, menaces à peine voilées, communication hasardeuse... il n'en fallait pas moins pour que les adeptes d'une contestation systématique en appellent à la désobéissance.

Cette voie n'est pas celle dans laquelle nous nous engagerons.

Tout d'abord, parce que comme nous l'avons expliqué plus haut, l'effort ne peut pas être à sens unique pour traverser au mieux la crise sanitaire et économique à venir.

Ensuite, parce que pousser à la désobéissance ne sera pas neutre pour celles et ceux qui suivront cette voie alors que la Loi encadre ces dispositions. Ils perdront certainement de précieux jours RTT sécables en ½ journées et qui feront défaut à l'heure où nous sortirons du confinement.

Enfin et surtout, pousser à cette désobéissance, c'est faire courir un bien grand risque individuel de stigmatisation sur des salariés qui n'en demandent peut-être pas tant.