

(11 mars 2011)

**« Je suis persuadée que si la CFE-CGC veut séduire la génération Y qui est moins empreinte d'esprit collectif que les précédentes, elle doit la convaincre de sa flexibilité et de sa tolérance »**

**Newsletter CFE-CGC Le + syndical** : Merci de nous accorder cette interview et de vous présenter en quelques mots.

**Valérie Hurez** : Je suis depuis vingt ans salariée d'Airbus où j'exerce les fonctions de documentaliste, un métier en perpétuelle métamorphose et qui exige adaptabilité, ténacité et goût du dialogue. De formation littéraire classique, j'ai été modelée par l'apprentissage d'un sens critique nuancé et la maîtrise des argumentaires structurés (vous vous souvenez tous de vos dissertations en trois parties : thèse, antithèse, synthèse...) ; autant vous dire que j'aime me forger mes propres opinions, que je repousse toute forme de « prêt-à-penser » et que je tiens à ma liberté de réflexion et d'expression...

**Q** : Vous êtes membre du « Réseau Équilibre CFE-CGC ». Quelles en sont les raisons ?

**R** : Avant même que le Réseau Équilibre ait vu le jour, la section CFE-CGC Airbus avait lancé un laboratoire d'idées chargé de réfléchir à la place faite aux femmes dans le fonctionnement d'Airbus. Moi qui aime « lire » le monde et la vie de bureau... j'ai naturellement voulu tenter l'expérience et participer ! J'ai découvert au travers de témoignages variés d'hommes et de femmes que l'évolution des mentalités était lente, voire à peine amorcée, et j'ai choisi de m'engager sur le long terme contre le sexisme ordinaire et pour un meilleur Équilibre entre les hommes et les femmes qui sont le cœur de l'entreprise.

**Q** : Quelles sont vos missions au sein de ce réseau ? Comment vous y impliquez-vous ?

**R** : Eh bien, devinez.... Je suis un peu la littéraire de service ! On attend de moi des éclairages critiques, un petit coup de plume de temps en temps, et quelques coups de griffe teintés d'humour. Je me sens bien dans ce rôle où je peux exprimer mes convictions : je ne prône pas l'égalité des sexes mais j'en appelle à l'équité, à la juste reconnaissance d'une complémentarité fructueuse et souvent apaisante. Malheureusement, les systèmes de valeurs et d'évaluation en entreprise sont encore essentiellement masculins, ce qui pénalise d'emblée les femmes et les hommes qui ont fait des choix de vie typés comme « non virils » : temps partiel, non extension des journées de travail au-delà de 18h...

**Q** : Vous venez de terminer votre mandat de déléguée du personnel chez Airbus. Que vous a apporté ce mandat ? Qu'en reprenez-vous ?

**R** : J'ai démultiplié mon réseau et j'ai pu dialoguer avec des gens que je n'aurais jamais rencontrés sans mon mandat. Mais la charge de DP est prenante car sur le terrain les questions, les besoins de confidences, la souffrance au travail n'attendent pas ; les DP sont les premiers capteurs, mais ce sont aussi des employés comme les autres avec des missions et des objectifs à tenir... on en revient à l'Équilibre.

**Q** : Pour quelles raisons vous êtes-vous engagée autant dans la CFE-CGC ?

Dans tous les cas, ce n'est pas par militantisme, puisque vous nous avez précisé que « vous aviez des convictions à défendre, des propositions à faire... » et que vous n'aimiez pas l'adjectif de « militante ». Pourquoi ? Etes-vous contre le « prêt-à-penser » syndical ?

**R** : Je me suis engagée parce que je me suis globalement sentie en harmonie avec les valeurs défendues par la CFE-CGC et surtout leur force de propositions innovantes. Je suis d'accord pour la critique mais seulement quand elle s'impose et à condition de proposer aussi des solutions. La critique est aisée et l'art est difficile...

Pour autant je ne me sens pas militante au sens latin du terme : je ne suis pas prête à suivre en « bon soldat » quoi qu'il arrive. Pour m'engager, j'ai besoin d'adhérer personnellement ; et si ponctuellement je me sens en désaccord, je tiens à pouvoir « désobéir ». Je suis d'ailleurs persuadée que si la CFE-CGC veut séduire la génération Y qui est moins empreinte d'esprit collectif que les précédentes, elle doit la convaincre de sa flexibilité et de sa tolérance et lui montrer qu'un syndicaliste n'est pas condamné au « psittacisme ».

**La rédaction de la Newsletter CFE-CGC Le + syndical**