

Politique au bureau : jusqu'où

Contrairement à une idée répandue, il n'est pas politiquement incorrect de parler politique au bureau. Mais, si les salariés aiment débattre, la majorité d'entre eux refusent de casser l'ambiance en laissant apparaître les clivages entre collègues.

DOSSIER REALISE PAR
DOMINIQUE ANGELINI ET CHLOÉ COURSAGET
PHOTOS CAROL AMAR

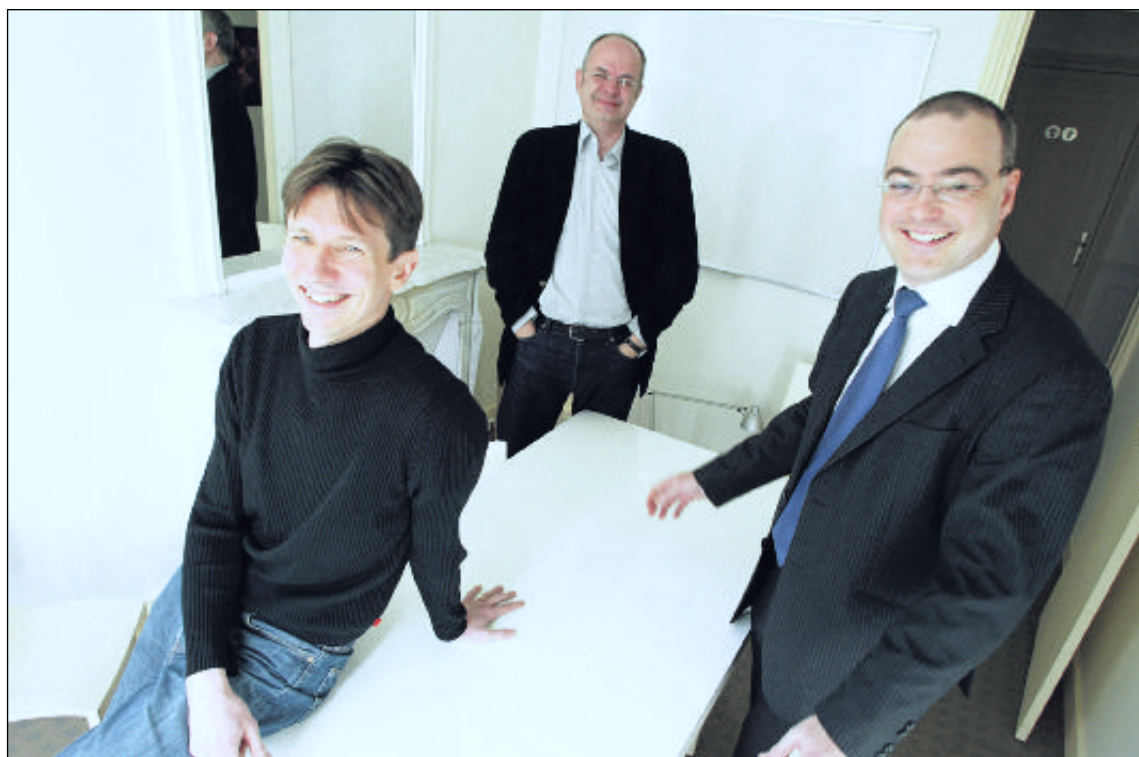
LES IDEES courtes ont la vie longue. Ainsi, les Français ne s'intéresseraient pas à la politique. Rien de plus faux ! Au bureau, les sujets de conversation sont emplis de politique. Il suffit d'élargir le débat, au-delà des querelles partisans. « La plupart des gens souhaitent une augmentation de leurs revenus. Mais, pour cela, plusieurs solutions sont possibles : augmenter les salaires, autoriser plus d'heures supplémentaires, baisser les impôts... En géné-

ral, c'est à ce stade de la discussion qu'intervient l'opinion politique », explique Stephen Bouquin, sociologue.

Une conviction confirmée par le baromètre Ifop-« Paris Match » qui mesure chaque mois les sujets de conversation de la population au travail. Celui du 5 février, qui porte sur la dernière semaine de janvier, place le décès de l'abbé Pierre au cœur des conversations (88 % des personnes interrogées en ont parlé dans la semaine). Suivent l'in-

terdiction de fumer (85 %), la préparation de l'élection présidentielle (69 %), la réunion des scientifiques sur l'évolution du climat (58 %), la baisse du chômage en décembre (53 %)... Une majorité de sujets politiques, au sens noble du terme ! Au-delà de la période pré-électorale, l'analyse de l'année 2006 confirme ce constat. Le débat sur le contrat première embauche (CPE) a été le sujet le plus discuté. « Si la politique tient une part importante dans les conversations des Français, la poli-

Depuis novembre, ils votent pour



modère Frédéric Duval, dirigeant de Territoires publics, l'une des trois entreprises qui partagent le Plateau, un vaste espace décloisonné dans le quartier de la Madeleine. Pourtant, avec ses salariés et ceux de deux autres sociétés (Copilot Partners et le Web pédagogique) que Frédéric Duval présentait il y a peu comme « de jeunes chefs d'entreprises et leurs équipes, plutôt de gauche libérale dans l'esprit... », ils vont de surprise en surprise. DSK, puis Royal, puis Bayrou, et maintenant Sarkozy, les camemberts réalisés sous Excel et synthétisant les votes des salariés alimentent les discussions.

Retour en arrière. Sur le Plateau, on partage non seulement des locaux mais également des expériences, le refus du formalisme... et un certain intérêt pour la politique qui donne naissance au baromètre. En novembre, le premier scrutin organisé autour de la présidentielle donnait Dominique Strauss-Kahn vainqueur à 55 %. Et Frédéric Duval de commenter : « Un candidat naturel héritier de la deuxième gauche. » Depuis, la carte politique ne cesse d'évoluer. Mais si à l'origine le vote se faisait à main levée, le scrutin est devenu anonyme début février. Une décision qui démontre la difficulté d'assumer les divergences, et qui a peut-être permis à « certains de se lâcher, de se dévoiler ».

LES TREIZE salariés de trois TPE – représentés ci-dessus par leurs dirigeants – s'amusent à organiser leur propre scrutin présidentiel. La règle est simple ! « Si l'élection avait lieu aujourd'hui, pour qui je voterais ? » Ils se sont tellement pris au jeu que leur baromètre électoral, d'abord

mensuel, est désormais organisé tous les quinze jours. A 17 h 30, au surlendemain de la présentation du programme de Ségolène Royal, le suspense est à son comble. Douze personnes sur treize ont voté et... Sarkozy est passé en tête. Ce baromètre « ne prétend à aucune exhaustivité »,

▷ Frédéric DUVAL,

39 ans, directeur de Territoires publics, cabinet de conseil en relations publiques

■ Cet ancien président du Mouvement des jeunes socialistes et collaborateur à vingt ans de Michel Rocard, Frédéric Duval n'a pas perdu la flamme. « Comme chef d'entreprise, je pense que nous avons un rôle d'interpellation des acteurs politiques. Nous avons une vision de la société, des convictions que nous voulons faire partager. » Pour lui, les élections sont un sujet de conversation naturel : « Il est logique de parler des élections dans les entreprises, même si les sensibilités sont différentes. Il faut savoir s'écouter, le maître mot est la bienveillance. »



▷ Vincent OLIVIER, 37 ans,

créateur du Web pédagogique, site d'échange dédié aux communautés pédagogiques

■ Vincent Olivier dirige la plus grosse structure du Plateau, avec cinq salariés. Selon lui, parler politique ne pose pas de difficultés particulières dans la mesure où les relations avec les salariés sont plutôt informelles. D'autant que « les salariés sont tous jeunes et de sensibilités proches. Evidemment, s'il y avait un lepéniste, les tensions seraient plus fortes. Car les tendances extrémistes sont plus conservatrices et donc différentes de notre état d'esprit. »



▷ Hervé LEBEC,

47 ans, associé de Copilot Partners, société de conseil stratégique

■ Hervé Lebec propose ses conseils stratégiques aussi bien aux acteurs publics que privés. Il apprécie particulièrement ces discussions avec les jeunes du Plateau, qu'il trouve plus libres. « On peut faire du business tout en étant concerné... Au Plateau, nous avons une lecture convergente de la société même si nous ne sommes pas homogènes politiquement. L'intérêt est de pouvoir bousculer un peu nos convictions et d'élargir notre vision des choses. »



▷ Julien TARTAGLIA,

25 ans, directeur du développement pour le Web pédagogique

■ Julien avoue que « la politique est un sujet un peu délicat qui demande beaucoup de recul et d'humour. Si on ne fait pas attention, cela peut vite déraiper. Il faut savoir garder une certaine réserve pour préserver les relations ». Ainsi, pour lui, tout prosélytisme est exclu et il envisage difficilement la discussion avec des militants acharnés. « Ce serait comme parler d'un match de foot avec des supporters. » Et de reconnaître que, « dans une structure plus importante, on risquerait de choquer ».



POUR EN SAVOIR PLUS

► **Informations sur le droit du travail** : Confédération française démocratique du travail CFDT. www.cfdt.fr

► **Ministère du Travail** : www.travail.gouv.fr

A LIRE

► « **Guide de vos droits** » CFDT-2007. Editions La Découverte. 334 pages. 7,50 euros.

► « **Le Travail salarié - Cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail** », de P. Iriart. Editions Ellipses, collection Technosup. 246 pages. 29,50 euros.

dévoiler ses opinions ?

tique politicienne et les petites phrases ne les préoccupent pas vraiment » renchérit Jérôme Fourquet, directeur adjoint du département opinion publique de l'Ifop. Mais selon lui, pour les intentions de vote, le secret reste de mise, ou réclame au moins une intimité réservée aux proches. Affirmer son engagement ferait-il peur ? Tout dépend pour qui et dans quel contexte. L'employeur semble enclin à susciter le débat démocratique : « Les entreprises ont pour rôle d'encourager les salariés à

être citoyen et donc à voter. Même si les patrons n'ont certainement pas d'influence sur les votes », affirme Thomas Chaudron, président du Centre des jeunes dirigeants. Dans le même esprit, Yves Perrot, directeur général d'une entreprise de service informatique à Paris IX^e, organise des débats politiques pendant le repas. « Je découpe des articles, j'incite les salariés à lire les programmes ainsi que les livres des candidats », explique-t-il. Mais pour les salariés, le sujet ne semble pas

si simple. « Il peut être risqué d'ajouter des clavages à ceux qui existent déjà. Ils ont besoin de créer une communauté », analyse Stephen Bouquin. Si la liberté d'expression est un droit consacré par la Constitution et repris dans le Code du travail, le salarié préfère souvent rester prudent : discuter, débattre, voire polémiquer, pourquoi pas ? à condition que cela n'ait pas de conséquences sur les relations avec les collègues de travail ou l'employeur.

la présidentielle

Baromètre de leurs intentions de vote

	2 novembre	1 ^{er} décembre	2 janvier 2007	1 ^{er} février	13 février
Dominique Strauss-Kahn	55 %	-	-	-	-
Ségolène Royal	18 %	56 %	36 %	18 %	25 %
François Bayrou	9 %	11 %	37 %	55 %	25 %
Laurent Fabius	9 %	-	-	-	-
Nicolas Sarkozy	-	-	-	9 %	34 %
Vote blanc	9 %	22 %	18 %	-	8 %
Abstention	-	11 %	9 %	18 %	8 %

DSK met presque tout le monde d'accord. La majorité opte pour Royal en 1^{er} et un tiers doute. Royal et Bayrou au coude à coude. Bayrou s'envole, Sarkozy paraît. La campagne est lancée, Sarkozy prend la tête.

À l'image des Français, ces 13 salariés changent encore souvent de candidat.

▷ Marc SAGOT,

43 ans, directeur administratif chez Territoires publics

■ Marc Sagot était professeur d'histoire et c'est par là qu'il est venu à la politique. C'est lui qui réalise le baromètre des intentions de vote mensuel. Il est plus mitigé : « Ici, ça fonctionne parce que c'est fait avec un esprit potache. » Ce qui n'empêche pas qu'il y ait des limites. « On se censure plus ou moins. Il faut respecter la parole de chacun même si les idées sont différentes. » Il avoue que « malgré tout une ou deux personnes sont en retrait. C'est d'ailleurs pour cela que le baromètre des intentions de vote est devenu anonyme. »



▷ Hélène RESTOIN,

22 ans, consultante chez Territoires publics

■ Hélène est arrivée sur le Plateau il y a tout juste une semaine. Auparavant, dans un grand groupe, « on évitait de parler politique. C'était une question de culture d'entreprise ». Sur le Plateau, elle est à la fois surprise par la liberté de parole et séduite par la qualité du débat. Les scrutins sont préparés. « Marc Sagot rédige une introduction au questionnaire, rappelant les grands points d'actualité, ça donne envie de répondre », raconte-t-elle. A 17 h 25, elle était déjà prise au jeu, impatiente de connaître les résultats.



DECRYPTAGE

DIRE OU NE PAS DIRE

▷ CITOYEN

Dans l'entreprise comme dans la société en général, vous gardez votre statut de citoyen. Notamment depuis la loi du 4/8/1982 qui garantit la liberté d'expression en entreprise. Ainsi, un employeur ne peut pas décider d'interdire certains sujets de conversation au sein de la société.

▷ LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Obligatoire dans les entreprises de plus de 20 salariés, il régit les conditions de travail, détaille l'échelle des sanctions disciplinaires, mais ne peut contenir de mesures contraires aux lois. Toute disposition limitant la liberté d'expression serait nulle. Vous pouvez saisir l'inspecteur du travail si vous constatez une telle clause dans le règlement intérieur. Si vous êtes sanctionné en vertu d'une clause illégale, vous devrez intenter une action auprès du tribunal des prud'hommes.

▷ LES LIMITES

Nul ne peut être discriminé tant à l'embauche qu'au cours de son contrat de travail pour ses opinions ou engagements politiques, religieux ou syndicaux. En revanche, si votre comportement nuit à l'exercice de votre travail, vous pouvez faire l'objet d'une sanction.

▷ MILITER

Le Code du travail prévoit que les syndicats ont le droit d'informer les salariés, par voies de tracts, d'affichage, de réunions... sur tous les sujets entrant dans l'objet des syndicats. La frontière est parfois mince avec les sujets politiques, mais il n'est pas possible d'appeler à voter pour l'un ou l'autre des candidats. Les tracts purement politiques ne peuvent être diffusés dans l'enceinte de la société.

Autocensure... devant la machine à café

NANTERRE au siège social de ITT d'Flygt : ici comme ailleurs, près de la machine à café ou à l'extérieur, lors d'une pause cigarette, les salariés bavardent, échangent... La météo, les vacances, les enfants à l'école, le dernier film vu au cinéma, la mode... Dans cette filiale d'un grand groupe américain, qui commercialise et installe des pompes hydrauliques et compte environ 300 salariés, aucune discussion n'est officiellement bannie. Mais les salariés interrogés sont unanimes : les sujets polémiques nécessitent d'être abordés avec retenue. « Nous sommes dans une société américaine : les relations entre salariés sont très lissées », explique Patrice Linardi, 52 ans, responsable sécurité et coordinateur environnement sécurité hygiène.

« Tous les matins, on commente les infos », raconte Catherine Uniack, 41 ans, responsable de l'emploi et de la formation. Mais uniquement

au sein de son équipe car avec les autres salariés, son poste dans les ressources humaines lui impose une certaine discrétion. « Dans mon service, renchérit Olivier Nodin, 29 ans, assistant chef de produit, on se regroupe par affinités, mais en dehors de ce cercle, on n'affiche pas trop sa couleur. »

Des discussions superficielles

La crainte que les divergences de points de vue n'aient des conséquences néfastes sur les relations de travail est bien là. Alors, si les conversations vont bon train lorsqu'elles sont directement liées avec l'entreprise, du CPE à la loi anti-tabac en passant par les acquis sociaux, elles restent souvent superficielles. Quant aux questions plus personnelles, orientations sexuelles ou religions, les points de vue divergent : tabous pour les uns, pas du tout pour les autres... Tout dépendrait-il de ses relations avec ses voisins de bureau ?

EN LIBRAIRIE

■ POUR TENIR LA DISTANCE



Pour chercher un emploi, changer de job, savoir se vendre, maîtriser son avenir, il n'est pas forcément

DR. besoin de s'en

remettre à un coach. Dans son livre, Serge Panczuk propose à chacun d'être son propre coach et de construire soi-même son projet professionnel selon sa personnalité, ses compétences et ses aspirations. Sept étapes nourries d'exemples de grille d'analyse et d'autodiagnostic à faire suffiront à vous mettre sur la voie du succès.

► « **Le Guide de votre parcours professionnel** », de Serge Panczuk. Eyrolles-Edition d'Organisation. 180 pages. 18 euros.

■ LA FAUTE AUX SALARIÉS



70 % des licenciements pratiqués en France le sont aujourd'hui pour motif personnel (LMP). Mais derrière la

DR. sanction pour

faute disciplinaire, insuffisance professionnelle ou encore refus fautif d'exécuter le contrat de travail, il semblerait que les entreprises, à commencer par les grandes, utilisent de plus en plus cette forme de licenciement comme outil de management. Si bien que le recours au LMP est aujourd'hui trois fois plus nombreux en France que le licenciement économique. Il touche principalement les cadres et des secteurs comme les nouvelles technologies. Plus de 60 entretiens menés par les auteurs auprès de cadres touchés par le LMP ou de DRH permettent de ce faire une idée de ce phénomène inquiétant.

► « **Sorties de cadre(s). Le licenciement pour motif personnel, instrument de gestion de la firme mondialisée** », de Florence Palpacuer, Amélie Seigneur et Corinne Vercher. Editions La Découverte. 230 pages. 20 euros.

LIRE AUSSI
« VOTRE METIER »
EN PAGE 31