

LE CONTRE POUVOIR GAGNANT

VEOLIA EAU

Il était une fois «l'entretien individuel»

Le **côté pile**, qui montre ce qu'il ne faut pas faire ou le **côté face**, qui relate comment cela devrait se passer ?
Choisissez votre (bon) profil...

Le responsable : bonjour Célia, je n'ai pas beaucoup de temps à vous accorder, mais nous devons faire votre entretien annuel...

Célia : c'est quoi un "entretien annuel" ?

Le responsable : c'est vrai, vous êtes nouvelle dans la boîte, je vais vous expliquer ça vite fait...

Célia : cela fait bientôt 3 ans que je suis dans l'entreprise !

Le responsable : le temps passe si vite ! Comme son nom l'indique, cet entretien est annuel et il permet de faire le point sur l'année écoulée. Mais tout cela relève de la paperasserie par laquelle nous sommes obligés de passer... mais vous ça va et moi j'ai tout le service à faire, il ne me reste que 15 jours !

Célia : je ne me plains pas, mais je voudrais tout de même comprendre en quoi cela peut être utile pour mon avenir.

Le responsable : bon ! Je n'ai vraiment pas de temps à perdre, il faut que j'aille sur le chantier voir les gars... Donc globalement, si vous avez une attente personnelle, en termes de formation par exemple, c'est le moment !

Célia : je ne sais pas... Je n'y avais pas vraiment réfléchi avant que vous passiez me dire qu'il fallait faire cet entretien.

Le responsable : vous avez bien une petite idée tout de même ? C'est vrai qu'au vu de votre jeune âge, je comprendrai que vous vouliez avant tout avoir des enfants et que, du coup, votre évolution dans l'entreprise ne soit pas votre priorité...

Célia : excusez-moi, mais en quoi ce qui relève de ma vie privée pourrait être discuté dans le cadre de mon activité professionnelle ?

Le responsable : oui, c'est vrai... Mais moi j'ai un service à faire tourner et si les objectifs ne sont pas atteints, ils ne vont pas être contents "là-haut" ! Bon, allez ! Je vous propose de remplir ce formulaire et je reviens vers vous pour que nous puissions le signer.

Célia : signer ! Mais il est hors de question que je signe un document déjà rempli, alors qu'il aurait dû être formalisé autour d'un véritable échange... Il s'agit tout de même de mon avenir ! J'attends autre chose d'une entreprise comme la nôtre que du "bricolage"... Je suis une professionnelle dans mon métier, moi !

Cet exemple, n'est évidemment que pure fiction...

Et il ne s'agit pas ici de stigmatiser tous les responsables en bloc, mais de montrer que les priorités ne sont pas toujours forcément positionnées au bon endroit, au bon moment !

Le responsable : bonjour Célia, j'ai affiché sur le tableau les dates et horaires pour procéder aux entretiens annuels individuels de chacun. J'ai pris soin de vérifier les congés et autres événements qui seraient susceptibles de "coincer"... Mais si toutefois votre date ne collait pas, merci de me le dire sous trois jours.

Célia : merci, Monsieur. Je vous tiens au courant rapidement. Mais normalement et hormis une urgence professionnelle toujours possible, cela ne devrait pas poser de problème.

Quelques jours plus tard...

Le responsable : bonjour Célia, nous sommes donc réunis pour votre entretien. Cela fait maintenant trois ans que vous êtes dans l'entreprise et je pense que vous commencez à cerner l'utilité de cet exercice dans le cadre de votre évolution professionnelle ?

Célia : oui, c'est vrai. Toutefois, comme chaque année, je trouve dommage de ne pas pouvoir aborder avec vous ma rémunération, sous prétexte que ce genre de décision n'est pas de votre ressort...

Le responsable : nous sommes d'accord, mais sachez que vous êtes bien considérée et j'espère que cela permettra de vous donner satisfaction prochainement... Cette année a été très bonne et vous avez su vous intégrer sans difficulté dans la nouvelle organisation.

La formation liée à celle-ci vous a-t-elle paru adaptée et utile ?

Célia : oui, même si la théorie est parfois assez éloignée de nos pratiques quotidiennes, pouvoir échanger avec des collègues d'autres Agences ou Régions fut très enrichissant.

45 minutes plus tard...

Le responsable : bon ! Je crois que nous avons fait le tour des sujets. J'ai bien noté votre demande de formation, mais comme je vous l'ai dit, je ne suis pas certain que cette piste soit pertinente, la stratégie de l'entreprise n'étant pas axée sur ce métier... Comme d'habitude, je vous laisse quelques jours avant de me remettre le document signé. N'hésitez pas revenir vers moi si vous souhaitiez approfondir certains points.

Célia : je vous remercie beaucoup.

Cet exemple n'est peut-être, ici aussi, qu'imaginaire...

C'est pourtant à peu près ainsi qu'un entretien annuel de qualité devrait se dérouler, d'après la Cfdt, conjuguant stratégie de l'Entreprise et ambitions légitimes du salarié !

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE



UN-e SALARIE-e EPANOUI-e DANS SON TRAVAIL EST UN-e SALARIE-e PLUS PRODUCTIF-ve ! C.Q.F.D.



LA CFDT N°1 CHEZ LES CADRES



Avec 26,8% des voix dans l'encadrement, la CFDT est le premier syndicat pour les cadres du privé.

Les bons résultats de représentativité enregistrés par la CFDT (26%) qui talonne la CGT (26,77) sont amplifiés dans les collèges cadres et encadrement : **26,8%** pour la CFDT... distançant la CGT de près de 6% (21) et la CFE-CGC de 8% (18,14).

La CFDT est ainsi devenue la première Organisation représentative chez les cadres. Un résultat qui sanctionne positivement la proximité de la CFDT aux réalités et identités professionnelles des cadres, et l'exercice souvent difficile d'un mandat par les élus cadres.

Ces bons résultats ne doivent pas masquer des réalités plus contrastées dans certaines branches professionnelles, où le déficit de présence ou de proximité auprès des salariés cadres a parfois conforté un "vote sur sigle", comme cela a souvent été le cas lors des consultations nationales.

La différence de traitement accordée à la représentativité catégorielle aurait du apporter un avantage concurrentiel. Il n'en a rien été, ce qui questionne en profondeur l'avenir du **syndicalisme catégoriel**, qui ne saurait se confondre avec le **syndicalisme du professionnel faisant une large place aux spécificités du rôle des ingénieurs et cadres**.

Un questionnement qui alimentera les travaux du prochain congrès de la CFDT Cadres les 5, 6 et 7 juin 2013 à Arras, destiné notamment à redonner aux cadres un pouvoir effectif d'action, de réelles marges de manœuvre pour agir sur le travail et ainsi réhabiliter la fonction cadre.

Un autre *management* est non seulement possible, mais il est vital pour l'entreprise.

Téléchargez le [communiqué de presse](#)

Journée Mondiale contre le travail des enfants



En ratifiant la convention N°182 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les pays signataires s'engagent à agir immédiatement pour **interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants**. Cette convention a été la plus rapidement ratifiée de l'histoire de l'OIT depuis sa création en 1919. Parallèlement, la convention N°138 a également subi une augmentation remarquable de ses ratifications. Cette dernière, dont l'objectif est à plus long terme, offre un cadre plus large pour **l'abolition effective du travail des enfants**. Un tel essor dans les ratifications de ces deux conventions démontre clairement que la mobilisation contre le travail des enfants ne cesse d'augmenter partout dans le monde... il y a cependant loin de la coupe aux lèvres et **le travail des enfants reste une réalité quotidienne dans de nombreux pays**.

On estimait en effet en 2002 que le travail des enfants concernait **246 millions d'enfants entre 5 et 17 ans**, soit un enfant sur six à l'échelle de la planète, essentiellement dans l'agriculture. Selon un rapport de l'OIT, **73%** de ces jeunes - **environ 179 millions**, soit **1 enfant sur 8** - sont soumis aux "pires formes de travail", qui mettent en péril leur bien-être moral, mental ou physique et **8,4 millions** sont assujettis à des activités "intrinsèquement condamnables" - esclavage, servitude pour dettes et toutes autres formes de travail forcé, y compris l'enrôlement dans des forces armées, la prostitution, la pornographie...

Le cri d'alarme de l'Organisation internationale du travail

En outre, les chiffres montrent que **l'esclavage n'a pas disparu**, puisque quelque **5,7 millions** de jeunes sont asservis ou forcés de travailler. Ces enfants ont souvent beaucoup de problèmes pour obtenir de l'aide, non seulement parce qu'ils sont jeunes, mais aussi parce qu'ils ne possèdent aucun certificat de naissance ou papiers officiels et qu'ils sont donc "invisibles" aux yeux des autorités.

"Les formes les plus dangereuses de travail des enfants dépassent largement nos estimations précédentes", s'alarme l'OIT. **7 enfants sur 10 travaillent dans des exploitations agricoles**, souvent pour une production locale destinée à leur propre famille. Mais en Asie, en Afrique, en Amérique du Sud, environ **10 millions d'enfants** travailleraient pour une activité d'exportation, c'est-à-dire **in fine pour des entreprises occidentales**. Les secteurs les plus exposés à ce genre de pratique sont le textile, la fabrication des tapis, la récolte de tabac ou de cacao à destination des grands Groupes internationaux.

Le travail des enfants concerne également les pays développés : **2,5 millions d'enfants** y travailleraient, surtout dans l'agriculture aux Etats-Unis, les services à la personne en Grande-Bretagne et le textile ou le bâtiment en Europe du Sud...

Un site à visiter : www.ilo.org

Informez, revendiquez, négociez... Votez CFDT.

