

REPRÉSENTANTE DU PERSONNEL

Mlle Sandrine

raconter la vie

S'engager dans un syndicat.

Ce jour-là, je déjeune avec Monsieur P. que je croise tous les matins au bureau, nous travaillons au même étage. Monsieur P., c'est le Monsieur du syndicat. Il a la soixantaine, petit, rond, un regard futé et un éternel sourire aux lèvres. Moi, je navigue dans l'entreprise ; j'ai une soif de tout apprendre, de changer régulièrement de métier, de comprendre les mécanismes de la finances. J'ai 33 ans, une bonne logique, des bases solides, des horaires très aménagés et surtout un caractère affirmé. J'avance dans ma carrière lentement mais sûrement.

Monsieur P. me propose de découvrir le monde du syndicalisme : il manque d'effectifs pour les prochaines élections. Il aimerait que je m'engage à ses côtés. Moi, Représentante du personnel ? C'est même une très bonne idée, je vais pouvoir être le relai entre les salariés qui refont le monde de l'entreprise à la machine à café et les managers qui décident sans se soucier des conséquences humaines.

Débutent alors la campagne électorale. La compétition avec les autres syndicats reste cordiale. On espère obtenir un maximum de voix, pour être majoritaire et donc décisionnaire dans l'entreprise, pour avoir du poids lors des négociations. Je veux être représentante du personnel, parce que j'aime les autres, et je m'engage pleinement.

Élue Déléguée du Personnel, membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de Travail, je découvre, je me forme, je prends plaisir à ce nouvel environnement. Au départ en retraite de Monsieur P., je suis élue secrétaire du CHSCT, je prends conscience de la charge de travail : c'est diriger une équipe de 9 personnes qui toutes souhaitent profondément le bien-être des salariés, mais qui, par leurs choix syndicaux, n'utilisent pas les mêmes méthodes d'approche et n'ont pas les mêmes limites. Il y a des heurts, des querelles, et des coups-bas.

De mon côté, je veux bien faire, tout faire, trop faire. Je m'épuise parce qu'il est hors de question que je renonce à mon poste de travail, hors de question d'être une syndicaliste « planquée ». Mes heures de délégation, ce sont les pauses-déjeuner, les heures de réunions sont à 80 % récupérées tard le

soir, les comptes-rendus de CHSCT sont écrits en soirée et les week-end à la maison. Mon fils et mon mari ne comprennent pas cet engagement, ces heures passées au téléphone avec les salariés, la RH, les membres du syndicat. Je leur explique que je me sens utile pour mon entreprise et que ça me fait du bien. Cet acharnement paie, le CHSCT devient une « instance dans l'entreprise » : nous sommes plus que « validateurs de transfert », nous sommes une équipe, structurée, motivée. Les idées fusent, les désaccords entre syndicats sont discutés en réunion préparatoire, même les mouvements « extrémistes » comme je les nomme affectueusement adhèrent – mais la RH freine, et freine bien. Le site internet ne verra pas le jour. Le CHSCT n'aura pas son local. Les réorganisations ne passeront pas toutes par cette instance. Le CE est le centre du syndicalisme. Je le comprends bien tardivement, bien naïvement.

Lancée à toute vitesse, aveuglée par mes bonnes intentions, je n'ai pas vu ou voulu voir que j'agaçais les membres du CE dont le plus éminent d'entre eux, le secrétaire. Pas vu que le syndicalisme, c'était aussi et avant tout de la politique, que négocier rendait orgueilleux, que l'illusion d'un pouvoir modifiait le rapport aux autres, et qu'une nouvelle course aux élections se profilait.

Deuxième campagne : les coups-bas commencent, les transferts d'élus d'un syndicat à l'autre, les procès d'intention tractés, les médisances, les tentatives de ralliement. Une vraie campagne électorale ! J'observe ces échanges et le doute s'installe, que fais-je au milieu de ses gens, qui préfèrent s'entre-tuer plutôt que de s'unir ? Pourquoi montrer une telle image aux salariés ? Qui ne sont intéressés, de toute façon, que par la valise offerte à Noël par le CE « Œuvres Sociales ». Les réunions de DP, de CE et de CHSCT ne sont qu'un épiphénomène dans leur vie professionnelle. Les négociations sur la formation, le temps de travail, l'intéressement à la participation ? Qui s'en soucie ? L'important pour les salariés, c'est les réductions pour les matches de foot, les spectacles et les chèques vacances...

Au sein de ma délégation, les élections font grand mal. Il nous faudra du temps pour faire le bilan. Des clans se créent. Je conserve mes mandats et devient RS au CE pour faire lien entre les différentes instances. Je ne serai pas secrétaire du CHSCT. Le syndicat majoritaire me le propose, je refuse. Il

n'est pas question de manager une équipe dont la majorité est pilotée par le secrétaire du CE qui, je le sais maintenant, est un frein au CHSCT. Le site internet refusé par la RH, c'est lui ! Il a fait pression.

Les réunions s'enchaînent, mois après mois, et un jour, un dossier individuel me « tombe dessus ». C'est l'été, la période de production intensive dans mon service, les heures supplémentaires s'enchaînent, les journées 7h/21h sont courantes. Mon téléphone sonne : « Allo Sandrine, je peux te parler ? » « Attends, je suis sur un plateau (open space), je descends, je te rappelle. » Je prends mes cigarettes, je descends, traverse le parc, m'assieds sur un banc et je rappelle. La conversation dure longtemps, Madame X. est dans l'incompréhension totale : elle vient de recevoir un deuxième rapport disciplinaire avec entretien de licenciement. Les reproches, fondés ou non, ne sont pas de mon ressort. Ce qui m'interpelle, c'est le manque d'humanité de la RH, la violence de l'annonce, la solitude de Madame X., son désarroi. Elle a déjà fait appel au secrétaire du CE pour la représenter. Elle n'arrive pas à le joindre, elle ne comprend pas qu'il ne prenne pas sa défense, qu'il attende, quoi, d'ailleurs ? Je sais que je ne suis pas un « super héros » et que je ne sauverai pas la terre entière, mais je sens au plus profond de moi qu'elle a besoin de mon aide, d'écoute, d'attention et de réponses. Je ne peux pas récupérer son dossier individuel, je suis trop novice et risquerais d'aggraver la situation. Je sens mon cerveau travailler à toute vitesse : quelle est la bonne réponse ? Ne pas empirer la situation, ne pas aggraver ses souffrances, lui redonner espoir, positiver, etc. Rien ne m'a préparé à une telle situation. Et si quand je raccroche, elle décidait d'en finir, d'attenter à ses jours ? Serais-je responsable ? Pas devant de la loi ... mais au plus profond de moi. Comment pourrais-je me relever ? Il faut que je nous sauve toutes les deux.

Pendant 5 ans je n'ai pas voulu devenir une syndicaliste politique, « manipulatrice », stratège. Je voulais conserver ma spontanéité coûte que coûte, mais le moment est arrivé de prendre un virage. Je n'ai plus le choix, deviens stratège et décide que rien ne m'empêchera d'aider Madame X. Je prévient ma responsable hiérarchique que mon activité salariale risque d'être perturbée dans les jours à venir et c'est peu dire. Il existe des managers qui comprennent... Les rendez-vous se succèdent : en 4 jours j'enchaîne : Secrétaire du CE, Alerte CHSCT, la salariée, Directrice RH, responsable n+1, n+2, n+3 de la salariée, enquête auprès des

collaborateurs, responsable des relations sociales, membre du CHSCT, membre de mon équipe syndicale. Je cherche des soutiens, de l'aide. Je suis seule, très seule. Je suis exclue du dossier personnel par la directrice RH : n'étant pas sa représentante, je n'ai rien à dire, je dois me cantonner à mon enquête CHSCT. Je ne lâche pourtant rien, j'envoie des mails pour signaler l'état grave et potentiellement dangereux de Madame X., l'impossibilité psychologique pour elle de venir à un entretien de licenciement. Rien n'y fait. L'entretien aura lieu ce vendredi à 11 heures.

11h30, la responsable RH vient me chercher en salle de réunion ; ce que je redoutais est arrivé : Madame X. a craqué. Elle est prostrée dans un petit bureau ; elle vient de comprendre qu'il n'y aura pas de reclassement, que c'est le licenciement et rien d'autre. Elle était jusque-là dans le déni, je le savais. Son discours était clair : « Pourquoi moi ? Pourquoi maintenant ? C'est une vendetta ? Qu'est-ce que j'ai fait ? » Dans ce bureau de 2 mètres sur 2, elle est assise, le visage fermé, elle ne me voit pas, même si son regard est tourné dans ma direction. Le plus loin possible dans ce bureau exigu se trouve le secrétaire du CE, son représentant, soulagé de me voir arriver, il me résume « J'ai été violent, j'ai mis cartes sur table, j'ai demandé à la RH si le but était un licenciement. Ils ont répondu que oui. Madame X. est en état de choc, essaie de lui parler. Je retourne avec la RH. Au revoir et merci. » J'ai envie de la prendre dans mes bras, de la protéger comme je le ferais avec mon fils, de lui dire qu'elle n'est pas seule, mais c'est une grande dame, une star (la chute n'en est que plus dure). Je suis qui, moi, pour me permettre un tel geste, alors je m'assieds en face, j'avance mon siège pour poser ma main sur son épaule. Elle n'est plus seule, je suis là. C'est elle qui va devoir décider, je serai son bras armé. Je ne lui pose qu'une question : « Que souhaites-tu ? » elle me répond difficilement : « Je ne peux pas perdre mon travail. Je veux travailler. »

J'insiste : « Connais-tu les conséquences ? Es-tu prête à les assumer ? »
« Oui. »

Si elle perd son job, elle perd tout. Ok je fonce ! J'entre dans le bureau de la directrice, elle est assise avec le secrétaire et le N+2. Je suis déterminée, je me lance : « Vous ne pouvez pas la licencier comme ça, vous allez la tuer, reclassez-la ! C'est facile dans cette boîte de reclasser quelqu'un, les amis de nos directeurs, on leur trouve des postes, faites-le pour elle ! S'il vous plaît ! » La directrice sort du bureau et me dit « On va faire quelque chose. »

Je n'aurais pas la prétention de dire que mon discours a eu un impact sur cette décision, il m'a soulagé, oui, il a été la voix de Madame X., oui, mais la directrice RH a certainement compris, en recevant cette salariée, que les conséquences humaines de cette décision étaient trop graves.

Cette semaine a été terrible émotionnellement : je n'ai tenu que pour ne pas nous voir sombrer, elle et moi.

La stratégie, la manipulation sont des outils qui peuvent apporter du bon, ils sont souvent mal utilisés et c'est bien dommage. J'ai été dure avec certaines personnes de l'entreprise, je m'en suis excusée. L'instinct de survie déclenche parfois des raz- de-marée incontrôlables. Une vraie proposition de reclassement lui a été envoyée. J'espère qu'elle l'acceptera, parce que je pense que c'est un bon poste, et qu'elle saura rebondir.

Monsieur P. m'appelle pour me féliciter, il a eu des échos par le secrétaire. Me féliciter de quoi ? D'être humaine, d'avoir un cœur ? Je n'ai rien gagné, personne n'a gagné. Tout le monde a perdu dans cette histoire. Une salariée est brisée, elle mettra des mois à s'en remettre. Je suis écœurée, j'ai découvert l'envers du décor du syndicaliste. La RH doit revoir ses procédures... Qui a gagné quoi ?

Cette expérience m'a ouvert les yeux. Ma vision de l'entreprise et du syndicalisme a changé. Je pense que je ne me représenterais pas aux prochaines élections. Je ne veux plus être confrontée à cet instant où les mots que vous utilisez peuvent briser une vie, entraînant la vôtre dans une spirale infernale. Je ne veux plus faire partie d'une famille où l'ego prend le pas sur le combat initial. Je pourrais tenter de combattre ces dérives, continuer pour prouver que ce n'est pas une généralité, qu'il y a encore des syndicalistes humains et dévoués, mais je n'en ai plus le courage. L'écart d'une personne condamne toutes les autres.