

Du syndicalisme ordinaire et de l'autodidaxie d'engagement

Que vient faire ce témoignage sur le syndicalisme ordinaire dans un dossier des Actes de Lecture sur l'autodidaxie. Sombrons-nous dans un retour du romantisme prolétarien ?

Il nous semble évident, à la lecture de cet entretien, que le syndicalisme au quotidien place les militants devant des situations d'apprentissage modèles. La résolution d'un problème, la mobilisation des ressources existantes, la mutualisation des pratiques, le rôle important de l'écrit, la maîtrise de sa diffusion...

Il ressort aussi dans ce témoignage, l'énergie déployée par les directions des entreprises pour brider tout désir de partage de l'intelligence autour du travail.

Ce témoignage est une illustration de ce qui caractérise une véritable autodidaxie : **des savoirs non pas acquis mais conquis.**

Annick est entrée en 1979 à l'usine avec un niveau BAC secrétariat pour un remplacement. Elle passe un CAP d'électronique en formation continue en 1987. Elle travaille actuellement en production.

Azais est entré à l'usine en 1976 en qualité d'agent technique avec un DUT de mesures physiques en poche.

Ils ont été élus pour la première fois aux élections professionnelles en juin 1999.

L'usine Photonis est située à Brives-La-Gaillarde et développe des composants électroniques pour la détection de bas niveaux de lumière et de radiation (photomultiplicateurs, intensificateurs d'image...).

L'entrée dans le syndicalisme

Les Actes de Lecture : Pourquoi et comment votre entrée dans le syndicalisme ?

♦ **Azais Escapoulade** : Ce qui a tout déclenché, c'est quelque chose de précis : les 35 heures

L'accord a été signé deux jours avant le résultat des élections.

À l'époque nous avons de très bons contacts avec FO et la CFDT. Nous discutons avec les délégués, ils semblaient d'accord avec notre point de vue et derrière, sur les papiers et les projets qui arrivaient, c'était tout à fait le contraire, comme s'ils n'avaient jamais défendu ces points là. On a su par la suite qu'ils n'avaient pas dû défendre ces points-là puisqu'ils ne défendent rien. Il n'y avait plus rien au niveau de la CGT et la tâche nous semblait trop importante pour essayer de remonter quelque chose. Mais vu le projet qu'ils étaient prêts à signer, on s'est tous regroupés, quelques individualités par-ci par-là.

A.L. : Pourquoi une tâche trop importante

♦ **Annick Choulet** : Parce qu'on sait très bien quand tu t'engages dans la CGT, c'est une lutte permanente, et qu'au point de vue boulot, tu n'as plus rien à attendre.

♦ **Azais Escapoulade** : Avant de se présenter, on m'a mis la marche haute, ce qui m'a un peu freiné. On m'a dit : « Si tu remontes quelque chose, d'entrée, tu es délégué syndical » et être délégué syndical, alors que tu n'as aucune formation... Tu ne connais pas trop le rôle du délégué syndical, mais tu entends que c'est un rôle primordial, puisque c'est toi qui négocies les accords, c'est toi qui négocies tout. En fait, c'est être toujours en pointe, c'est comme dans un match de rugby, aller à la mêlée et être devant, c'est pas un problème, si tu as quand même du monde qui pousse. Tu prends des coups mais tu sais que tu as du monde derrière. Mais si tu y vas et qu'il n'y a personne derrière pour faire le boulot, c'est comme dans les associations, alors tu prends des coups tout seul. Donc, moi, j'ai mis un peu plus de temps qu'Annick à me décider.

♦ **Annick Choulet** : Donc, c'est comme ça qu'en 1999 nous avons été élus, mais sans avoir de place au Comité d'Entreprise. Ce qui nous a permis de faire un gros travail syndical parce qu'au niveau du CE il y a deux volets : un volet hyper intéressant, c'est le volet économique, se mêler de la gestion. Le deuxième volet, qui se voudrait social et qui est devenu de l'épicerie qui fonctionne presque comme une coopérative d'achat allant de la madeleine Bijou aux Jeans. Mais le problème, c'est que si tu n'assumes pas le côté épicerie, tu es sûr

de prendre un carton aux prochaines élections. Prendre un carton ce n'est pas le problème, mais perdre le côté intéressant, le volet économique, c'est grave.

Tout ce travail ne se faisait pas avant notre élection.

A.L. : Donc, pour assumer ce regard sur la gestion, il faut être au courant de tout.

♦ **Annick Choulet** : Le CE nomme un expert sur le compte de l'entreprise et c'est avec cet expert que l'on essaie de simplifier les rapports et de les diffuser pour les rendre accessibles à tout le monde, pour expliquer les mécanismes : comment nous avons été achetés, comment l'usine fonctionne, ce qu'on devrait avoir, ce qu'ils se mettent dans les poches, enfin tout.

♦ **Azaïs Escapoulade** : L'expert travaille en fonction du CE qui est derrière lui. Si tu lui demandes de fouiller, il fouille ; si tu lui demandes le minimum, il fait le minimum. L'expert n'a aucun intérêt à foutre le feu pour se faire saquer, mais s'il a une équipe qui pousse derrière, il peut aller très loin.

A.L. : Et la réécriture vers les autres en quoi consiste-t-elle ?

♦ **Azaïs Escapoulade** : C'est de relever les points essentiels du rapport et de faire un tract. On n'est pas nombreux autour de la table. Pour faire ce travail, il n'y a pas trop de bonnes volontés. On se retrouve parfois à deux ou trois.

A.L. : Et là, l'expert travaille avec vous ?

♦ **Annick Choulet** : Maintenant oui. Il y a un travail d'échange continu avec lui qu'il n'y avait pas avant. On en est arrivé à un point où le moindre papier qui sort de la direction et qui a trait au côté économique de l'entreprise lui est faxé. On lui demande des infos, mais de notre côté on lui répercute toutes les infos. Pour nous, il fait partie du CE, il a sa déontologie mais tu ne peux pas demander à un gars de faire un travail d'analyse poussé si tu fais comme la direction, c'est à dire si tu ne donnes pas les papiers ou que tu fais traîner la diffusion de l'information. Tout ce travail ne se faisait pas avant notre élection. On ne savait même pas qu'il y avait un expert nommé par le CE !

♦ **Azaïs Escapoulade** : Le rapport qu'il nous sort, qui à la taille d'un gros bouquin, on pioche dedans, ça nous sert pour les négociations. Pour négocier les salaires, on s'appuie sur les chiffres.

♦ **Annick Choulet** : Tu as le rapport annuel et tu as le rapport prévisionnel. Le rapport prévisionnel, la direction ne voulait

pas en entendre parler, elle a mis des bâtons dans les roues, elle ne donnait pas les papiers. Ils ne donnaient qu'une partie des documents... Maintenant c'est entré dans les moeurs de l'entreprise.

♦ **Azaïs Escapoulade** : Pour en arriver là, et encore nous n'avons toujours pas tous les papiers, il a fallu user de diplomatie et faire signer un engagement de tous les syndicats qui stipulait que s'ils ne donnaient pas tous les papiers, nous nous engageons à les mettre au tribunal pour délit d'entrave. Il y a même des cadres qui ont signé cet engagement, grande première !

A.L. : Mais ce qu'il faut bien rappeler c'est que tout ça est totalement obligatoire et que la direction était donc en totale illégalité ! Pour ce qui est de vos réunions en CE, comment fonctionnez-vous ?

♦ **Azaïs Escapoulade** : Le plus possible de disponibles. En gros, il y a l'équipe qui est autour de la table en CE et après, tout de suite derrière, on reprend nos notes, on les met en commun et on fait une feuille où on relate les points essentiels. Parce que les gens sont friands d'informations et demandent : « qu'est-ce qui s'est dit ?, qu'est-ce qui s'est dit ? » Mais tu ne peux pas relater à chaque personne donc on essaie d'être le plus réactif possible et on leur dit « Va au panneau, c'est écrit ». Dans la journée ou au plus tard le lendemain matin, ils ont un résumé de ce qui s'est dit, sachant que le compte-rendu du CE n'arrivera lui, qu'un mois et demi après. Ce rôle là, d'information, n'est pas contesté par la direction mais ils ont mis en place quelque chose pour nous empêcher d'avoir la *leadership* de l'information. Presque simultanément au CE, ils informent les cadres supérieurs et tout l'encadrement descendant, les maîtrises... et souvent si le CE a duré un peu, quand tu retournes au travail, tu tombes en réunion d'atelier où les mecs sont en train de dire ce qui s'est dit au CE.

A.L. : Dans votre quotidien, quels ont été les changements ?

♦ **Azaïs Escapoulade** : Tu fais ta journée de boulot et le soir tu bosses jusqu'à 6 ou 7 heures, notamment pour faire tourner « l'épicerie » du CE, pour pouvoir être disponible pour faire le reste. Si tu veux des renseignements d'ordre syndical il faut que tu ailles à l'Union Locale. Il y a des réunions d'information pendant le temps de travail, alors tu t'organises car dans ton boulot, on ne te laisse rien passer.

J'ai appris comme ça.

♦ **Annick Choulet** : Je n'avais jamais géré un CE. Nous sommes partis de rien, on nous a tout laissé vide, l'ordinateur

avait été nettoyé. Donc, on a pris ce que l'on avait en main, c'est à dire le code du travail et le code des comités d'entreprise. J'ai bouquiné, j'ai rangé les armoires où tout était en désordre. J'ai appris comme ça et j'ai appris aussi en téléphonant aux copains qui tiennent des CE. J'ai aussi appris avec le « Cohen¹ ». C'est la bible des CE. Il met en situation tout ce qui peut arriver dans une entreprise. C'est bien écrit, tout le monde peut comprendre.

A.L. : Pour apprendre votre rôle de syndicaliste, il y a bien des contacts, des réunions, des formations entre syndicalistes ?

♦ **Azaïs Escapoulade** : Il y a des aides extérieures. Quand tu vas à l'Union Locale tu rencontres des copains des autres CE qui ont eu le même problème que toi et qui expliquent comment, eux, l'ont résolu. À partir de là, tu ne pars jamais de rien, tu pars toujours du vécu des copains. Maintenant, quand une situation nouvelle apparaît, une situation de licenciement totalement nouvelle et sur laquelle il n'y a aucune expérience, on multiplie le nombre de réunions, on met tout en commun, on essaie de trouver des solutions, on appelle la Fédération et là, on planche tous ensemble. En fait, ce sont toujours les mêmes. Dans notre boîte, nous sommes trois ou quatre. Dans certaines boîtes, il n'y a qu'une seule personne. Le gars qui vient là, qui a une difficulté dans sa boîte, il ne sait pas trop comment faire. On lui explique, à la limite, on fait les brouillons, on aide à mettre en forme les courriers. Au niveau de la Fédération, il ne faut pas croire qu'ils ont une réponse à toutes nos questions, mais en général ils savent à qui il faut s'adresser.

Ils te retirent le boulot intéressant

A.L. : Je sais que vous considérez votre travail dans l'usine comme intéressant. Vous êtes même passionnés par les productions que vous sortez. En outre, votre travail syndical, de la manière dont vous le décrivez, est loin d'être inintéressant. Pourtant, aujourd'hui, vous semblez quelque peu désabusés.

- ♦ **Azaïs Escapoulade** : Le second détruit le premier.
- ♦ **Annick Choulet** : Par exemple, pour moi, ils n'ont jamais pu m'avoir sur la qualité du boulot que je fournis alors ils essaient de me diminuer, de me dégoûter, et là ils y vont par le boulot. J'aime mon travail. Donc, ils ont essayé de me changer de boulot, de me changer d'horaires, de me changer d'équipe, de me casser par-là.
- ♦ **Azaïs Escapoulade** : Ils te retirent le boulot intéressant sous prétexte que tu as trop d'heures au niveau syndical. D'après la

direction, tu n'es pas assez disponible, tu ne peux pas bien le faire. On ne veut pas remettre en cause ton boulot syndical... aussi, presque gentiment, on va te libérer de ton travail.

♦ **Annick Choulet** : Bien sûr, ils ne peuvent pas remettre en cause ton investissement au niveau syndical, car là-dessus, tu pourrais les attaquer. Nous avons des heures syndicales, pendant ces heures nous ne sommes pas sur notre poste de travail et curieusement c'est à ces moments-là que se prennent les décisions : des réunions ont lieu, du travail est réparti. Tu n'es pas là, tu n'es plus au courant. Je ne me laisse pas faire, je me défends, ils reviennent en arrière parce qu'ils savent que je suis capable d'aller plus loin, c'est une lutte permanente, c'est épuisant.

♦ **Azaïs Escapoulade** : De la part de la direction il y a un but, c'est de te marginaliser un maximum. À la limite, c'est de trouver un placard pour ensuite te faire passer pour un planqué : « Regardez, il est au CE, il ne fout plus rien », mais finalement on ne te donne plus rien à faire. Alléger ton boulot, c'est toujours refiler le boulot intéressant à quelqu'un d'autre. C'est pour ça que je dis que ton boulot syndical détruit ton boulot. En fait, il ne devrait pas le détruire, mais ce sont les gens qui le gèrent qui font en sorte que cela le détruise. On pourrait très bien ne te garder que la partie intéressante du boulot, mais non, on te l'enlève parce que cela fait partie d'une stratégie globale. Dans toutes les boîtes c'est comme ça, les patrons et les DRH, ils sont interchangeable. Ils essaient de nous avoir aussi sur la diffusion des papiers mais nous respectons scrupuleusement la réglementation. Par exemple, lorsque tu distribues un papier à l'intérieur de l'entreprise, tu dois le distribuer de façon concomitante à la direction. Ce n'est pas toujours facile, quand tu viens distribuer la nuit, le patron dort. Alors, tu en laisses un exemplaire au gardien qui curieusement le perd. Bien sûr, le patron préférerait avoir un exemplaire un peu en avance, cela lui permettrait de faire un travail de sape et de préparer un contre-argumentaire

♦ **Azaïs Escapoulade** : Il y aurait plein d'autres personnes qui voudraient s'investir syndicalement, mais ils ne le font pas parce qu'ils savent qu'ils vont se faire descendre. Tous les sympathisants savent qu'on y laisse pas mal de plumes. Les gens, dans les isolements, votent pour nous mais nous avons du mal à faire des listes complètes. Il n'y a rien de secret là-dedans, les gens sont lucides !

¹ Maurice COHEN : *Droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*. 2003 LGDJ

Les gens ont peur d'être pris à parti

A.L. : Arrivez-vous, au travers de votre expérience syndicale et de votre analyse politique, à élargir le débat à l'intérieur de l'entreprise. Autrement dit, lorsqu'une partie de la production est délocalisée en Roumanie vous montez au créneau et vous avez une certaine audience. Arrivez-vous, alors, à démontrer le lien avec les derniers textes de l'OMC ?

♦ **Annick Choulet :** On parle souvent avec une de mes collègues. Et lorsque nous avons une discussion un peu passionnée autour d'un article, au départ les autres nous écoutent, puis petit à petit, ils s'en vont tous. Peut-être ont-ils peur qu'on leur pose des questions, qu'on leur demande leur opinion. Les gens s'en vont, ils s'effacent.

♦ **Azaïs Escapoulade :** Les gens ont peur d'être pris à parti. Par contre, ils vont te donner leur opinion sur toutes les conneries qui passent à la télé, ça ne porte pas à conséquence.

♦ **Annick Choulet :** J'ai l'impression que les gens ne lisent pas, qu'ils veulent fermer les yeux. Je ne sais pas, je ne comprends pas. Nous, nous avons du mal à discuter même dans notre groupe, au niveau de la CGT. Lorsqu'on se réunit, c'est toujours pour régler un problème ou monter une action. Parfois il m'arrive de lire des petits trucs, alors j'affiche au panneau et j'ai écrit « à lire ». Mais il n'y a pas vraiment d'échange. Il n'y a pas un seul syndiqué dans l'entreprise qui soit abonné à une revue. S'ils ne sont pas abonnés c'est peut-être qu'ils n'ont pas les moyens... nous, nous avons les moyens d'avoir des revues, des livres que l'on met à la disposition de tout le monde au local. Mais il n'y a pas d'échange, l'échange on le trouve en dehors avec les copains...

♦ **Azaïs Escapoulade :** Peut-être que nous n'allons pas assez au-devant d'eux. Nous devrions provoquer des réunions. Nous avons essayé quelque chose de nouveau cette année suite au compte rendu de l'expert sur les retraites. Nous avons fait une assemblée générale dehors, devant l'usine. Les gens devaient venir en dehors de leur temps de travail. À l'intérieur, le patron ne veut pas, à l'Union Locale, c'est déjà un engagement. Aussi, avons nous décidé de la faire dehors, avec micro, grâce aux copains d'EDEF. C'était entre midi et deux. Il y a eu peut-être 30 personnes, ce qui n'est pas mal, mais sur 650... Les assemblées générales devant les entreprises, il y en a déjà eu, mais pour qu'il y ait du monde il faut un problème. Si jamais ils annoncent une délocalisation de l'entreprise, là nous aurons du monde. Là, ils vont s'informer de leur petit devenir mais le devenir collectif, ils s'en foutent.

Le code du travail, on ne m'en avait jamais parlé.

A.L. : Pour finir, si vous deviez comparer ce que vous avez appris et la façon dont vous l'avez appris, d'une part à l'école et d'autre part dans votre engagement.

♦ **Annick Choulet :** Moi, pour avoir fait du secrétariat, tout ce qui est travail sur l'ordinateur, la gestion, le classement, cela ne m'a pas posé de problème. Par contre, lire des articles du code du travail parfois, ça m'a posé des problèmes. C'est très difficile. Tu as un article qui te renvoie à tel endroit qui renvoie à tel alinéa. Alors, je prends beaucoup de notes, j'écris beaucoup, j'ai des post-it dans tous les coins, je surligne.

♦ **Azaïs Escapoulade :** L'autre chose que cela nous appris de militer, c'est l'importance des mots, comment ils sont placés. Moi, je n'ai aucune formation littéraire et prendre des notes, faire des courriers, ce n'est pas quelque chose de naturel pour moi. Il faut vraiment que je me force. L'école et le syndicat ce n'est le même domaine. Par exemple, le droit du travail, c'est quelque chose que je n'ai jamais abordé dans ma scolarité. On ne m'y a jamais préparée. Le code du travail, on ne m'en avait jamais parlé.

(Propos recueillis par **Pierre CHOLET**) ■■■