

Quand l'activité syndicale n'est pas une mince affaire...

delphine P. est cadre dans une société d'assurances (appelée X dans l'entretien) et conseillère prud'homme dans la section encadrement d'un conseil de la région parisienne. Retraçant l'ensemble de sa trajectoire et de son activité syndicale, elle fait ici le récit de l'une de ses principales « victoires », la constitution d'une section syndicale dans une entreprise de 750 salariés, et elle revient sur la manière dont le droit syndical le plus élémentaire peut être bafoué. D'une manière très directe, avec distance et humour, elle fait le récit de sa découverte d'une grande entreprise sans représentation syndicale, sans convention collective, sans respect du droit du travail, imposant aux salariés-e-s de travailler le dimanche sans les rémunérer davantage...

Dans ces conditions, l'investissement dans une activité syndicale n'a rien d'évident : elle renvoie d'abord à une socialisation antérieure, familiale et universitaire en l'occurrence, qui conduit ceux et celles qui en bénéficient à remettre en cause des formes d'exploitation que les autres salariés (ici des informaticiens, jeunes qui plus est) ne sont pas à même de percevoir. Et c'est peut-être ainsi que l'on peut définir toute forme d'engagement social : le refus d'accepter l'ordre des choses et son caractère immuable, la

Propos recueillis par
Laurent Willemez

volonté de « dénaturaliser » les formes les plus criantes de domination.

Pour ce faire, cette salariée a trouvé une organisation syndicale socialement acceptable à ses yeux de cadre¹ ; mais surtout, elle utilise le droit, dont on voit bien qu'il peut constituer une arme dans la mesure où il conduit à remettre en cause les situations les plus traditionnelles et les plus admises (l'absence de représentants syndicaux, un comité d'entreprise aux ordres de l'employeur, le travail du dimanche non rémunéré...) à partir d'un rappel à l'ordre : le Code du travail permet ce rappel à l'ordre juridique, c'est-à-dire à l'expression des règles minimales qui encadrent les relations employeur-salarié autour d'un certain nombre de règles minimales.

Cela dit, ce que cet entretien nous montre aussi, c'est que l'activité syndicale se paie d'un ensemble de discriminations (même si Delphine P. n'utilise pas le terme) et qu'elle est très difficile à faire

1. En oubliant notamment que la CGT a en son sein une fédération de l'encadrement (l'UGICT).

accepter par les directions des entreprises. Il est à ce propos très intéressant de remarquer que, comme le rappelle elle-même l'interviewée, ce refus du syndicat n'est pas réservé à des PME, mais qu'il se pratique dans de nombreuses entreprises, de manière plus ou moins explicite.

Parce que pour vous, le rôle de conseiller prud'homme, c'est une sorte de continuité d'un engagement syndical ?

Ah oui, on n'est que des militants syndicaux. On connaît quand même l'entreprise et les gens parfois sont super naïfs... ils n'arrivent pas à croire qu'il y a certains comportements qui peuvent se produire dans des entreprises. Ça les dépasse complètement. Et quand on est militant syndical, on a une vision globale au moins déjà de sa propre entreprise et on se rend compte effectivement qu'il y a des secteurs plus ou moins protégés et puis il y en a d'autres où c'est n'importe quoi. Moi, j'ai des gens qui se sont fait saquer parce qu'ils ont déjeuné avec moi, quand même. Quand j'étais dans une boîte où il n'y avait pas d'organisation syndicale. Je l'ai mise en place. J'étais dans l'informatique. Et donc il y a des gens qui se sont fait saquer parce que... ils n'étaient pas militants, mais ils déjeunait avec moi, ça suffisait pour qu'ils soient saqués. Et puis en même temps il y avait d'autres équipes qui n'en avaient rien à faire. N'importe qui déjeunait avec qui il voulait, même avec le délégué syndical. Ça n'avait pas de répercussion. Donc il y a de tout, on voit bien que dans l'entreprise c'est très varié, il y a des comportements de tous ordres même dans les grosses entreprises. Le droit n'est pas toujours respecté, ou bien il l'est *grosso modo*... Et ça, on le sait, donc on n'est pas surpris non plus de ce qui peut se

passer à l'extérieur, dans d'autres entreprises. Enfin parfois, on est quand même surpris. Mais surtout on est capable de croire ce qu'on voit, parce qu'il y a quand même des gens qui ne sont pas capables de croire en certaines choses. Ils n'y croient pas alors que... certaines fois, c'est vrai que c'est hallucinant ce qu'il se passe. Le problème des prud'hommes, c'est que généralement on ne voit que des cas un peu tordus (rires).

Et pour revenir à ce que vous disiez au début, vous avez donc monté une section syndicale dans une entreprise. Vous étiez toute seule ?

Non, on ne peut pas être toute seule pour ça. Et moi, c'était un peu particulier parce que j'étais dans la filiale informatique de X [une grande société d'assurances] : il y avait 750 salariés à peu près, non syndiqués, qui ne bénéficiaient pas de la convention collective. Il y avait bien un règlement d'entreprise qui donnait un certain nombre d'avantages mais ce n'était pas une convention collective, et donc la première chose quand j'ai pris contact avec la CFDT... En fait, d'abord j'ai pris contact avec l'inspection du travail qui m'a renvoyée sur mon syndicat, évidemment je n'en avais pas, donc ensuite je suis allée voir la CFDT qui m'a mise en contact avec la CFDT de X. Donc ensuite, j'ai été en contact avec eux. Et en plus, je n'étais pas toute seule dans l'entreprise, on est parti à deux ; et on était dans une position privilégiée, puisqu'on avait quand même X comme parapluie. Et puis à X, il y avait quand même des relations sociales un peu différentes. En même temps, c'était du sport (rires). Oui, ça a été du sport. Des trucs hallucinants. Des gens qui n'avaient jamais sorti le Code du travail et qui l'ouvriraient ce jour là devant vous...

Des DRH par exemple ?

Non, pas des DRH. Un responsable de direction qui nous ouvre le Code du travail... on était sidéré. Moi j'ai toujours dit aux gens : « oulala, n'ouvrez surtout pas le Code du travail, vous n'êtes pas juristes », c'est le meilleur moyen de faire des coquilles. Il faut avoir un certain nombre de connaissances avant d'aller dans le code quoi. Faut aller voir des bouquins de droit, il y a des guides des droits des salariés... tout ça c'est très bien, mais ouvrir le code quand on n'y connaît rien, c'est vraiment le truc... le piège à cons quoi. Alors une fois qu'on s'y connaît, faut l'ouvrir c'est sûr et puis bon enfin, s'y repérer. Mais un, bon il y a des contresens douteux, et puis dans le code il n'y a pas tout ce qui concerne la jurisprudence, qui fait pourtant partie du droit. Alors essayer d'expliquer le droit à des non juristes bouchés pff... (rires)... dur, dur. Non et puis en plus c'était mal perçu dans la boîte. On m'avait dit : « de toute façon la personne qui se syndique elle se fera virer » !

Et en fait non.

Moi j'avais une grosse pétoche de me faire virer quand même. J'avais demandé à la CFDT à X : « qu'est-ce qui se passe si je me fais virer ? », parce que moi je pensais qu'ils étaient capables de me virer. Ils m'ont donné une réponse qui me satisfaisait à peu près, j'ai fait confiance et puis voilà.

Mais vous ne vous êtes pas fait virer finalement ?

Non, non, non. Mais j'avais vraiment la trouille quoi.

Donc, par rapport à ce que vous dites là, le syndicalisme c'est surtout du droit du travail ?

Non, pas du tout. Non, c'est du droit du travail quand c'est des emmerdes et à ce moment-là vous ouvrez le code. Mais moi j'avais pris une habitude, chaque fois qu'ils me faisaient chier pour un truc je vérifiais ce qu'ils me racontaient dans le code et puis en général je leur sortais autre chose. Donc ils m'avaient emmerdé sur le CHSCT² pour je ne sais plus quoi, donc j'avais ouvert le code et je leur ai dit : « bon alors non seulement ce n'est pas ce que vous voulez, mais en plus c'est soit le président, soit la DRH, mais c'est pas les deux qui sont au CHSCT, alors vous choisissez lequel vient ». Et en fait j'avais pris l'habitude, chaque fois qu'ils venaient me chercher... je n'ouvrais pas spontanément le code mais quand on vient me chercher des poux dans la tête, je l'ouvre et à ce moment-là on en trouve.

Mais qu'est-ce qui fait qu'on a cette manie de faire ça ?

Moi j'ai eu des problèmes personnels, c'est pour ça qu'on est amené à... mais cela dit, moi déjà quand je suis arrivée, je n'avais pas compris que dans cette boîte-là il n'y ait pas de syndicat. Pour moi c'que dans les petites boîtes, il n'y a pas de représentation syndicale, je comprends ; mais dans une boîte de 750 personnes, non. En plus, moi je rentrais dans une filiale de X... donc je ne comprenais pas. On n'avait pas non plus le comité d'entreprise (CE). Chez X, ils avaient vachement de fric : les maisons de

2. Le Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) doit être présent dans les établissements d'au moins 51 salariés.

vacances, plein de trucs... nous on avait un CE minable avec une contribution financière minable, enfin bref il n'y avait rien. Donc déjà moi j'avais été très très étonnée... je n'avais pas du tout la mentalité informaticienne, j'avais la mentalité d'un juriste [...] Et ce qui m'avait le plus énervée, c'était qu'on me fasse travailler le dimanche sans me payer. Ça, chez les juristes, ça passe quand même assez mal quoi. Qu'on te dise : « t'es cadre, c'est normal » et que je râle en expliquant que ce n'est pas parce qu'on est cadre qu'on ne doit pas être payée les heures sup' et les dimanches, et puis qu'on nous fasse venir le dimanche pour des conneries en plus... et en fait il y avait plein de comportements qui étaient pour moi totalement aberrants et... je sortais de l'université... enfin, entre-temps j'avais fait une année en DRH, mais quand même je sortais de l'université donc j'arrivais avec les principes de juristes, etc...[rires] donc c'est clair qu'on n'est pas vraiment très très mature au moment de l'entretien d'embauche, mais d'un autre côté c'est pas mauvais par certains côtés quoi. Ça permet de se rendre compte... donc dans l'entreprise il y avait beaucoup de gens jeunes, pour eux c'était leur première entreprise, il y avait rien de choquant...

Et puis on était quelques juristes comme ça à avoir été embauchés pour devenir informaticiens et la première liste syndicale qu'on a faite, c'était majoritairement des juristes parce qu'on se retrouvait sur ça, sur cette incompréhension, sur cette zone de non-droit... Donc je suis devenue élue au CE sur une liste sans étiquette... et puis je l'ai un peu trop ouverte donc je me suis fait saquer, donc je suis allé voir l'inspection du travail. J'étais liée trois ans à l'entreprise parce que j'avais eu une formation donc voilà, je savais pas

trop quoi faire, et puis moi je n'aime pas tourner les talons (rires), je préfère faire face. Et je trouvais que comme la situation était aberrante, il fallait faire face et j'ai cherché quelqu'un avec qui me lancer, et j'ai trouvé une juriste. Et puis voilà, on s'est lancées quoi. On a eu une année difficile, et puis l'année suivante on a mis en place les élections donc on a eu des gens qui nous ont rejointes, donc là ça a été autre chose. On a été reconnus quoi. Bon après, c'est sûr que ça dépend du caractère. Et puis dans ma famille il y a des antécédents : mon frère avait été délégué syndical je crois déjà, CGT, et j'écoute ce qu'il me dit (rires). Il les a déjà emmenés jusqu'à la Cour de Cassation...

D'accord

Et oui... non mais il y quand même des lois qui... c'est pas mal quoi. Et donc pour moi le syndicalisme c'était normal, ça faisait partie des partenaires de l'entreprise. Je ne comprenais pas qu'il n'y en ait pas là où j'étais. Donc c'était un peu logique, et puis l'inspection du travail ils ne font rien. Enfin, je veux dire : ils ne peuvent rien faire sur ce genre de choses. Donc c'est sûr que le jour où on s'est syndiqué et qu'on a créé une section, ça a été autre chose. Et puis là, l'inspection du travail nous a suivis sur le travail du dimanche.

C'est comme ça que ça marche, alors... ?

C'est-à-dire que quand ils ont demandé une dérogation pour le travail du dimanche, on a fait ce qu'il fallait pour pas qu'ils l'aient. Et puis là ils ont compris que c'était pas normal de faire travailler les gens le dimanche et qu'il fallait peut-être ne pas se contenter d'un avis favorable du CE qui était majoritaire-

ment sans étiquette, mais discuter avec les organisations syndicales pour obtenir des compensations pour les salariés quoi. Et des compensations qui ne dépendent pas de la tête du client ou de la tête du manager.

C'est une belle victoire ?

Oui, c'est surtout quand dix ans après vous avez des gens qui vous disent : « en fait ils m'ont fait travailler pendant des années et des années le dimanche, et puis le jour où il a fallu qu'ils payent les dimanches, ils ont arrêté de nous faire travailler les dimanches ». Et vous vous rendez compte qu'il y a pour l'entreprise d'autres façons de s'organiser et que ce n'était peut-être pas si important que ça si ça passait pas ce dimanche-là.

Et pour finir là-dessus, pourquoi la CFDT et pas un autre syndicat ?

Alors la CFDT, d'abord alors moi quand j'ai adhéré c'était quand même Nicole Notat donc c'était quand même une femme, donc ça avait l'air quand même plus ouvert que d'autres... moi je suis cadre, donc comme la CGT c'est quand même un syndicat d'ouvriers, je pouvais pas m'y retrouver. La CFTC, je trouve que c'est catholique et ça n'a rien à voir avec le syndicat... enfin, c'est pas que ça n'a rien à voir, parce que c'est quand même assez proche de la CFDT. Mais on n'a pas à être confessionnés quoi³. D'abord ça écarte des gens, et moi je ne voulais pas d'un syndicat qui écarte les autres. La CGC c'est pareil, c'est un syndicat catégoriel. Quant à FO, avec

Blondel, c'est hors de question d'envisager d'entrer dans un syndicat comme ça. Donc je dirais que les autres il y avait des raisons de pas y aller, et à la CFDT il y avait une image positive ; c'est aussi un syndicat réformiste, qui n'est pas contestataire, qui l'est d'ailleurs parfois pas assez mais euh... mais bon avec lequel on a l'impression de pouvoir évoluer. Et puis après je m'y suis bien trouvée quoi.

Oui c'est ça, vous y avez retrouvé vos petits...

Ouais, et puis j'en partage les valeurs dont je suis... donc c'est vrai qu'on y est bien. Et puis alors en plus, en fait la CFDT est majoritaire à X. Mais enfin sinon, je n'aurais pas eu le raisonnement d'aller voir ailleurs. Bon, il se trouve que j'ai choisi le bon sans faire exprès [rires]. Et puis comme il n'y a qu'un seul syndicat, de toute façon il était hors de question que ce soit la CGC puisque ça aurait écarté les non-cadres qui étaient tout à fait minoritaires chez nous mais qui doivent quand même pouvoir être représentés. Enfin bon, il y en a qui ont essayé de monter la CGC mais ils sont allés demander à la DRH s'ils pouvaient [rires]. Et on leur a dit non hein [rires].

Et donc vous êtes entrée dans l'UD...

C'est-à-dire que je suis rentrée à la CFDT et par l'UD puisque moi je n'avais pas de syndicat dans mon entreprise. J'ai regardé sur le Minitel : « oh, la CFDT, ils sont à la Défense, ils ne sont pas loin, c'est pratique » [rires]. Et je me suis pointée là-bas, probablement que c'était un jour entre midi et deux, ou j'ai téléphoné, je ne sais plus ; et j'ai eu rendez-vous avec quelqu'un. Donc il m'a ensuite mise en

3. En réalité, la CFDT est issue en 1964 d'une session d'une majorité de la CFTC qui refusait l'identité confessionnelle de l'organisation.

contact avec quelqu'un du syndicat de la branche.

Et ensuite, vous ne vous êtes pas « contentée » de rester dans l'entreprise, vous avez pris des rôles dans l'UD, aux prud'hommes...

Oui ils sont sympas, je les aime bien donc voilà... Et puis ça faisait du bien de sortir de la boîte parce que c'est bien de parler avec des gens avec qui, quand vous dites « c'est pas normal », ils vous disent « c'est pas normal », alors que dans la boîte vous avez l'air, vous, d'être anormal de trouver anormales certaines situations. Donc ça euh... ça, ça fait du bien aussi quoi, de se sentir un peu... Et puis ensuite j'ai été au syndicat [de la branche] de la région parisienne.

Et vous avez arrêté aujourd'hui ?

J'ai arrêté parce qu'en fait il y a eu un certain nombre d'événements qui font qu'en 1999, j'ai lâché mes mandats et j'ai réintégré un poste euh... à plein temps, si on veut, enfin je suis en 4/5ème. Et j'ai lâché tous les mandats.

Parce que vous aviez des délégations en fait.

Oui, oui. Et je suis passée à X proprement dit en 1999, et la condition non écrite était que je lâche mes mandats bien sûr. C'est comme ça [rires]. Ce que je leur avais toujours dit, c'est que j'allais lâcher tous mes mandats en entreprise, mais je leur avais jamais dit que j'étais sur la liste des prud'hommes... ce qu'ils pouvaient savoir, ce qui n'était pas difficile à savoir. Mais bon comme je n'étais pas encore élue... mais le jour où j'ai dit à mon chef que j'allais devenir conseillère, il s'en est étranglé.

Ah oui, c'est mal accepté ?

C'est-à-dire que le chef que j'avais, ce qu'il a mal accepté, c'est que j'allais consacrer du temps de travail à autre chose qu'à du travail. Alors déjà j'étais en 4/5ème mais alors ne plus consacrer tout mon temps... au travail, alors ça, ça passait pas. C'était pas un anti-syndical qui dit « je trouve que votre CFDT » mais... non, c'était vraiment le fait que je ne consacre pas mon temps au travail quoi. Déjà qu'un 4/5ème...

Et alors finalement, il a accepté ?

Non mais il n'a pas eu le choix. Je ne lui ai pas demandé son avis. Et puis vu qu'il m'avait saquée parce que j'étais en 4/5ème... il ne me donnait pas ce que j'espérais professionnellement, et donc je me suis dit « autant aller faire un truc qui m'intéresse ». Et puis en plus, à partir de ce moment-là, ils ont tenu compte de mon temps partiel pour ma charge de travail quoi. Ben oui le 4/5ème on n'en tient pas compte mais quand vous êtes un peu plus absent, là on commence à en tenir compte. Donc euh... et en plus c'était intéressant, c'est même beaucoup plus intéressant que ce que je fais au travail. ■