

Voici une rubrique sur vos droits pour : connaître, éclairer, défendre et faire respecter ce qui vous appartient. Une nécessité à l'agence qui pratique trop souvent la désinformation et s'intéresse peu au sort de ses agents. Une rubrique résolument du côté des agents. C'est la votre, il faut la faire connaître mais il faut aussi l'alimenter par vos remarques et vos questions. Vous la retrouverez à chaque numéro de Modes d'Emplois.

La mutation : un droit, pas un parcours du combattant...

Pour tous les agents ANPE la mutation est un droit découlant du « statut des agents contractuels de l'ANPE » à l'article 31 et 32.

Qu'est-ce qu'une mutation ?

Un changement de résidence administrative ou un changement d'emploi dans le même cadre d'emploi. Ou bien les deux à la fois.

Et qui peut prétendre à une mutation ?

Tous les agents contractuels en CDI. Il s'agit ici d'un simple rappel aux règles, n'est pas inutile devant une administration qui parfois les interprète abusivement.

Connaître la procédure de mutation pour avoir des repères.

Quatre fois par an la DG diffuse une liste nationale des postes vacants, région par région et cadre d'emploi par cadre d'emploi. C'est le document jaune.

Les commissions paritaires se réunissent environ 1 à 2 semaines après la forclusion des candidatures. Elles émettent un avis pour chaque poste à pourvoir. L'avis peut être majoritaire, unanime ou partagé entre deux candidats

Si l'avis est majoritaire ou unanime : le poste est obtenu... après accord du décisionnaire, c'est à dire le DRA.

Si l'avis est partagé ou si le DRA ne suit pas l'avis majoritaire ou unanime de la CPR, l'agent concerné peut faire appel par un courrier auprès de la CP Nationale concernée. Cet appel est suspensif ce qui veut dire que le poste reste vacant jusque l'avis de la CPN.

Chaque agents a 5 semaines environ pour faire son choix et proposer sa candidature.

Les diverses commissions paritaires régionales sont constituées à part égale de représentants de l'établissement et d'élus du personnel présentés par les organisations syndicales.
CPR 1 : assistant de gestion
CPR 2 : Conseiller adjoint
CPR 3 : Conseiller
CPR 4 : Conseiller principal

La CPN se réunit habituellement entre 2 CPR. Elle émet un avis mais c'est le DG qui prend une décision. Pour les administrateurs et les administrateurs Hors classe il n'y a pas de CPR. Tout se traite au niveau national en CPN 5 et CPN 6.

Il faut tordre le cou aux idées fausses...

1. Doit-on justifier une demande de mutation ? Non ! Il n'y a aucune obligation à le faire car même sans aucun argument, votre demande est recevable. Pas besoin de CV, de rendez-vous avec le DALE de l'agence concernée. L'établissement tente de faire accroître qu'une mutation « cela se mérite ». C'est faux car il s'agit d'un droit statutaire qui n'impose rien de faire... un brin de cour à son futur DALE. Mais si vous voulez le faire...

2. Peut-on refuser une demande de mutation à un agent ayant moins de 2 ans dans son poste ? Non ! La direction ne peut pas refuser d'étudier une demande d'agent quelle que soit son ancienneté. Par contre elle peut tenter de faire pression pour « retenir » les collègues. La direction se réfère à « une règle de gestion » qu'elle a inventé (la soi-disant règle des 2 ans) et qui n'est en rien statutaire. En aucun cas cette préconisation ne saurait aller à l'encontre du droit statutaire. D'ailleurs la preuve en est que les agents obtiennent, avec le soutien des organisations syndicales, leur mutation. C.Q.F.D.

3. Mon directeur d'agence affirme être décisionnaire pour une suite favorable à ma demande de mutation et que son avis ne saurait être remis en cause. Est-ce vrai ? Non ! En rien, et il se vante d'un pouvoir qu'il n'a pas. Un chef d'agence émet un avis et un avis n'est pas une décision. Juridiquement le décisionnaire après les avis de la CPR est le DRA. L'établissement tente de faire croire qu'à partir du moment où le DALE et le DDA sont d'accord cela vaut décision (décision à deux niveaux). C'est faux, car les élus qui vous défendent prouvent le contraire à chaque CPR.

au sommaire des cahiers :

LE DOSSIER :

Harcèlement ...le point sur, p.1-3

LE COMMUNIQUÉ OFFICIEL :

Le SNU ANPE sur les dérivés statistiques, p.4

FEMMES : **la moitié du monde, les 2/3 à l'agence, p.5**

UNE RÉGION :

la Haute Normandie, p.6-7

LE CHIFFRE : **1 600, p.7**

VOUS AVEZ DES DROITS : la mutation, p.8

Harcèlement

Dossier

le point sur



Mal-être, malaise, maladie, les exigences de la compétitivité, la course aux objectifs, font des entreprises de véritables usines à stress. Au rang des accusés, le harcèlement moral. Incroyablement destructeur, il opère généralement « à la verticale », la pression s'exerçant plutôt de haut en bas, et ses instruments étant plutôt l'apanage de la hiérarchie, mais aussi parfois « à l'horizontale » entre les membres d'une même équipe de travail qu'un trop-plein d'ambition rend prêts à tout pour arriver les premiers. Arriver où ? Silencieux, lancinant, il détruit lentement mais sûrement, de coups bas en mesquineries, les vocations les plus solides et les tempéraments les plus résistants, ne s'arrêtant dans sa course imbécile qu'à la lettre de démission du vaincu. On parle de victimes, on parle de soins et de réparation, c'est donc que l'on peut aussi parler de prévention. Alors, parlons-en...

Quelques définitions reconnues...

Le harcèlement professionnel, est défini comme : « toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, afin de mettre en péril l'emploi de celle-ci ou de dégrader le climat de travail... un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est victime » (M. F. Hirigoyen harcèlement moral, la violence perverse au quotidien Ed. Syros 1998).

...et des juristes prudents ont précisé que... « L'arrêt de travail consécutif au choc émotionnel provoqué par des faits de harcèlement est un accident du travail... l'employeur qui n'entreprend aucune démarche lorsque des faits de harcèlement sont dénoncés, assume les conséquences de la prise d'acte de rupture du contrat de travail par la victime du harcèlement »

Le droit social Européen...

Une charte sociale européenne existe depuis 1961, instaurant un droit à la « dignité au travail » et oblige les états membres de la C.E. à en promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention.

Enquête médicale

Dans une enquête menée chez des médecins du travail de la région Poitou-Charentes, (avec un taux de réponse à 83 % ce qui est significatif de l'importance dont bénéficie ce sujet auprès du corps médical) sur



NI CRACHER DANS LA SOUPE NI FAIRE L'AUTRUCHE !

L'article publié par le quotidien Le MONDE concernant un certain nombre de dérives statistiques dénoncées, en particulier, par les militants de notre syndicat semble faire grand bruit dans les hautes sphères. Nous considérons, pour notre part, que notre attachement à l'ANPE et au service public ne peut se satisfaire durablement d'injonctions « à laver le linge sale en famille ». Les pratiques évoquées par l'article, nous n'avons cessé de les signaler, depuis des mois et des mois, voir des années, « en interne », tant auprès de la DRA d'Île de France que de la direction générale : la plupart du temps sans être écoutés. Il est des situations, dans lesquelles la défense de l'établissement, de ses usagers et du service public exige que des choses soient mises sur la place publique, faute d'avoir été corrigées là où elles devraient l'être.

Les effets pervers d'un système
Il ne s'agit pas de « cracher dans la soupe » ni de mettre en cause la conscience professionnelle de nos collègues. Bien au contraire, ce sont les effets pervers d'un système d'évaluation basé sur la course aux résultats chiffrés et sur une vision purement comptable de l'action publique, la pression exercée à partir des tutelles et de la DG sur l'ensemble des niveaux de la ligne hiérarchique, que nous entendons bien dénoncer. Se taire indéfiniment sur ces sujets délicats serait nuire à la reconnaissance

du travail véritable effectué par nos collègues, chaque jour, dans des conditions difficiles. Ce serait aussi abandonner aux seuls idéologues de l'ultra libéralisme (Le Figaro, l'IFRAP, etc.) la critique de l'institution et leur laisser les armes pour tirer à boulets rouges sur l'Agence.

La réponse de la direction citée dans l'article dénote une désolante incompréhension du problème. Ce n'est certainement pas en revendiquant la « mise sous pression du réseau par un management serré » en chargeant le « lampiste » et en menaçant les agents de sanctions individuelles que l'on résoudra un problème généré avant tout par un système.

Un code de Déontologie
La défense de l'éthique du service public est le meilleur moyen d'assurer son développement et son renforcement. Un véritable « code de Déontologie » doit être mis en œuvre dans toutes nos prestations. Nous proposons pour faire la lumière sur ces thèmes tant controversés que soit constituée une commission de « grands experts » (par exemple : Marie-Joël, Thérèse Lambert, Jean-Michel Bélogrey, Jacques Freyssinet, Robert Castel, etc.) chargée de produire un rapport sur ces questions. Nous laissons aux agents le soin d'apprécier les propos des uns et des autres. Ils sauront sans aucune difficulté reconnaître qui dit la vérité et qui ment comme Tartuffe.

L'agence, les ressources humaines, les chiffres et les femmes...

L'agence a le sens des ressources humaines. La preuve ? C'est qu'elle édite un bilan des ressources humaines. BRH dans la langue vernaculaire du Galiléa à Noisy. Et que lit-on dans ce BRH ? Un tas de chiffres très parlants que nous saurons commenter à l'occasion dans « Modes d'Emplois ».

Pour cette livraison annuelle du BRH on parlera surtout des informations sur les agentes. Il faut savoir qu'il s'agit là quasiment d'une nouveauté car auparavant les données de ce « BRH » n'étaient pas « sexuées ». Ou si peu que tout travail d'analyse sur ces données devenait un véritable travail de Pénélope...

Pour autant les femmes ne sont pas particulièrement favorisées sur la feuille de paie puisque l'écart moyen des salaires entre hommes et femmes est de 3101,58 francs. Cet écart, qui est un vrai gouffre, est aussi visible pour la prime de fonction ou d'intéressement.



Une telle avancée sociale courageuse mais « gagnante » (pour reprendre le vocabulaire de notre DG adjoind ressources humaines) aurait sacrément réduit les écarts salariaux et aurait donné de la DG une image sociale ! Elle aurait aussi montré à l'extérieur qu'il n'y a pas de fatalité aux inégalités sociales.

Car un établissement très féminisé a des attentes fortes et une RTT réelle de 32 heures produirait sans aucun doute une réduction de l'absentéisme. Est ce vraiment rêver que de pouvoir enfin concilier vie familiale et vie professionnelle. Allez un peu de courage Messieurs les décideurs.

Sabine Crouzet

Nous commenterons ces nouveaux chiffres mais la DG refuse toujours à ce jour de nous dévoiler certaines données comme :

- le déroulement des carrières et le temps partiel ;
- le nombre de demandes de mutation par sexe et cadre d'emploi ;
- le nombres d'inscrits(es) au concours et le nombre de refus(es).

L'écart des salaires
Le BRH donne deux explications de cet écart, qui ont valeur d'aveux de quasi-sexisme :

- Le pourcentage élevé d'homme dans l'encadrement (on l'avait un peu ressenti) ;
- Le fait que 92 % des agents à temps partiel soient des femmes.

Deux femmes pour un homme
Selon le BRH, à l'agence il y a 68,8 % de femmes et 31,2 % d'homme. C'est à dire deux femmes pour un homme.

Réduire les écarts salariaux
Certes l'agence n'est pas différente du reste de la société dans laquelle les femmes supportent plus les charges familiales et notre direction n'est pas



153 médecins qui ont répondu :

- 95 % ont eu, au moins une fois, connaissance d'un cas de harcèlement moral.
- Bien que peu fréquentes, les situations considérées comme graves ou très graves représentent 75 % des réponses exprimées.
- En outre, dans 82 % des cas signalés, les médecins ont, au moins une fois, été amenés à prononcer une inaptitude (temporaire pour moitié, définitive pour moitié).
- Et 65 % des médecins pensent que les situations apparentes de harcèlement moral sont en progression ces dernières années.
- Enfin, plus de 50 % des médecins ont exprimé en clair des observations, ce qui représente une proportion tout à fait inhabituelle et témoigne d'une préoccupation certaine sur ce problème.

Parmi les diverses remarques citons :
« Le harcèlement moral conduisant à une inaptitude temporaire voire définitive est rare, mais d'intensité extrême. Le harcèlement, insidieux, larvaire mais exprimé est de plus en plus fréquent »

Le travail... est-il la cause du harcèlement ?

Des études européennes récentes montrent que travailler au début du XXI^e siècle est, pour de nombreux travailleurs, synonyme de harcèlement moral. Près d'un travailleur sur 10 a subi dans le cadre de son travail des actes d'intimidation et des brimades et près d'un travailleur sur 25 a subi dans le cadre de son travail des violences physiques. L'évolution des conditions de travail se caractérise par une augmentation généralisée de la charge mentale : l'entreprise a évolué, aujourd'hui la société « post-tayloriste » partout présente se caractérise par :

- l'augmentation du rythme de travail, la mondialisation et la globalisation des marchés conduisent à réduire les délais pour satisfaire le client qui se substitue au chef d'entreprise pour justifier les cadences de travail ;
- la responsabilités individuelles devient la culpabilisation individuelle : le travailleur devient un commercial responsable des résultats obtenus par son service ;
- polyvalence et auto contrôle : les tâches sont plus complexes, les critères de qualité plus contraignants, la capacité de chaque travailleur à solutionner individuellement les problèmes est valorisée.

Les travailleurs se plaignent :

- de la monotonie et de la répétitivité des tâches qui les conduisent à la démotivation,
- de l'imprévisibilité des horaires qui conduit à une trop large disponibilité,
- de l'augmentation des charges morales et mentales qui se traduit par une banalisation des comportements (l'obligation par exemple d'être présent en cas de maladie par crainte du chômage ou d'être dégradé).

Le harcèlement au travail consiste ainsi à poser un ensemble de problèmes d'organisation du travail sur le plan individuel dans la relation entre l'employeur et l'employé, quitte à intervenir dans la vie privée de celui-ci. L'incapacité d'une défense collective exprime ce harcèlement, le travailleur se retrouve isolé face à l'employeur.

(+45% de 1992 à 1997 dans certains bassins de l'ouest de l'Eure) accompagnée d'un accroissement radical de la précarité (nombre de CDD, intérimés et contrat de portage dans certains secteurs industriels).

Une implantation syndicale

Une implantation syndicale surtout forte au Havre - avec longtemps une CGT hégémonique (et souhaitant le rester) mais qui a évolué fortement depuis 1990 avec la crise des Dockers. Le poids d'une tradition très politique marquée à droite a pesé sur la construction syndicale.

L'image de la Normandie hésitante entre deux positions semble être confirmée par les résultats des dernières municipales ou l'on a vu Rouen, gagnée à gauche depuis 95, repasser à droite à la surprise générale. Dans l'agglomération par contre le rôle de Fabius reste déterminant dans la vie politique. Ailleurs c'est plus aléatoire.

Une tradition littéraire et artistique

La région connaît une tradition littéraire et artistique avec des gloires comme Maupassant, Flaubert, et des peintres comme Monet près de Vernon ou Boudin de l'école de Honfleur (en Basse Normandie mais si proche ...).

Plus de 600 agents

Une région ANPE de plus de 600 agents (statutaires et précaires) composée de quatre DDA (Eure, Le Havre, Littoral Caux-Bray et Rouen) de 24 Agences locales et de 3 UTR.

Longtemps elle fut dirigée par un DRA dictatorial et antisyndical, refusant pratiquement le jeu du paritarisme (avec obstination, mauvaise foi et forces manoeuvres). Même s'il faut dire que les choses ont changé, il reste encore quelques héritages de cette période glaciaire. Certains Dales ne supportent pas la moindre contradiction de leurs agents et instituent le caporalisme

Le chiffre

1600

C'est le nombre d'heures, selon la norme fixée par le Ministère de la Fonction Publique, correspondant à une année de travail sur la base de 35 heures hebdomadaires. Ce mode de calcul en nombre d'heures annuel, outre qu'il manifeste la volonté du gouvernement de privilégier l'annualisation du temps de travail au détriment de la référence hebdomadaire, a aussi pour objectif de minorer d'un tiers l'impact du passage aux 35 heures.

Ce nombre de 1600 heures a été calculé de la façon suivante :

- Le nombre de jours non travaillés dans une année est estimé à 137 (104 jours de repos hebdo + 25 jours de congés annuels + 8 jours fériés).
- Il reste donc : 365 jours - 137 jours = 228 jours travaillés.
- Sur une base de 7 heures de travail quotidien cela donne : 7 heures x 228 = 1596 heures.
- Pour une raison obscure - peut-être la prise en compte des années bissextiles, allez savoir ! - ce nombre a été arrondi à 1600.

A partir du 1^{er} janvier 2002

Ce volume annuel de 1600 heures est donc celui sur lequel les pouvoirs publics ont décidé que toutes les administrations et établissements publics d'État devront s'aligner au 1^{er} janvier 2002, quelle que soit leur situation antérieure.

Aujourd'hui nous travaillons 220 jours par an, c'est-à-dire 1 716 heures !

Le passage à 1600 heures conduit donc, selon ce raisonnement, à une réduction de 116 heures sur l'année, soit environ 16 jours.

Par ce tour de passe-passe, le passage de 39 à 35 heures hebdomadaires de travail, qui devrait se traduire par une diminution de 10,25% de la durée du travail, n'entraîne ainsi qu'une réduction de 6,76%.

Un journal du SNU

Un journal du SNU en couleur, qui est lu et parfois même attendu, qui existe comme du « poil à gratter » sous la forme d'une affiche murale « da dzi bao » depuis 11 numéros : La Gazette des Agents Près de 64 % de grévistes le 5 avril 2001 avec 6 agences fermées et 8 administrateurs se déclarant en grève.

Samuel Laforge

Ainsi, à l'ANPE, le personnel bénéficie actuellement de 145 jours non travaillés (les 137 jours Fonction Publique + 5 jours de congés d'hiver + 2 jours mobiles + 1 jour correspondant, selon la DG, au cumul des sorties anticipées). La semaine dite « d'hiver » a été octroyée il y a 33 ans, en compensation d'une non-augmentation salariale à laquelle les accords de Grenelle donnaient droit.

Modes d'emplois n'est pas une revue de géographie. Néanmoins nous pensons qu'il est utile pour les agents de se constituer une série de petites fiches sur les diverses régions. Au cas où il serait nécessaire de muter ou tout simplement pour comprendre ce qui se passe dans une région. Un mode d'emploi en quelque sorte...

La Haute - Normandie

La Normandie est agricole, industrielle, maritime, littéraire, pluvieuse et laborieuse. Comme dans le reste de la France on y trouve des bonnes choses mais au-delà du camembert et de la crème fraîche qui on fait sa réputation, la vie n'y est pas toujours drôle même si la vie n'y est pas triste. La mer, la seine et Paris tout proche, structurent cette région.

Une tradition agricole

Une tradition agricole (avec un grand nombre de petites villes à l'habitat très typé de maisons à colombages) dans des zones rurales, de moyenne culture et d'élevage, avec des régions de production de produits alimentaires célèbres comme dans le pays d'Auge ou dans le pays de Caux mais aussi avec quelques particularités, souvent méconnues, comme un rôle leader dans la culture du lin dans la région du Neubourg (Eure).

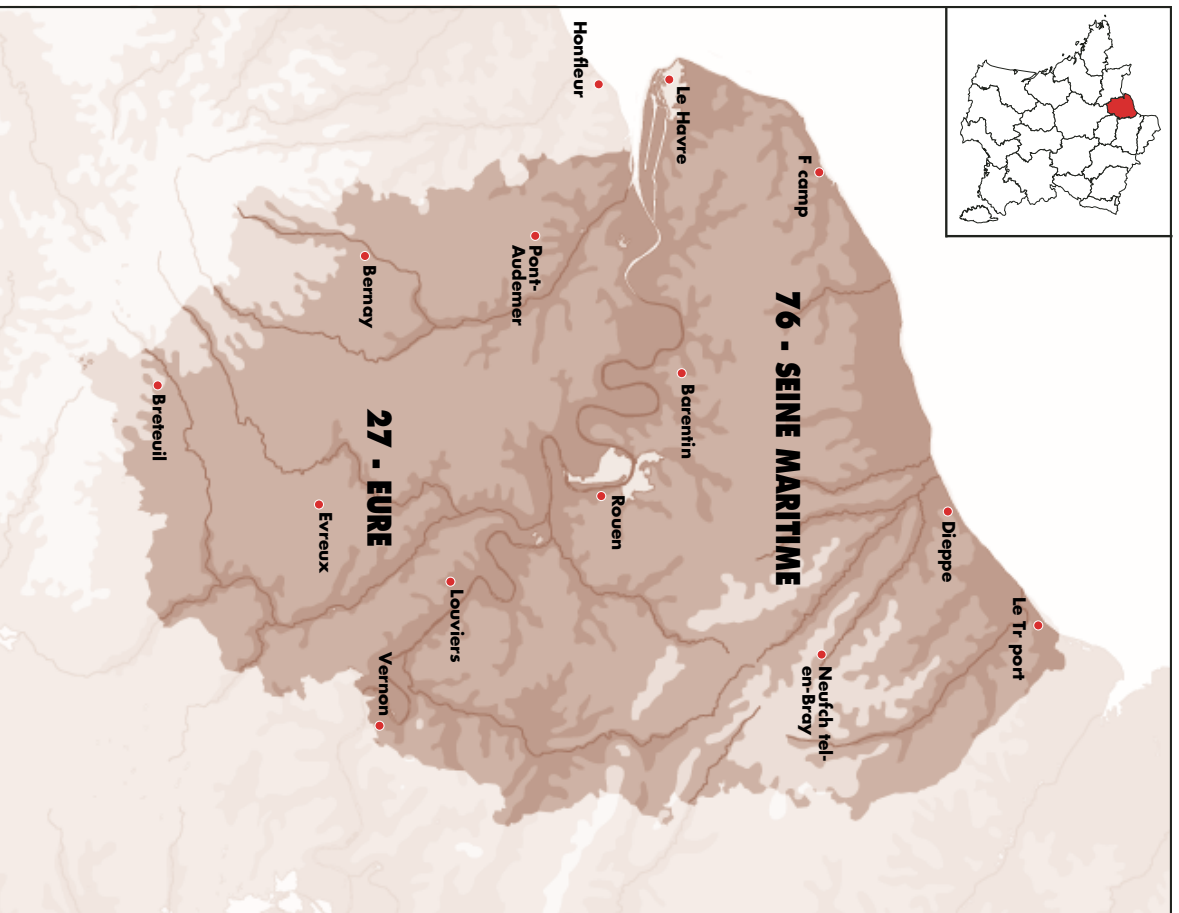
Une tradition industrielle

Une tradition industrielle et maritime le long de la vallée de la seine, dans les grandes villes et dans les ports comme Rouen, Dieppe et surtout Le Havre. De fortes implantations, citons parmi d'autres : la chimie (ATOCHEM), l'automobile (Renault), la papeteries, l'industrie spatial (Ariane espace à Vernon), etc.

Si l'implantation industrielle de grands groupes est forte et ancienne, les décisions industrielles sont prises ailleurs que dans la région, c'est-à-dire au niveau national et international. La région bénéficie des investissements significatifs réalisés en 1997 par l'industrie pharmaceutique et biotechnique, notamment dans le Centre européen de bio prospective.

L'industrie agroalimentaire a profité de la bonne santé de l'agriculture et développe un tissu de PME aux côtés des mastodontes de l'alimentaire: Nestlé, Unilever, Danone.

Les observateurs s'attendent à ce que l'exportation et la bonne tenue du secteur tertiaire confortent l'utilisation des équipements, revenue à ses meilleurs



niveaux de 1995. La confirmation de la vocation de base logistique de la Haute-Normandie avec l'implantation de Delmas en Basse-Seine, au cœur des grands courants d'échanges internationaux, permet d'envisager plus sereinement les restructurations des sites industriels vétustes.

Pendant longtemps, il y a eu une population industrielle d'un haut niveau de qualification plutôt à l'est de la vallée de la seine alors que l'ouest de la région était plutôt moins qualifié. Depuis le début des années 90 la région a subi de plein fouet les effets de la « mondialisation » avec une montée brutale du nombre de demandeurs d'emploi

Harcèlement...

Dossier
le point sur ...

Les pressions exercées par un groupe de salariés sur l'un des leurs (utilisation de menaces liées à la perte d'emploi, surveillance constante et traque de toute perte de productivité, de tout temps mort), expriment alors un « modèle raisonné » de gestion d'entreprise qui considère qu'il existe un « bon » stress utile au développement de l'entreprise.

Le harcèlement se manifeste de diverses manières : empêcher le travailleur de s'exprimer, isoler le travailleur, déconsidérer le travailleur, le discréditer, le déstabiliser. La logique d'un harcèlement moral est souvent identique : au départ la victime ne s'aperçoit pas qu'elle est manipulée. Le harceleur attaque de façon indirecte de manière à déstabiliser la personne. Celle-ci se soumet ou se désiste de manière à éviter un conflit. Apparaît un sentiment de confusion qui engendre le stress, la victime s'interroge sur ses compétences et ses capacités. Le doute s'installe. Puis les rapports se dégradent petit à petit, soit la victime prend peur, soit elle réagit violemment et sera alors accusée d'être responsable de l'échec de la relation, ou d'être violente. Enfin la phase ultime du harcèlement se traduit par le départ de la victime.

Adapter le travail à l'homme et non l'homme au travail. Sur le plan collectif, adopter une politique de bien-être au travail qui allie :

- prévention : développer au sein de l'entreprise une politique de prévention, mettre en place une structure d'accueil et d'écoute des victimes de harcèlement,
- et réparation (si le mal est fait), mettre en place une procédure officielle et confidentielle suite à toute plainte déposée auprès d'une personne de confiance pour diminuer le stress qui en découle.

Comment lutter ?

L'arrêt de travail est souvent la solution pour permettre de faire le point, récupérer psychologiquement, trouver de l'aide dans l'entreprise, contacter le responsable des ressources humaines consulter le médecin du travail ou le conseiller en prévention et protection du travail (CRHSCT)

Je me sens menacé, que puis-je faire ?

Schématiquement, il convient de retenir trois points importants :

- Ne pas subir,
- Tout noter,
- Communiquer, (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise).

Comment faire ?

- faire usage du droit d'expression reconnu par la loi ;
- interpeller l'auteur du harcèlement ;
- informer son employeur ;
- attirer l'attention de ses collègues de travail ;
- s'adresser aux institutions représentatives du personnel (délégués membres du CRHSCT, délégués syndicaux) ;
- consulter le médecin du travail ;
- parler à ses proches.

EN TOUT ÉTAT DE CAUSE, PRENDRE SOIN DE SA SANTÉ EN S'EXTRAYANT DU CONTEXTE DE HARCELÈMENT.

- en cas de besoin, s'arrêter de travailler,
 - utiliser le droit d'alerte et de retrait (art. L231-8 du code du travail)
 - prendre acte de la rupture du contrat de travail ou en faire prononcer la résiliation judiciaire.
- ET SURTOUT EN PARLER... CAR LA DOULEUR EST PIRE QUAND ON EST ISOLÉ**

Un exemple à l'agence.

Car le harcèlement au travail ce n'est pas uniquement entre les pages d'un journal, dans l'entreprise d'un proche ou dans l'air du temps... Il peut être aussi dans votre entreprise, dans votre agence, dans votre équipe de travail.

Nous l'avons rencontré dans notre région, quelque part entre... Rouen et Le Havre, et nous l'avons dénoncé, en utilisant la « stratégie du projecteur »... afin de rendre évidente une situation particulièrement douloureuse pour des agents « pris en tenaille » entre des responsables épris de faux pouvoir, dépassés par la soif de réussite dans leur course folle aux résultats, au mépris de la dignité au travail, de la santé et du respect de leurs collègues. Le calme est revenu mais nous resterons vigilants et missions dorénavant sur la prévention.

Martine Échinard

* La stratégie du coup de projecteur consiste à mettre un peu de lumière sur les agissements de certains petits chefs (ou plus grands) pour jouer « un jeu de pouvoir » qui confine au sadisme. Cette lumière est apportée par une organisation syndicale obligent ainsi à des explications... et parfois à des départs... des petits chefs.