

JE ME SUIS SYNDIQUÉ

Taf

raconter la vie

Se syndiquer.

Pendant plus de deux ans j'ai été invité au CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) comme représentant de la Direction Immobilière de l'entreprise. J'étais celui qui devait convaincre les membres du CHSCT que les aménagements proposés dans le cadre de l'emménagement dans les nouveaux locaux étaient les bons. L'objectif qui m'avait été assigné par la Direction Générale était simple : obtenir un avis de façon systématique. Sans avis, le processus se bloque. Les dossiers sont suspendus jusqu'à ce qu'ils soient représentés avec comme conséquence immédiate le risque de dérapage des délais et des plannings. Situation inenvisageable compte tenu des enjeux financiers liés à la libération des anciens locaux.

Consultant interne, l'idée d'être lâché au milieu d'une assemblée de syndicalistes que j'imaginai être tous plus retors les uns que les autres ne m'emballait pas outre mesure. Je ne connaissais du syndicalisme que les défilés et les revendications parfois caricaturales. Je n'étais pas loin de penser que bière, fumigènes et merguez étaient les trois mamelles auxquelles s'abreuyaient les militants de base. Image des plus caricaturales, j'en conviens. En tout état de cause, rien qui me fasse penser que l'expérience puisse être intéressante, voire enrichissante. Elle le fut, au-delà de ce que j'aurais pu imaginer. J'ai découvert des gens qui se préoccupaient des autres, qui s'intéressaient au bien-être de leurs collègues ainsi qu'au bon fonctionnement de l'entreprise. Un travail ingrat, non connu, non reconnu avec à la clef, ni honneur, ni gloire personnelle et aucun avantage en guise de récompense.

Trois ans plus tard, je me retrouve de l'autre côté. Je me suis syndiqué et lors du renouvellement du CHSCT, j'ai été facilement élu membre de plein droit compte tenu de l'expérience que j'avais pu y acquérir. Prise de guerre pour les uns, traître pour les autres. J'ai tout entendu : « Tu fais une croix sur ta carrière », « Tu es conscient que tu te coupes de ta Direction en faisant ça », « Tu réalises qu'il va falloir y consacrer du temps. Autant de temps que tu ne consacreras pas à ton travail, ce qui ne manquera pas de t'être reproché un jour. » À 50 ans passés, ma carrière est derrière moi. Chaque

séminaire est l'occasion de rappeler qu'il ne faut plus espérer d'augmentations après 48 ans. Avant 30 ans, vous êtes trop jeune et sans expérience. Passé 48 ans, trop vieux et sans avenir. En l'état actuel des annuités nécessaires pour partir à la retraite, je dois travailler jusqu'à 65 ans passés. Il me reste donc 15 ans à profiter d'un quotidien professionnel qui, tel qu'il se présente, se profile plus comme une morne plaine que comme un océan de défis à relever.

Quotidien qui pour certains commençait à ressembler à l'enfer. Une charge de travail croissante devenue ingérable, une indifférence générale fataliste, le tout vécu dans une ambiance de déni systématisé. Muté de façon autoritaire, un collaborateur a tenté d'abrégé son enfer. Quel travail, quelle société, quelle organisation méritent qu'on puisse en arriver à de tels extrêmes ? A l'époque ou mourir pour sa patrie peut apparaître comme une incongruité, comment accepter que certains meurent à cause de leur entreprise ? Que faire ? Rester dans son coin ? Demeurer un simple spectateur et espérer que son tour ne vienne pas ?

Comptabilité macabre. Après un suicide de trop, l'inspection du travail s'est invitée. Le suicide n'avait rien à voir avec le travail. Il n'empêche. Lorsqu'un salarié se suicide, même si cela ne se déroule pas sur son lieu de travail, la loi impose à la Direction de convoquer un CHSCT dans les 48 heures. Des audits demandés par les instances représentatives du personnel ont révélé que les réorganisations à répétition pouvaient générer des risques psycho sociaux chez certains collaborateurs. RPS (Risques Psycho Sociaux). Le gros mot est lâché. Un des directeurs a lui aussi craqué. Des coups tordus fomentés par son supérieur direct. Inégalité des salaires et des responsabilités mais égalité devant l'inhumanité des organisations. Le Directeur Général lui a fait passer un message. Il lui gardait sa confiance et l'engageait à se reposer. Je ne me souviens pas qu'il l'ait renouvelée auprès de Philippe. Philippe a débarqué dans notre direction après trois mois d'arrêt. Burn out lui aussi. On lui avait confié une mission qu'il ne pouvait pas refuser. On avait juste oublié de lui en donner les moyens. À son retour, il a remis le pied à l'étrier. Lentement. Puis, il s'est syndiqué.

L'inspection du travail a été claire. Un an pour mettre en place un plan de prévention des RPS. Si rien n'est fait, au prochain accident, bien sûr personne n'espère que cela arrive, les conséquences seront de l'ordre du

pénal. Satisfaction des instances représentatives. Les choses vont changer. Il va falloir être vigilant, mais l'avenir est en marche. Combien de burn out, combien de malades déclarés ou pas, combien de victimes connues ou inconnues avant d'en arriver là ? On me demande souvent pourquoi je me suis syndiqué. La réponse est simple. Rester indifférent, c'est accepter. Rester à l'écart, c'est cautionner. Demain, je pourrai encore me regarder dans la glace en me rasant. Sylvain lui, n'aura plus jamais l'occasion de se regarder dans une glace. Ses enfants ne le verront plus jamais rasé de près. Me présenter sur les listes en tant que délégué du personnel aux prochaines élections serait une étape supplémentaire. La preuve qu'au-delà des mots et des postures, l'engagement est réel. J'hésite. Peur de perdre le mirage du reste de petit pouvoir que je crois encore détenir. Peur d'être muté, d'avoir à changer de mission, d'être en quelque sorte rétrogradé... Tout cela est vrai. Tout cela fait le jeu de ceux qui veulent continuer comme avant.

Dans les étages supérieurs, on continue à piloter l'entreprise. Pas du pilotage à vue. Du pilotage aux instruments comme pour les avions qui tracent de grandes lignes blanches dans le ciel. Dans l'aviation, le pilotage à vue se perd. Aujourd'hui, 90% d'un vol se fait aux instruments. Les pilotes sont devenus les contrôleurs de leurs instruments. Ils n'auront bientôt plus leur place dans les avions.

Dans les entreprises, les managers sont eux aussi devenus des contrôleurs. À grands renforts de tableaux de bord, ils expliquent que des gisements de baisse des coûts existent encore. Les yeux rivés sur les courbes de progression, les indices de profitabilité, les chiffres du jour, de la semaine, du mois, de l'année, ils comparent, calculent, projettent. Ils ne font rien, ne produisent rien, à part de nouveaux indicateurs, d'autres tableaux de bord qui viendront s'ajouter à la liste des rapports à fournir...

Derrière les colonnes de chiffres, quelques humanités résistent. Beaucoup plient, acceptent la loi, attendant la retraite comme la récompense de leur vie de travail. Ils espèrent tenir jusque-là et y parvenir pas trop fatigués, en bonne santé pour en profiter ! D'autres craquent, vaincus, perdus dans la jungle des recommandations, des normes, des cadences. Ils s'égarer au milieu des pressions, des brimades, des injustices, défaits par les égoïsmes et les aveuglements. Bien sûr, on peut encore réduire des coûts et augmenter la productivité. Tant pis si au passage, certains ont le sentiment de ne plus avoir les moyens de leurs missions. Qu'est-ce que le sentiment

de quelques-uns par rapport aux gains espérés ?

Certains vont craquer. Peut-être. Peut-être pas. D'autres les remplaceront. Ou pas.

La semaine dernière, j'ai participé à deux jours de formation sur la gestion des RPS. Formation payée par la Direction Générale et délivrée à tous les membres du CHSCT. Là aussi des grilles de lecture, des tableaux de bord issus d'études toutes plus sophistiquées les unes que les autres. Je suis devenu incollable sur la prévention primaire, la prévention secondaire, sur les différents questionnaires (CHQ12, Karadec, etc.) Avec au final, le sentiment qu'au-delà des termes et des théories savantes, tout n'est qu'une question de bon sens.

Faut-il croire que le bon sens ait à ce point disparu des entreprises pour qu'il soit nécessaire de rappeler qu'il suffit d'écouter, de dialoguer pour comprendre. Qu'il est nécessaire et indispensable de le faire. A-t-on à ce point perdu le sens commun qu'il soit nécessaire de rappeler que le capital d'une entreprise est avant tout constitué des personnes qui le composent ?

La formation était axée sur les conséquences des réorganisations en terme de RPS. À l'issue des deux jours, la conclusion tombait. Toute réorganisation doit être menée comme un projet avec des objectifs, des attendus, des livrables, des planning, des comités de pilotage. Elle doit impliquer tous les acteurs, des managers aux collaborateurs en passant par la DRH et les membres du CHSCT. N'ont pas été abordées les questions des moyens, les nécessaires disponibilités des uns et des autres, disponibilités qui ne pourront se faire qu'au détriment du courant et de l'activité quotidienne. Comme souvent, sur le papier le propos est séduisant. Dans la vraie vie, la mise en œuvre risque de se confronter aux contraintes du quotidien. Le sujet est d'importance, tout le monde en convient. Personne ne songe à se défilier. Le résultat sera à la hauteur de l'implication de chacun.

Bientôt l'été. De nouvelles réorganisations se profilent pour la rentrée. Personne n'a posé la question de savoir qui pourrait y travailler pendant la période des vacances. Et comment.