

METHODOLOGIE

Date et lieu de l'entretien	25 septembre 2008 à Paris
Personne interrogée	ERIC PERES, Secrétaire général de FO-Cadres
Mode de recueil	Entretien semi-directif en face à face

ENTRETIEN AVEC ERIC PERES (FO-CADRES)

Cet entretien avec Éric Peres a été réalisé le 25 septembre 2008. Éric Peres est secrétaire général de FO-Cadres.

— On peut commencer l'entretien par une présentation succincte de votre syndicalisme FO-Cadres.

Éric Peres — Notre champ de syndicalisation couvre l'ensemble des secteurs d'activité, du privé comme du public. Nous sommes bien implantés dans la fonction publique, notamment dans la territoriale et la fonction hospitalière. Mais il est aussi réconfortant de constater que notre capacité d'implantation ne cesse de se renforcer dans le secteur privé, notamment dans les secteurs de l'industrie, des services et de l'informatique.

Notre périmètre de l'adhérent recoupe celui retenu pour les cotisants à l'AGIRC (Convention collective de 1946, articles 4 et 4bis). Ce choix permet aux côtés des déterminants de la fonction d'encadrement que sont la responsabilité, la délégation d'autorité et le commandement, une meilleure délimitation de la population cadre. Ce qui n'exclue bien évidemment pas que dans certaines entreprises des adhérents FO-Cadres puissent relever de la maîtrise, au sens des articles 36, même s'il est partagé par tous que l'on ne saurait réduire la notion de cadre à la seule adhésion à une caisse de retraite complémentaire.

Bien que nous disposions d'un espace d'adhésion de l'encadrement plus limité par rapport à ce que l'on pourrait prévaloir si l'on avait une définition plus extensive en y intégrant notamment des techniciens supérieurs, nous restons attentifs à ne pas « élargir » le périmètre du statut de cadre et les fonctions qui lui sont associées pour ne pas risquer de voir celui-ci perdre au fil du temps de sa pertinence. L'expression du sentiment d'appartenance à la catégorie cadre est déjà l'indice d'un travail de représentation qui se joue non seulement en regard du contrat de travail mais également dans la capacité

d'objectiver une condition salariale, un rapport à la responsabilité, à l'autonomie, au vécu et à l'histoire d'un parcours professionnel.

Un processus d'identification qui semble moins prononcé chez les jeunes diplômés pour lesquels le statut de cadre est moins « parlant » que le contenu plus explicite des fonctions exercées et du rôle joué au cœur de l'activité experte. Il y a là un vrai débat sur l'analyse du contenu de cette « boîte noire » que constitue encore à nos jours l'acte productif immatériel.

Concernant le processus d'adhésion à notre organisation, il s'agit d'une adhésion indirecte. On adhère d'abord et avant tout à son syndicat de base puis dans un second temps à FO-Cadres. L'adhésion syndicale au sein de l'entreprise ou de l'administration est le premier maillon de la chaîne. Ce n'est qu'ensuite que le syndicat nous transmet via sa fédération professionnelle la « part » de ses cadres adhérents.

Au sein de FO la reconnaissance de la spécificité du salarié cadre est une donnée essentielle qui contribue dans la perspective d'une défense des intérêts des salariés à l'intégration dans le cahier revendicatif de l'hétérogénéité même du salariat. Cette démarche se trouve renforcée au niveau interprofessionnel dans le cadre de l'adhésion à FO-Cadres. Pour FO être cadre, c'est être salarié à part entière et non entièrement à part. Une double affiliation d'autant plus pertinente qu'elle contribue à dépasser les apparentes contradictions catégorielles pour renforcer les solidarités entre les salariés dans le respect des identités professionnelles.

La structure d'accueil des nouveaux adhérents dans l'entreprise demeure le syndicat de base. Il porte l'ensemble des revendications et assure l'arbitrage lors de négociations collectives. Dans certains entreprises, organismes ou administrations, l'expression FO-Cadres est portée par des structures nationales sectorielles dédiées (le syndicat FO-cadres Air France, le syndicat FO des Cadres Hospitaliers, le SNFOCOS pour les Cadres de la Sécurité sociale ou le SNITPE pour les ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat). Dans tous les cas de figure le syndicalisme cadre à FO s'inscrit dans le respect du fédéralisme, du rôle clef des Unions départementales. Une démarche efficace qui continue de faire ses preuves et qui se voit renforcer par le développement de nos antennes FO-Cadres au niveau départemental.

— *Quels sont les éléments qui vous frappent dans l'évolution de la condition de l'encadrement ?*

Éric Peres — Tout d'abord sa prise de conscience des dérives d'un système capitaliste qui n'a cessé d'ériger « le marché libre et concurrentiel » au rang de dogme pour étendre son emprise au plan économique comme au plan social par l'extension de la marchandisation des rapports sociaux. Une évolution qui a conduit inévitablement à la réification de toute une série de conduites qui vont de l'égoïsme au triomphe des intérêts économiques en passant par la détérioration des conditions de travail et notamment celles des cadres considérés dans ce nouveau contexte comme une « ressource » au service du profit.

Une dégradation des conditions de travail et une absence de reconnaissance professionnelle qui ont conduit également les cadres, figures de proue de la loyauté d'entreprise et de la fidélité, à dénoncer progressivement la falsification des discours managériaux, l'emprise de la spéculation financière sur la gestion de leur entreprise, l'irrationalité de choix stratégiques pris sans eux et à penser que plus aucune entreprise n'est à l'abri d'une opération boursière visant à réaliser un profit immédiat par l'achat puis la revente des actifs les plus rentables.

Une évolution qui favorise l'émergence d'une critique sans concession du libéralisme économique et de ses modes de gestion. Le débat macroéconomique longtemps confisqué par les tenants de la pensée économique libérale et réputé inaccessible sur les fondamentaux de la croissance économique (consommation, protection collective, services publics, politique industrielle, conditions de création de richesse et de sa répartition équitable), ressurgit avec force au sein du monde du travail et trouve dans les nombreuses revendications salariales l'un de ses débouchés les plus légitimes. En se réappropriant le débat économique, les cadres et les ingénieurs remettent en question le bien fondé d'une organisation économique globale basée sur les seuls intérêts financiers et les exigences démesurées des actionnaires.

Pour autant la crise économique et sociale continue de révéler aux cadres, parfois avec violence, l'impermanence de leur statut et la fragilité de leur position que l'altération de la nature de leur relation à l'emploi au sein d'entreprises plus soucieuses de fidéliser leurs actionnaires que leurs talents, ne cesse d'amplifier.

— *En quoi cette prise de conscience accélérée par la crise économique que vous venez d'évoquer constitue un tournant dans les tentatives réitérées de « moraliser » le fonctionnement du système économique ?*

Éric Peres — Le terme de moralisation est certainement galvaudé et porteur d'un sens qui n'est pas forcément celui que l'on est en droit d'attendre lorsqu'on se place du côté de la défense des intérêts des salariés. Ce n'est pas de « morale » dont le système capitaliste a besoin mais bien d'un cadre normatif où les règles et les instruments de régulation doivent concourir à replacer l'économique au service du social.

Car le libéralisme que d'aucuns jugent comme une philosophie spontanée du milieu des affaires ne se pose jamais au milieu du vide ; il tire sa force du pouvoir de supprimer des réglementations en place dans un contexte de règles et de règlements déjà existants. Si l'on supprime certaines règles, on se retrouve alors dans le contexte des règles latentes, tacites, c'est à dire que l'on renforce les pouvoirs de celles et ceux qui en disposent déjà.

— *Qu'en est-il de la permanence de la « culture d'entreprise » dans le nouveau contexte de la crise économique et financière ?*

Éric Peres — Nonobstant le fait qu'il y ait autant de cultures d'entreprise que de modes de gestion, la permanence de la culture d'entreprise est aujourd'hui moins prégnante. Plusieurs raisons à cela. D'abord, nombreux sont les cadres qui prennent acte que la culture d'entreprise n'en est pas véritablement une. Si la culture d'entreprise se résume à un ensemble regroupant une manière d'être, de parler, d'agir en vue d'une finalité commune réduite à la production de biens économiques, force est de constater que nous sommes loin de ce que revêt la culture. La culture n'est pas seulement un stock de savoir-faire, de savoir-être que d'aucuns posséderaient et d'autres en seraient dépourvus à la manière d'une chose ; elle est aussi un instrument, un outil, par lequel nous attribuons du sens à la réalité qui nous entoure, aux événements qui nous arrivent, aux relations que nous établissons avec les autres.

Or, sur la question du sens au travail, force est de constater que l'entreprise en est sérieusement dépourvue. À ce propos, la promotion de cette thématique à partir des années

1980 traduit un déplacement vers le champ de l'affectif (« tous sur le même bateau ») qui nie les contradictions et les intérêts divergents, voire les rapports de forces au sein de l'entreprise. Cela fut une tentative durable d'aseptiser les rapports sociaux et d'évacuer la possibilité de la crise, et partant, la nécessité de se positionner dans la perspective de sa résolution.

Enfin, il est aujourd'hui bien plus difficile de bâtir et de « pérenniser » une culture d'entreprise quand celle-ci se meut dans un environnement où règne en maître la tyrannie du court terme et de l'argent roi. Un état de fait quotidien qui amène les salariés, et plus particulièrement les cadres, à déconstruire le discours managérial et à repenser l'organisation du travail pour que l'entreprise ne soit plus vécue comme un lieu de passage mais un lieu de socialisation permanente pour qu'au-delà de la culture d'entreprise comme concept marketing, se pose la question d'un mieux vivre au travail.

Les cadres ne peuvent plus continuer à s'investir autant dans l'entreprise à coups de grands discours emphatiques (« engagez-vous tous »). Ils prennent conscience qu'en cas de situation difficile l'entreprise n'hésitera pas à se séparer de ses « collaborateurs ».

— *Comment évolue l'attachement des cadres à l'entreprise dans le nouveau contexte ?*

Éric Peres — Depuis les années 2000, on observe de profondes transformations de la relation cadres/entreprise. L'attachement des cadres à l'entreprise s'est considérablement distendu sous les contraintes managériales. Un processus de « désaffiliation » qui apparaît au cours de l'évolution de l'entreprise d'un modèle entrepreneurial à un modèle financier. Le modèle entrepreneurial s'inscrivait dans la durée et privilégiait la délégation de pouvoir, les compétences et l'expérience. Le nouveau modèle est marqué par la mondialisation et la prédominance de la logique financière, le pouvoir grandissant de l'actionnaire. Un nouvel acteur désincarné qui se situe hors du territoire de l'entreprise et dont les exigences financières s'accommodent mal des valeurs humaines et sociales. Ces évolutions se traduisent notamment chez les cadres par un amoindrissement du lien avec l'entreprise. Elles s'accompagnent également d'un sentiment de vulnérabilité et de repli sur soi.

Une évolution qui ne saurait se dissocier de la transformation qui s'opère également au sein même de la population des cadres. Sous la pression des restructurations et des réorganisations managériales, un processus de segmentation de l'ordre du classement-

déclassement-reclassement opère au sein de la catégorie cadre. Aux côtés de « l'aristocratie entrepreneuriale » (les cadres supérieurs détenteurs des clefs du processus décisionnel, une « élite » dans la hiérarchie de l'entreprise), le plus grand nombre des cadres subissent un processus de tassement et de dévalorisation. Une césure inquiétante s'installe entre ceux qui produisent, accompagnent, imaginent et s'investissent et ceux qui sont complètement en dehors du système productif pour se lier au sort des marges opérationnelles et financières des entreprises. Une situation difficilement tenable tant l'injustice et le mépris ne sont parfois pas si loin. En témoignent les nombreux scandales liés aux traitements privilégiés accordés aux cadres dirigeants quittant leurs entreprises avec de confortables « golden parachutes » et autres stock-options. Il en découle un désenchantement, sinon un désamour des cadres vis-à-vis de l'entreprise qui exprime une panne de projection méritocratique dans l'avenir professionnel.

— *Que reste-il en fin de compte de la spécificité des cadres dans ce processus ?*

Éric Peres — Tout d'abord, nous aimons à rappeler à FO que la spécificité des cadres tient au contenu et à la forme de leur activité professionnelle qui installent des différences de degré et non de nature à l'intérieur du salariat. Parmi les déterminants du cadre le rapport au diplôme, à la qualification et aux compétences tient une place prépondérante. Sans ignorer que la détention d'un diplôme ne garantit pas l'accès automatique au statut cadre. Autre déterminant de la spécificité des cadres, celui de l'autonomie au travail, dans son rapport au contenu, au temps et à sa gestion. Plus encore viennent se greffer l'aptitude innovatrice et créatrice.

Or, cette spécificité est grignotée au quotidien imperceptiblement. La notion de forfait jour, par exemple, n'est plus l'apanage des cadres, bien qu'elle n'est jamais été la réponse appropriée pour une meilleure qualité de vie au travail. Quant à la question de l'autonomie, il arrive qu'elle soit bien souvent dépourvue de sens et laisse place à l'isolement pour ne pas dire dans certains cas à la souffrance. Autant de thèmes qui méritent une réappropriation syndicale.

L'autonomie présuppose la capacité de prendre des initiatives, et partant, de reconfigurer la logique hiérarchique. La révolution à l'œuvre dans le monde du travail de nos jours est caractérisée par la montée en puissance de la production « immatérielle ». Dans

ces conditions, on ne saurait garder une grille de lecture du passé pour apprécier les nouveaux rapports au travail. Le thème de l'autonomie pose la question « du travailler autrement » en associant aux éléments forts du salaire ceux de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, formation et temps de repos.

Face à l'incertitude qui est désormais l'horizon de la métamorphose du travail, la prise en charge de ces préoccupations et problèmes que rencontrent les cadres et ingénieurs s'impose comme l'une des priorités de l'action syndicale menée par FO-Cadres.

— *Quelle est votre perception des jeunes cadres dans l'entreprise ?*

Éric Peres — D'abord, les jeunes diplômés ont un regard tout à fait nouveau par rapport à l'entreprise. On leur reproche souvent d'être « individualistes ». Personnellement, je revendique l'individualisme qui est une conquête – à ne pas confondre avec l'égoïsme ou l'égoïsme. L'individualisme est l'affirmation de l'individu, de sa liberté, de la mise en valeur de sa pensée et de son agir. On pourrait d'ailleurs valablement craindre la remise en cause demain de cette même liberté face aux différents modes de contrôles et de surveillance des salariés.

Les jeunes, quant à eux, sont dans une phase de questionnement. Ils réalisent que l'entreprise ne garantit plus l'emploi, la carrière, la rémunération juste et progressive ni même la reconnaissance de leur investissement. Il en résulte une rupture entre la contribution et la rétribution. Le regard des jeunes sur l'entreprise n'est plus celui de leurs aînés. Certains commentateurs tirent hâtivement la conclusion que les jeunes deviennent carriéristes. Néanmoins, avoir une carrière est devenu un élément d'accomplissement de soi essentiel chez les jeunes d'aujourd'hui. Il s'agit d'une ambition légitime.

La relation des jeunes à l'entreprise est largement désillusionnée. Sans être des « mercenaires », leur regard à son égard est assez critique. Ils ne sont pas dans un rapport de fusion avec elle tant ils savent qu'ils peuvent en sortir assez vite. Ils sont alors attentifs à la façon dont ils sont accueillis et aux éléments de rétribution que l'entreprise est disposée à leur offrir. Leur vision est plutôt stratégique.

— *En même temps, quand on les interroge, ils ont une difficulté de se projeter dans l'avenir.*

Éric Peres — La difficulté de se projeter dans l'avenir concerne tous les cadres quelles que soient les classes d'âge. La visibilité des parcours professionnels est moins grande aujourd'hui et les politiques néo-managériales ne permettent pas d'y voir plus claire surtout quand elles sont associées à la gestion des emplois comme un expédient pour préparer les plans sociaux.

Mais cela ne veut pas dire pour autant qu'on ne peut pas construire cette visibilité. Notre responsabilité syndicale est d'objectiver ces perspectives d'avenir pour donner aux cadres la visibilité nécessaire à la conduite de leur vie professionnelle et éviter qu'ils ne deviennent les otages des stratégies patronales. Quand ils rentrent dans l'entreprise, ils ont besoin d'un support, d'un substrat collectif pour éviter les éventuelles embûches. Ils ont besoin surtout de savoir quels sont les leviers d'action dans l'entreprise. C'est à cette occasion que les organisations syndicales peuvent apporter un éclairage aux salariés en accréditant l'idée que ces derniers ne sont pas seuls dans l'entreprise. Autant de démarches qui peuvent rencontrer les jeunes sur la question du sens au travail.

— *Concrètement, quel type d'aide les syndicats peuvent-ils apporter aux jeunes diplômés ?*

Éric Peres — Ils peuvent les aider à mieux négocier leur contrat de travail. Les jeunes diplômés méconnaissent souvent leurs droits. Le vrai enjeu du syndicalisme est de contrebalancer cette désinformation et de les soutenir pour que soient respectés leurs droits en tant que futurs salariés. Pour exemple, le combat que FO a mené pour la création d'un statut du stagiaire. Les stagiaires contribuent à la création des richesses dans l'entreprise, mais leurs conditions de travail ne font l'objet d'aucune réelle réglementation tant en matière de sécurité, d'encadrement que de gratification. De ce point de vue, le travail de réflexion et de proposition que nous avons initié avec l'UGICT-CGT, l'UNEF et Génération précaire sur le statut des stagiaires est essentiel. Au-delà des questions liées au statut, la proposition de FO-cadres d'intégrer dans la validation des droits à la retraite la durée des stages répond à ce souci que nous avons de tenir compte de l'évolution du monde du travail.

Autre point de visibilité : la capacité des jeunes à pouvoir se former et ce tout au long de leur vie. Au même titre que la santé, l'entretien des connaissances et l'acquisition de savoirs par la formation tout au long de la vie est un objectif vital. Le monde de l'entreprise, l'univers du travail évoluent à une vitesse vertigineuse. Celui qui n'est pas au cœur du dispositif de formation pour mettre à jour son « capital culturel » se voit très vite rejeté au banc des « impotents » du marché du travail et éprouve une terrible difficulté à y revenir. Aux côtés de la formation initiale qui reste déterminante pour assurer une meilleure insertion professionnelle, la formation professionnelle gagne en importance. Il va de soi que le syndicalisme a aussi comme responsabilité de décrypter globalement les stratégies qui se mettent en œuvre au niveau des politiques publiques, économiques et patronales (rémunération, retraites, défense des services publics, santé, formation, emploi, politique industrielle, etc.).

— *Quel est le rôle du syndicalisme de l'encadrement dans ce travail syndical de décryptage et d'information ?*

Éric Peres — Celui d'une expertise pour offrir à l'action syndicale les ressources susceptibles de relever les grands défis de l'information et de l'analyse stratégique. A FO-Cadres, nous avons porté nos efforts sur l'expertise juridique et socio-économique. Sachant que la figure de l'action militante appelle et appellera toujours plus d'expertise, tant la complexité est sans cesse en mouvement, il apparaît indéniable que c'est aussi sur ce terrain que la bataille syndicale doit être menée pour assurer à terme un débouché aux revendications du monde du travail. La formation de l'appareil militant est de ce point de vue indispensable pour anticiper les enjeux de demain et décrypter les discours patronaux.

Notre responsabilité est de contribuer à une réflexion critique sur les nouvelles formes de management, les discours économiques, les finalités des politiques en matière de gestion des ressources humaines pour renforcer l'assise de nos revendications. Cela ne signifie nullement que l'action se limite au périmètre des seuls sujets « qui fâchent ». La réflexion syndicale peut aussi ouvrir des travaux de réflexion sur le monde du travail jusque-là ignoré par les pouvoirs publics ou patronaux.

Par exemple, il est nécessaire de créer des relations organiques avec les chercheurs. Nous avons intérêt d'avoir des liens permanents avec le monde de la recherche, de

l'université, de la culture. Il ne faut pas abandonner non plus le monde industriel aux seuls DRH et aux dirigeants d'entreprise. Autant dire qu'il est nécessaire de rayonner le plus largement possible vers les décideurs et les acteurs clefs du monde du travail. Nous nous efforçons à FO-Cadres de donner aux salariés des éléments de décryptage sur l'évolution des politiques publiques et des politiques économiques ainsi que sur les dangers de tel ou tel choix.

— *Que reste-t-il à accomplir pour être à la hauteur des attentes notamment des jeunes cadres ?*

Éric Peres — Il est d'abord nécessaire de renforcer l'existant. Sur le plan de l'organisation, le plus grand défi est de réussir à intégrer les problématiques générationnelles à celles plus transversales du monde du travail en général et de l'entreprise en particulier. Il nous faut aussi démontrer quotidiennement notre capacité d'écoute, d'action et de résultats, notamment pour des jeunes cadres qui s'interrogent bien souvent sur l'opportunité d'une éventuelle adhésion au regard d'un engagement sociétal socialement plus valorisé et moins risqué. Cela concerne particulièrement les entreprises où l'activité syndicale demeure encore un crime de lèse majesté, une preuve de suspicion, de déloyauté qui pèse fortement sur les carrières des jeunes ingénieurs et cadres.

Dans un autre registre, il est indispensable qu'ils puissent trouver toute l'information syndicale nécessaire au décryptage de leur environnement professionnel. Cela suppose d'ajouter aux revendications salariales, les questions afférentes à l'organisation du travail, à l'évolution des technologies, à l'émergence des nouvelles formes de pathologies professionnelles, à l'individualisation des rémunérations, à la reconnaissance professionnelle, au droit à la formation et à la qualification, à l'évolution de carrière et au respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Répondre aux attentes des jeunes cadres c'est aussi construire avec eux les réponses à leur besoin fort de reconnaissance de leurs compétences, de leurs efforts et de leurs résultats. Si la rémunération est une des principales revendications, elle n'est pas suffisante pour répondre à l'étendu du champ revendicatif exprimé par cette population.

— *Quelle stratégie de reconquête à l'égard des jeunes salariés de l'encadrement ?*

Éric Peres — Tout d'abord militer pour préserver la liberté de se syndiquer et de choisir son organisation. Nonobstant les différents points évoqués plus haut, notre stratégie n'est en rien différente des autres catégories de salariés et de leurs classes d'âge. Elle suppose avant tout pour FO un indéfectible attachement à la défense des intérêts matériels et moraux des salariés dans le cadre d'une organisation libre et indépendante. Une liberté encore trop souvent mise à mal par les stratégies patronales et qui risque fort d'être entravée à l'avenir par les difficultés que poseront inéluctablement les nouvelles modalités de la dite représentativité syndicale.

Cela étant dit, avec l'explosion des technologies de l'information et de la communication, le développement de nouveaux modes de communication et d'information syndicales s'impose si nous voulons que les jeunes diplômés dans les entreprises franchissent le pas de l'adhésion. Mais il ne s'agit pas de communiquer pour communiquer. Il faut au contraire « parler » du syndicat pour ne pas le laisser « être parlé » par d'autres. Développer la finalité de nos actions, de nos propositions et préciser les différents leviers dont nous disposons pour agir collectivement. C'est là toute la démarche de FO-Cadres pour mettre, en plus des mots, le poids des valeurs d'une organisation attachée au modèle républicain.

Si l'action collective est restée longtemps une faiblesse traditionnelle de la population cadre, population qui « vend » sur le marché du travail sa spécificité, son unicité, à l'inverse des autres salariés qui mettent en avant leur capacité à être substituables, dimension que l'action collective nie en quelque sorte, les choses évoluent. Les cadres sont aujourd'hui la catégorie salariée la plus syndiquée même s'il faut se méfier de la façon dont on « compose » cette catégorie. Notre dernière étude sur le contentieux prud'homal révèle l'explosion du recours aux prud'hommes chez les cadres et leurs déterminations à la défense de leurs droits au même titre que les autres salariés.

Plus que jamais les conditions sont réunies aujourd'hui pour que le syndicalisme cadre s'affirme sans complaisance et se développe davantage sur la base de la solidarité entre tous les salariés. Aussi au sein du monde du travail, les cadres et ingénieurs voient leurs effectifs connaître une croissance ininterrompue et déjà plus que cinquantenaire. Dans le seul secteur privé, ils étaient 200 000 en 1947, à la naissance des régimes de retraites

complémentaires de cadres (AGIRC), ils sont désormais plus de 3,5 millions. Hors du secteur privé, l'évolution est similaire. A titre de comparaison, la catégorie des ouvriers a vu ses effectifs passer d'environ 8 500 000 en 1984 à moins de 6 000 000 à nos jours.

Cela autorise à prendre la distance avec les arguties ouvriéristes pour affirmer que les cadres et ingénieurs sont une part croissante de l'avenir du monde du travail. En tirer toutes les conséquences s'impose donc pour qu'aux côtés des autres salariés, les cadres, plus menacés que jamais et plus nombreux à exprimer leur hostilité face aux dérives managériales, puissent trouver dans l'action syndicale l'aboutissement de leurs revendications spécifiques.

Entretien réalisé et restitué par **Michel VAKALOULIS**,
Maître de conférences des Universités
en Sciences politiques