

Une force à vos côtés

Candidats : poussés par la vie

Le 3 décembre prochain, près de vingt millions d'actifs sont appelés à élire quelque 14 500 conseillers prud'homaux. Qu'ils soient « nouveaux » sur les listes Cgt ou déjà élus, trois candidats témoignent du parcours qui les a conduits à s'engager dans la bataille prud'homale ; un parcours singulier, voire « atypique », comme ils le disent, mais qui trouve des racines communes dans leur expérience au sein de l'entreprise. En particulier, ils n'avouent aucun goût préalable pour la chose juridique : c'est souvent « contraints » par les événements de la vie de l'entreprise qu'ils se sont penchés sur le Code du travail, jusqu'à vouloir devenir, pour un temps, juges prud'homaux.

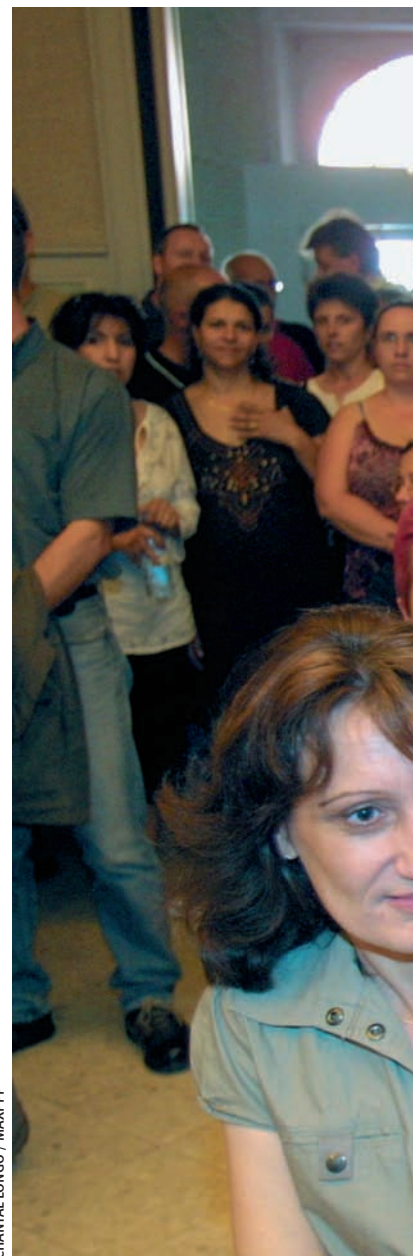
Une certaine idée de la justice

Pour le magistrat professionnel, la présence d'élus salariés joue le rôle d'interface entre le texte de la loi et les réalités toujours complexes des situations de travail. Il s'opère là un mélange entre le citoyen, le juriste et le salarié, mélange intelligent qui devrait s'appliquer à d'autres domaines...

Voies d'un vote constructif

D'une échéance à l'autre, l'élection prud'homale se charge d'enjeux nouveaux ou reformulés à la lumière d'un contexte évolutif. Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict-Cgt, Jean-Daniel Lévy, directeur de département Politique-Opinion de Csa, et Marc Roumejon, secrétaire général de l'union départementale Cgt de l'Essonne, débattent des enjeux d'une campagne en phase avec les inquiétudes du moment, la volonté de réappropriation des trajectoires individuelles, le besoin de reconstruire de la norme collective...

CHANTAL LONGO / MAXPPP



SOMMAIRE

**ÉLECTIONS PRUD'HOMALES :
DES CANDIDATS POUSSÉS
PAR LA VIE**
PAGES 17-19

REPÈRES
PAGE 20

**POINT DE VUE
DE MARIE-FRANÇOISE
LEBON-BLANCHARD :
LES JUGES SALARIÉS, APPORT
IRREMPLAÇABLE**
PAGE 21

TABLE RONDE
PAGES 22-25



Elections prud'homales

Des candidats poussés par la vie

Le 3 décembre prochain, près de vingt millions d'actifs (salariés du privé, demandeurs d'emploi et employeurs) sont appelés à élire quelque 14 500 conseillers prud'homaux dans 210 conseils de prud'hommes. Elus pour une période de cinq ans, ces conseillers sont répartis dans cinq sections autonomes : agriculture, industrie, commerce, activités diverses et encadrement, cette dernière créée en 1979. En 2006, 16,5 % des nouvelles affaires portées devant un tribunal de prud'hommes l'ont été dans cette section. Comment, justement, devient-on candidat en section encadrement ? Qu'ils soient « nouveaux » sur les listes Cgt ou déjà élus, trois candidats témoignent du parcours qui les a conduits à s'engager dans la

bataille prud'homale ; un parcours singulier, voire « *atypique* », comme ils le disent, mais qui trouve des racines communes dans leur expérience au sein de l'entreprise. En particulier, ils n'avouent aucun goût préalable pour la chose juridique : c'est souvent « *contraints* » par les événements de la vie de l'entreprise qu'ils se sont penchés sur le Code du travail, jusqu'à vouloir devenir, pour un temps, juges prud'homaux.

Dans le Rhône, Alain Longomozino a été directeur de centre social avant de devenir cadre directeur d'une Caisse d'allocations familiales. Syndiqué depuis 1971, délégué syndical de la Caf de Lyon et secrétaire général adjoint de l'Ugict du Rhône, il a déjà été élu en 2002 au tribunal de ...

Elections prud'homales Des candidats poussés par la vie

- ... prud'hommes de Lyon. Il se souvient ainsi de ses motivations pour être candidat : « *A l'époque, il y avait très peu d'élus prud'homaux issus des organismes sociaux. Or, comme négociateur d'une convention collective, j'avais eu l'occasion de me pencher, de fait, sur le droit du travail et ai acquis, depuis, une certaine expertise dans ce domaine. Comme directeur de centre social et syndicaliste, j'avais pu voir à quel point ce secteur était un lieu d'expérimentation de la déréglementation sociale, avec les contrats emploi-associatif ou les contrats à durée indéterminée intermittents, pour ne citer que ceux-là. Voilà pourquoi j'ai franchi le pas.* » Déréglementation sociale mais aussi fusions à répétition et plans sociaux... tous racontent le même quotidien, la même confrontation aux attaques portées contre les salariés. Comme Béatrice Lafon, informaticienne chez Natixis, filiale cotée en Bourse des groupes bancaires

Faire vivre le droit... en complément de l'activité revendicative dans l'entreprise. Le mandat prud'homal apporte en effet une aide précieuse au sein de l'entreprise dans laquelle le conseiller travaille, et inversement.



STEPHANE GEUFROI / MAXPPP

Caisse d'épargne et Banque populaire (près de vingt-deux mille salariés), déléguée syndicale Cgt du groupe, élue au comité central d'entreprise. « *A trente-trois ans, j'en suis à ma troisième fusion, avec aujourd'hui un plan social qui touche huit cent cinquante salariés, dit-elle. Et comme l'entreprise s'est très vite transformée, j'ai beaucoup appris, au même rythme.* » Beaucoup vu, aussi, dans un contexte où elle raconte la difficulté à mobiliser collectivement l'encadrement, qui

comporte de nombreux cadres en litige individuel avec l'employeur : « *Ceux qui font appel à la Cgt pour faire part de leur problème pensent que ce problème est unique. Mais c'est rarement le cas ! Me porter candidate à l'élection prud'homale est un moyen, à mes yeux, de donner du sens à ces nombreux cas individuels pour reconstruire de l'action collective.* »

Ces « cas individuels », on les retrouve souvent dans les statistiques sur les licenciements dits pour « motif personnel », qui représentent désormais 70 % des licenciements prononcés en France. Un mode de rupture qui a installé une relation duelle entre le salarié et son employeur, et qui échappe aux institutions représentatives du personnel. Mais qui, au final, aboutit aux prud'hommes dans un cas sur cinq, a montré une étude de la Dares ⁽¹⁾. « *Il y a en effet dans les entreprises beaucoup de licenciements abusifs, discrets, cachés, et qui ne sont absolument pas portés à la connaissance des syndicats* », témoigne Mireille Gueye, de la Cgt d'Axa, nouvelle candidate en section encadrement dans les Hauts-de-Seine. Et d'ajouter : « *Les cadres concernés doivent savoir qu'ils peuvent compter sur nous, sur la Cgt, "dans" mais aussi "hors" de l'entreprise. Ce qui m'intéresse dans le mandat prud'homal, c'est de me placer du point de vue du salarié ; un salarié à qui l'on fait confiance a priori, même si son dossier paraît au départ indéfendable.* » Pour redonner ainsi du sens à cette multitude de cas personnels, en réinterrogeant les organisations du travail, le sens du travail, le temps de travail...

Alain Longomozino confirme : « *Au cours des dernières années, j'ai vu, dans la section encadrement du tribunal de prud'hommes de Lyon, une démultiplication des licenciements pour faute grave, non atteinte des objectifs fixés par l'entreprise... A nous d'argumenter et de demander : le marché permettait-il d'atteindre ces objectifs ? Qui les a fixés et comment ? Le cadre avait-il les moyens de les réaliser ?... Ce sont autant de questions que peut poser le juge prud'homal.* »

Faire vivre le droit... en complément de l'activité revendicative dans l'entreprise. Voire en « interaction ». Le mandat prud'homal apporte en effet une aide précieuse au sein de l'entreprise dans laquelle le conseiller travaille, et inversement. « *Etre conseiller prud'homal, c'est être un juge actif qui ne se contente pas de la simple application mécanique du droit du travail, mais qui cherche aussi à faire évoluer ce droit. Nous avons, face à nous, des entreprises extrêmement "inventives", des gros cabinets d'avocats qui nous inondent de jurisprudence, prévient Alain Longomozino. A nous, aussi, d'avoir la volonté de suivre sans arrêt les événements du droit tout en continuant d'être en prise avec le monde du travail, avec le terrain,*



CHANTAL LONGO / MAXPPP

Je viens au droit parce que j'ai aujourd'hui besoin du droit. Mais c'est avant tout, pour moi, un engagement militant.

pour comprendre et analyser d'où viennent les attaques. Pour cela, il est très important de ne pas arrêter son mandat syndical. »

Un lien avec l'entreprise qu'aucun candidat ne souhaite ici abandonner, ni même délaisser, en dépit du temps que leur prendra leur nouvelle spécialisation en droit : formateur dans les Bourses du travail, à l'accueil des permanences juridiques dans les unions locales... : « *Je viens au droit parce que j'ai aujourd'hui besoin du droit. Mais c'est avant tout, pour moi, un engagement militant*, explique Mireille Gueye, syndiquée depuis 2002. *Je suis candidate parce que j'ai l'expérience des situations du travail ; inversement, le savoir juridique sera une compétence en plus qui permettra de renforcer l'activité militante. De ce point de vue, avec cette expérience nouvelle, le retour dans l'entreprise sera très intéressant. »*

Chez Natixis, Béatrice Lafon, qui a obtenu en cours du soir une licence en psychologie du travail avec une formation en droit du travail, pense

que le droit est aussi « *une porte d'entrée* » pour attirer les salariés vers le syndicalisme et la Cgt. En témoigne, notamment, la demande de conseil juridique qui arrive à l'union locale du XIII^e arrondissement de Paris. « *C'est par ce biais que de nombreux cadres viennent nous voir. Pourquoi devrions-nous nous passer de ce moyen ?* » s'interroge-t-elle. Pour la jeune informaticienne, syndiquée à vingt-sept ans « *à la première rumeur de fusion* », les prud'hommes, qui constituent le dernier recours dans un litige entre un salarié et un employeur, s'inscrivent ainsi pleinement dans le combat pour la syndicalisation.

Au quotidien, la tâche du conseiller prud'homal n'est pas simple. Et pas seulement en raison du temps passé à siéger ou à rédiger des jugements. Alain Longomozino, qui a déjà l'expérience d'un mandat prud'homal, explique : « *Certes, au cours de la première année, ce qui est très difficile à acquérir, c'est le raisonnement juridique, la manière de rédiger un jugement, de traiter les pièces, d'argumenter... Mais ce n'est pas ce qu'il y a de plus déstabilisant. Il faut, en quelque sorte, apprendre à agir "à l'envers" : Comme syndicaliste, tout part en effet de l'histoire personnelle du salarié, histoire dans laquelle on s'investit ; comme juge prud'homal, il faut éliminer tout ce qui est "périphérique", tout ce qui n'a pas d'impact du point de vue juridique. Car, au final, ce que nous rendons, c'est un jugement en fonction du droit. »* Une manière de décrire deux facettes d'un même syndicalisme au service des cadres : aux côtés de tous les cadres.

Christine LABBE

LES PRUD'HOMMES, QUI CONSTITUENT LE DERNIER RECOURS DANS UN LITIGE ENTRE UN SALARIÉ ET UN EMPLOYEUR, S'INSCRIVENT AINSI PLEINEMENT DANS LE COMBAT POUR LA SYNDICALISATION.

(1) « Les licenciements en 2003, trois fois plus nombreux pour motif personnel que pour raisons économiques », Dares, *Premières Informations, Premières Synthèses*, ministère du Travail, mars 2006.

biblio

Plusieurs ouvrages sont consacrés au sujet et affichent des mérites divers, parmi lesquels :

SE DÉFENDRE AUX PRUD'HOMMES, 2003
BRIGITTE VERT, ÉD. PRAT, 2002

DICTIONNAIRE DU PROCÈS PRUD'HOMAL
MIREILLE POIRIER, ÉD. ELLIPSES, COLL. DROIT

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES
ÉD. LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, COLL. TRANSPARENCE

LES PRUD'HOMMES. 200 ANS, QUEL AVENIR ? QUEL MODE D'EMPLOI ?
ÉD. A2C MEDIAS, COLL. SOCIÉTÉ/ACTUALITÉ

ALLER AUX PRUD'HOMMES
SANDRA GUÉRINOT, ÉD. DALLOZ, COLL. DELMAS EXPRESS

web

Le site de la Cgt, < www.cgt.fr >, à la rubrique « Défendre et promouvoir la prud'homie », dans l'Espace militant.

PRUD'HOMMES Surtout des litiges individuels

Si le nombre d'affaires traitées par les conseils de prud'hommes stagne depuis plusieurs années (224 158 demandes en 1993, 207 770 en 2004), les motifs de recours évoluent. Les litiges individuels occupent une place de plus en plus importante (95,3 % des affaires traitées), au détriment des autres formes de contentieux : élections professionnelles, représentation syndicale ou négociations et conflits collectifs. C'est avant tout à la suite d'une rupture du contrat de travail que les salariés font appel à la justice prud'homale :

93 % des demandes reçues en 2003 l'ont été pour cette raison, constate le ministère de la Justice dans une étude intitulée « Le droit du travail en perspective contentieuse – 1993-2004 ». Plus précisément, la contestation des licenciements pour « motif personnel » est au centre des recours. « *Devant les conseils des prud'hommes, peut-on lire dans ce document, la demande-type est celle d'un salarié ordinaire dont le contrat a été rompu pour motif personnel et qui en conteste le bien-fondé.* »

Pour contester des licenciements pour "motif personnel"

L'augmentation des contestations des licenciements devant les prud'hommes a donc évolué de pair avec la substitution entre licenciement économique et licenciement pour motif personnel. Un peu plus d'un salarié sur quatre ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel saisit la justice pour contester ce motif. Ce taux de

recours est dix fois moins élevé dans le cas des licenciements économiques. Au cœur des plaintes déposées, l'espoir est toujours le même : la requalification du motif bien avant la volonté d'obtenir une meilleure réparation à un licenciement dont le salarié conteste le bien-fondé.

Des hommes, avant tout...

Les femmes sont partout beaucoup moins nombreuses que les hommes à recourir à la justice prud'homale, précise encore l'étude ministérielle. Alors qu'elles forment 43,4 % de la population active occupée et 51,6 % des demandeurs d'emploi, elles ne représentent que 37,5 % des demandeurs. Ce déséquilibre, qui échappe aux sections « commerce » et « activités diverses » où elles sont représentées en nombre, est manifeste dans la

section « encadrement ». Ici, les hommes représentent près des trois quarts des demandeurs. Autre particularité de cette section, les plaignants sont plus âgés que la moyenne : ce sont des hommes d'âge mûr, surtout. Une exception, car, toutes catégories et tous sexes confondus, ce sont surtout des jeunes qui font appel aux conseils. La majeure partie des plaignants est âgée de moins de quarante ans.

... Et des salariés qui se font assister

L'aide juridictionnelle totale ou partielle est rare sur l'ensemble des procédures prud'homales (8,9 %). Pourtant, lorsque la procédure arrive sur le fond, les demandeurs se défendent rarement seuls. Seuls 18,3 % d'entre eux s'y risquent. Les autres se font assister : soit par des avocats (58,1 %), soit par des délégués syndicaux (21,7 %). Cela étant, révèle le ministère de la Justice, « *l'intensité et les modalités de l'assistance varient selon les sections. Ainsi, dans la section "encadrement",*

les demandeurs sont représentés ou assistés dans 87,6 % des cas, plus de neuf fois sur dix par un avocat. Cette proportion est inférieure de 9 points dans la section "activités diverses" : 78,7 % d'assistance, six fois sur dix par un avocat ». A noter que les hommes et les femmes ne se défendent pas de la même manière : ces dernières sont plus fréquemment assistées et plus souvent par un délégué syndical que leurs collègues masculins.

M.H.



YVES SALUAT / MAXPPP

point de vue MARIE-FRANÇOISE LEBON-BLANCHARD

MAGISTRAT, ANCIEN JUGE DÉPARTITEUR,
MEMBRE DU SYNDICAT
DE LA MAGISTRATURE.

Propos recueillis par LOUIS SALLAY

Les juges salariés, apport irremplaçable

Pour le magistrat professionnel, la présence d'élus salariés joue un rôle d'interface entre le texte de la loi et les réalités toujours complexes des situations de travail. Il s'opère là un mélange entre le citoyen, le juriste et le salarié, mélange intelligent qui devrait s'appliquer à d'autres domaines.

« Le juge départiteur joue un rôle très particulier dans le tribunal prud'homal : il intervient lorsque les deux conseillers patronaux et les deux conseillers salariés sont incapables de se mettre d'accord, de formuler un verdict. Il faut donc débloquent une situation, sortir d'une impasse, moins en "convainquant" les conseillers qu'en indiquant des pistes de droit, par rapport à ce que dit la Cour de cassation, le Code du travail... Le juge départiteur évolue donc sur la ligne de crête du système paritaire, qui en constitue à la fois une limite et un point de vue très instructif sur le jeu des acteurs dans lequel il est pris. C'est ainsi que les juges salariés sont spontanément dans une logique de défense, et il faut donc revenir à cette idée que, en tant que juges, il leur revient de se forger leur propre opinion, en toute impartialité. Inversement, le juge départiteur découvre un dossier qu'il ne connaît pas, car le départage n'est pas motivé, pas explicité en amont ; il intervient aussi dans un tribunal qui a son histoire, ses codes, ses arrangements, toutes choses importantes mais dont il n'a pas à tenir compte. Son rôle à lui c'est de provoquer un retour à la norme juridique, tout en restant pertinent par rapport aux réalités du dossier. C'est là que la présence des conseillers salariés joue un rôle irremplaçable.

» Pour la plupart, nous ne disposons pas d'expérience du travail salarié, à l'exception d'un bref stage en entreprise. Les hiérarchies, le poids du prescriptif, l'incompétence... on ne connaît pas. La présence de conseillers salariés, dans des

conseils organisés par sections ouvriers-employés et cadres, permet l'expression des pratiques de terrain. Ce ne sont pas des juristes, mais ils manifestent un amour de la justice, ce qui n'est pas négligeable, qu'ils servent évidemment avec des différences, mais toujours avec dévouement et compétence. Il s'opère là un mélange entre le citoyen, le juriste et le salarié, mélange intelligent qui devrait s'appliquer à d'autres domaines.

» Il y a quelques années de cela, j'ai eu à juger, dans un tribunal d'instance de campagne (un de ces tribunaux qui vont disparaître, du fait de la refonte la carte judiciaire), des ouvrières licenciées pour acte de sabotage : l'employeur les accusait d'avoir lacéré des cols de chemises sur la chaîne de confection. Sabotage, c'est grave ! Mais je ne comprenais pas comment cela s'était déroulé. Avant de qualifier la réalité, nous avons voulu la voir de près et, avec les conseillers salariés et employeurs, nous avons reconstitué l'organisation du travail en demandant aux acteurs de la chaîne de confection de nous expliquer le processus. Il en ressortait clairement qu'il était impossible de dire qui, précisément, avait ou non donné des coups de ciseaux. Le sabotage n'avait pas été démontré.

» Les conseillers salariés ont cette aptitude au quotidien : ils nous permettent, à nous magistrats professionnels, de mettre en images, en couleurs, les textes du Code. Avec eux, vous touchez du doigt le fameux "comment ça marche vraiment" dans l'entreprise... C'est indispensable pour que la justice comprenne les gens et que les gens comprennent la justice. Ce qui est indispensable à la formulation de bons compromis.

» A cet égard, on sous-estime trop l'importance de la concertation, et je le regrette. Un compromis intelligent permet souvent de gagner du temps, de tourner une page, de ne pas s'enliser dans des procédures longues et tortueuses... Or tous les combats menés aux prud'hommes ne sont pas symboliques, loin s'en faut, et un peu de pragmatisme serait souvent apprécié des salariés, pour qui mieux vaut tenir que courir. Mais, de façon naturelle, les conseillers salariés ont tendance à se focaliser sur les principes en jeu et à juger l'étape de conciliation comme un moment un peu formel, d'autant qu'ils l'abordent sans maîtriser les données du dossier, et "à chaud". Evidemment, dépasser ce réflexe suppose une volonté partagée, qui n'est pas toujours au rendez-vous... »

PARTICIPANTS

MARIE-JOSÉ KOTLICKI,
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
DE L'UGICT-CGT,
DIRECTRICE D'"OPTIONS".

JEAN-DANIEL LÉVY,
DIRECTEUR DU
DÉPARTEMENT POLITIQUE-
OPINION DE CSA.

MARC ROUMEJON,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'UNION DÉPARTEMENTALE
CGT DE L'ESSONNE.

PIERRE TARTAKOWSKY,
"OPTIONS".

Table ronde : entre "je" et "nous", voies

D'une échéance à l'autre, l'élection prud'homale se charge d'enjeux nouveaux ou reformulés à la lumière d'un contexte évolutif. Comment concevoir cette campagne en phase avec les inquiétudes du moment, la volonté de réappropriation des trajectoires individuelles, le besoin de reconstruire de la norme collective ?

ÉVOQUER LES
PRUD'HOMMES,
C'EST ÉVOQUER
L'HYPOTHÈSE
D'UNE
CATASTROPHE :
FIN DE CONTRAT,
AVENIR INCERTAIN,
FAIBLE CHANCE
DE TROUVER
UNE ACTIVITÉ
PROFESSIONNELLE
QUI ME
CORRESPONDE.

– **Options** : A quelques semaines du rendez-vous prud'homal, quelles sont les attentes perceptibles des cadres, ingénieurs, techniciens vis-à-vis de l'institution, la justice prud'homale, du rapport qu'elle entretient avec le syndicalisme ?

– **Jean-Daniel Lévy** : Les enquêtes réalisées pour la Cgt révèlent un paradoxe de fond : derrière le terme « prud'hommes », on trouve un certain nombre d'évocations, de sens très divers et, pour partie, contradictoires. La sécurité aussi bien que l'angoisse ; sécurité en cas de conflit, voire de séparation avec l'employeur ; angoisse parce que la situation au travail, même chez les cadres, est instable, « insécure » et n'assure pas à l'individu, quelles que soient son application et ses qualités, de pouvoir retrouver une activité professionnelle. Evoquer les prud'hommes, c'est évoquer l'hypothèse d'une catastrophe : fin de contrat, avenir incertain, faible chance de trouver une activité professionnelle qui me corresponde. Cette contradiction nourrit évidemment des aspects compliqués dans l'expression du vote...

– **Marc Roumejon** : Au moment où je parle, la perception des salariés des enjeux de l'élection à venir reste faible ; tout simplement parce qu'ils sont davantage pris dans les préoccupations du moment que dans une vision générale d'un rapport de forces à construire. Cela étant, on retrouve bien dans les débats la réalité ambivalente dont Jean-Daniel Lévy fait état. Face à quoi l'on essaye, peut-être mieux qu'auparavant, de lier l'activité syndicale quotidienne avec l'élection elle-même. Dans les entreprises – très minoritaires – où un syndicat existe, les salariés comprennent assez vite qu'il s'agit pour eux de confirmer leurs choix d'expression syndicale. Mais, pour les autres, il s'agit effectivement d'ancrer la campagne dans des préoccupations sociales pour ainsi dire « flottantes » et qu'il s'agit de connecter avec l'enjeu prud'homal.

– **Marie-José Kotlicki** : Du point de vue des cadres, recourir aux prud'hommes, c'est effecti-

vement se retrouver en situation conflictuelle, quelque part en échec. Il nous revient donc d'insister sur la vraie nature des prud'hommes : à la fois un instrument de défense de ses intérêts, des droits que l'on veut faire valoir, et possibilité de changer pour soi-même et au-delà la donne de son travail, des pratiques managériales. Car les attentes de l'encadrement ont fortement évolué ces dernières années. Après le divorce avec les stratégies de l'entreprise, nous avons connu, avec la Rtt, l'aspiration à réussir aussi bien sa vie privée que professionnelle. Depuis 2004, un grand questionnement s'opère sur le sens du travail, avec une recrudescence des problèmes liés à l'éthique et à l'exercice des responsabilités. Tout cela rapproche les cadres des autres catégories de salariés et exacerbe le besoin de connaître leurs droits, individuels et collectifs, l'exigence de les faire valoir pour peser concrètement. Or il y a là un point de jonction avec le travail que nos juges prud'homaux effectuent dans les conseils pour que la juridiction participe à ce à quoi ils aspirent : la réhabilitation du travail.

– **Jean-Daniel Lévy** : A l'origine, les prud'hommes avaient une fonction de réparation ; aujourd'hui, ils évoquent la rupture avec l'entreprise. Cette évolution, qui leur confère une sorte de statut de riposte nucléaire, menaçante mais sans retour, correspond à la perception que peuvent avoir les cadres de leur spécificité au sein de l'entreprise. Etre cadre en 1979, c'était avoir un statut social et – pour le dire de façon abrupte – être plus proche de la direction que des salariés. Mondialisation financière, actionnaires et dictature du court terme ont changé la donne : le cadre se voit traité en simple porteur d'une décision à laquelle il n'a pris aucune part. Sa relation à l'entreprise, à son activité professionnelle, à son avenir, en est bouleversée. La question qui surgit alors étant de savoir comment, individuellement et collectivement, les deux n'allant pas forcément au même pas, on peut reconstruire de la norme commune et une cohérence entre l'individu, son travail et l'entreprise.

d'un vote constructif...

ON ASSISTE
À UNE VÉRITABLE
EXPLOSION
DE TRANSACTIONS
FINANCIÈRES
ENTRE
DIRECTIONS
ET PLAIGNANTS.
DES AFFAIRES
ENGAGÉES SONT
INTERROMPUES
PAR UNE
TRANSACTION.
D'OÙ UNE
DIMINUTION
IMPORTANTE
DU NOMBRE
DE DOSSIERS
TRAITÉS...



PHOTOS : CLAUDE CANDILLE

– **Options :** Mais les salariés perçoivent-ils la relation entre ce besoin, l'institution prud'homale, leur propre vote ?

– **Marc Roumejon :** La campagne révèle en tout cas des évolutions fortes, notamment du côté des jeunes diplômés. Nous avons traditionnellement d'importantes difficultés de contact ; aujourd'hui, la Cgt est bien accueillie, au point de parfois recueillir jusqu'à 50 % des voix de cette classe d'âge. Chez Alcatel, compte tenu des restructurations et des fusions vécues par le groupe, on a ainsi une concentration de jeunes diplômés sur un site qui ont accordé 48 % à la Cgt. Une des caractéristiques fortes de cette évolution, c'est que, lorsque ces jeunes salariés expriment des besoins vis-à-vis de la Cgt, ils le font à la fois comme demandeurs et partie prenante. Sur une affaire d'égalité professionnelle dans une Pme, les salariés ont mené une action collective avec l'aide de l'union locale. La présence, l'ouverture et le pragmatisme, ça fait du bien à tout le monde. Dans un autre registre et côté cadres, nous avons relevé une véritable explosion du nombre de transactions financières entre directions et plaignants ; avec y compris des affaires engagées mais interrompues par une transaction. D'où une diminution importante du nombre d'affaires traitées...

– **Jean-Daniel Lévy :** Les cadres, les salariés sont d'autant plus tentés par une transaction qu'ils croient moins en la justice prud'homale. L'idée est forte que l'on peut aller au tribunal en étant sûr de son bon droit et, pour autant, ne pas obtenir satisfaction. Cela ne correspond pas aux statistiques, mais la perception l'emporte parfois sur le réel. Cela rend compte du poids d'un patronat plus offensif, plus organisé, plus campé sur une idéologie libérale, et interroge les organisations syndicales sur leur capacité à communiquer sur leurs réussites. Les salariés entendent parler des prud'hommes essentiellement lors des élections, mais ne connaissent pas leurs conseillers prud'homaux, ignorent où ils sont situés et sont, finalement, plus familiers de la justice des séries américaines télévisées que de la réalité prud'homale. D'où des difficultés de projection ; or on se retrouve là au confluent de l'individuel et du collectif. Dans un contexte difficile pour les organisations syndicales, il faut bien l'avouer : elles arrivent aux élections séparées, ce qui, pour les salariés, constitue un mystère. S'agit-il de « noter » les organisations syndicales ? De quel poids pèsent-elles dans le « jeu » prud'homal, dont les équilibres entre salariat et patronat sont fixés au départ ? A quoi s'ajoute un statut ambigu puisque, en France, on ne vote pas pour ses juges et que

Table ronde : entre "je" et "nous", voies d'un vote constructif...

dicalisme rénové, porteur d'efficacité et en situation de faire que chacun soit entendu, respecté. Plus concrètement, nous avons décidé de prioriser la population des jeunes diplômés et des femmes cadres. Nous avons fait avancer un certain nombre de points sur l'égalité professionnelle, dans les entreprises et aux prud'hommes. Nous voulons

poursuivre sur l'égalité pas seulement salariale mais aussi de carrière. Avec les jeunes diplômés, nous avons travaillé avec Génération-Précaire sur les stages, et cette coopération apporte beaucoup aux uns et aux autres. Cela modifie aussi le ton de la campagne. Ces jeunes diplômés ont ainsi élaboré un tract qui valorise l'existence du vote par correspondance et choisi le slogan « *Faites-vous plaisir, votez Cgt* ». Des choix que nous n'aurions pas spontanément adoptés... Enfin, nous avons le souci de nous adresser aux cadres dirigeants, avec un travail en réseau qui nous apporte beaucoup sur les enjeux de gouvernance et de crise financière.

– **Marc Roumejon** : Nous avons débuté la campagne il y a un an, en partant d'une particularité qui est que 54 % des salariés de l'Essonne sont des cadres. Une dimension que les organisations de la Cgt ont parfaitement intégrée ; pour le dire clairement, aucune n'a renâclé à l'idée d'aller au-devant des entreprises à forte population cadre. On s'interroge moins sur la nature des cadres, et l'on va plus discuter avec eux. C'est nouveau et ça permet de gagner en efficacité... C'est d'ailleurs dans les sections encadrement que nous comptons nos candidats les plus jeunes et le plus fort pourcentage de femmes ; c'est là que l'on renouvelle le plus, y compris sur les têtes de liste, et cela n'a rien d'anecdotique. De même, on a des candidats techniciens issus de petites entreprises. La campagne favorise donc un renouvellement démographique et sociologique, avec, je l'ai signalé, une dynamique forte du côté des jeunes diplômés. De leur côté, les cadres bougent sur les choix de gestion, beaucoup plus que les autres catégories et de façon plus tenace. Ils jouent souvent un rôle majeur au regard de l'unité des salariés. A Hélio-Corbeil, chez Quebecor, ce sont les quelques cadres syndiqués Cgt dans l'entreprise – pas forcément des imprimeurs, plutôt des informaticiens, des comptables – qui sont apparus les plus à même de rassembler largement sur une bataille concernant les choix de gestion.

– **Jean-Daniel Lévy** : Nos études l'attestent : la Cgt gagne à être connue. Singulièrement chez les jeunes. Le contact avec la Cgt réelle heurte souvent de plein fouet les images que les jeunes peuvent en avoir : une organisation lourde, hiérarchique, structurée et qui laisserait peu de place à l'individu. La plupart manifestent leur surprise lorsqu'ils vérifient qu'il s'agit plus d'une « boîte à outils » que d'une « boîte à penser » et que l'on

l'on attend légitimement des syndicats qu'ils jouent plus le rôle d'avocat que celui de juge...

– **Marie-José Kotlicki** : L'élection de ses juges fait effectivement figure d'exception. Est-ce pour autant un handicap ? Cela peut avoir un côté séduisant : la reconnaissance professionnelle, traditionnellement, est validée, accordée par ses pairs, ses collègues. L'individualisation et la mise en concurrence des cadres entre eux a fait voler en éclats cette dimension ; la compétence de l'autre peut même être perçue comme un risque. Mais l'aspiration à être évalué, jugé par ses pairs, demeure ; l'élection prud'homale, le fait qu'elle tend à choisir les juges parmi ses pairs, s'inscrit dans cette quête d'identité et de reconnaissance collective. Derrière le « *votez pour vos représentants* », que l'on retrouve aussi avec les nouvelles règles de représentativité syndicale, se jouent donc des éléments de reconnaissance individuelle et collective. Et c'est bien cette dimension « tache d'huile » du conflit que redoute le patronat, attaché à « reconquérir » les cadres. D'où sa préférence pour une stratégie du chèque. Car, sur un certain nombre d'aspects importants, les décisions prud'homales constituent des progrès collectifs. Sur l'évaluation, on est en train de gagner une législation positive pour les salariés ; sur la non-atteinte des objectifs, on a maintenant une jurisprudence à peu près constante...

– **Options** : La campagne peut-elle justement s'envisager comme l'occasion de reconduire de la norme commune, singulièrement du côté des catégories d'encadrement ?

– **Marie-José Kotlicki** : Les consultations prud'homales, au-delà de leur dimension de défense et de jurisprudence, ont changé la donne syndicale parmi l'encadrement. C'est d'ailleurs là qu'il y a eu le plus de bouleversements : depuis l'élection de 1977, il n'y a plus de monopole de la voix des cadres en France. Aujourd'hui, les cadres cherchent leur représentativité, les moyens de construire ou reconstruire un collectif, une représentativité syndicale forte. Ils ont sanctionné une vision catégorielle, étroite, séparatiste vis-à-vis des autres catégories. L'élection présente s'inscrit dans cette recherche collective d'un syn-

L'ÉLECTION PRUD'HOMALE, LE FAIT QU'ELLE TEND À CHOISIR LES JUGES PARMIS SES PAIRS, S'INSCRIT DANS CETTE QUÊTE D'IDENTITÉ ET DE RECONNAISSANCE COLLECTIVE.



Marie-José Kotlicki



Jean-Daniel Lévy

OU EST L'EFFICACITÉ ? CETTE DERNIÈRE QUESTION EST CENTRALE POUR LES SALARIÉS QUI, SOUVENT, PERÇOIVENT LA CGT COMME FORTE, EXPERTE, DÉTERMINÉE ET AUSSI UN PEU JUSQU'AUBOUTISTE, AU DÉTRIMENT PARFOIS D'UNE ASPIRATION À LA TRANSACTION.

peut s'y insérer, s'y exprimer et y être entendu. C'est une évolution très importante. Chez les cadres, où domine spontanément la vision d'une Cgt ouvrière, voire ouvriériste, les contacts avec la Cgt bousculent également les clichés. Ce qui renvoie au type d'activité syndicale à mener. Notre analyse des résultats de l'élection de 2002 montre que l'implication militante a eu une incidence extraordinaire sur le comportement des électeurs. Dans les territoires où la Cgt s'est impliquée, a été au contact, s'est déplacée vers les salariés, sa présence militante a bousculé les représentations « caricaturales », a permis de faire toucher du doigt sa diversité, son ouverture, bref, une identité plus complexe et en phase avec les réalités salariales. Elle y a enregistré des avancées électorales. Les salariés votent bel et bien en fonction de ce qu'ils perçoivent de la qualité des uns ou des autres à écouter, comprendre, articuler leur quotidien à des valeurs plus générales.

– **Options :** Autour de quelles valeurs précisément ?

– **Marie-José Kotlicki :** Les cadres sont à la recherche d'un nouveau type de syndicalisme, plus représentatif, plus fort et sans doute plus solidaire. Nous nous inscrivons dans cette recherche à partir de l'idée que les cadres sont des salariés au même titre que les autres, ce qui ne signifie pas identiques aux autres. Pour prendre un exemple, ils ont droit, au même titre que les autres, à une vraie réduction du temps de travail, mais leur situation particulière de travail nécessite des formes spécifiques de réduction du temps de travail. Cette démarche permet d'aborder le vote prud'homal en le valorisant comme un instrument de changement du travail. C'est pourquoi nous avons lancé parallèlement une grande consultation nationale, sous forme d'un questionnaire de quatre pages, sur ce thème. Cela devrait nourrir une série de grands débats qui peuvent porter loin...

– **Marc Roumejon :** Nous avons pu mesurer, en Essonne, le poids de la solidarité avec le conflit des sans-papiers ; la pétition que l'on a fait signer chez Buffalo Grill en plein mois de juillet a récolté plus de trente mille signatures ; chez les ingénieurs, cadres et techniciens, ça signait par centaine, y compris dans les endroits où la Cgt aurait été incapable de faire circuler une pétition revendicative. Le fait qu'il n'y ait pas là matière à conflit avec l'employeur facilite évidemment la signature mais – soit dit en passant – donne aussi la dimension de la crainte que les salariés en ont lorsqu'il s'agit de s'exprimer dans et sur l'entreprise... L'aspiration à la solidarité est profonde, en lien avec l'aspiration à la justice, et elle s'exprime au-delà des champs traditionnels d'intervention de nos syndicats. Nous avons tout intérêt à en approfondir le sens, la signification, son rapport aux inquiétudes ambiantes.

– **Jean-Daniel Lévy :** On n'a fait le deuil ni du collectif, ni de la solidarité en France, d'un certain idéal du « vivre ensemble ». Les salariés aspirent toujours à une solidarité interprofessionnelle ou dans l'entreprise mais, en cas de difficulté dans l'entreprise, aimeraient bien que cela ne leur tombe pas dessus complètement. Si l'on n'est pas persuadé de pouvoir obtenir gain de cause, on préfère prendre une tangente individuelle. La perspective de peser réellement sur les décisions apparaissant comme faible, on va mobiliser intellectuellement le collectif et, pratiquement, adopter une posture plus individuelle. Faut-il se battre pour des valeurs – en désespoir de cause – ou parce que l'on peut gagner ? Les deux ne sont évidemment pas toujours incompatibles, mais... La question renvoie d'ailleurs aux prud'hommes : est-ce que j'y vais pour défendre des valeurs, le collectif, pour moi est-ce que j'accepte une transaction qui n'est pas si mauvaise ? Où est l'efficacité ? Cette dernière question est centrale pour les salariés qui, souvent, perçoivent la Cgt comme forte, experte, déterminée et aussi un peu jusqu'aboutiste, au détriment parfois d'une aspiration à la transaction. Là encore, il se joue un jeu d'équilibre entre principes et réalité, collectif et individuel...



Marc Roumejon

– **Marie-José Kotlicki :** Mais, là encore, l'état d'esprit des cadres a changé. Ils ne font plus confiance à l'individualisation – notamment salariale – et estiment ses excès négatifs. Cela ne signifie pas qu'ils refusent toute part variable, tout ajustement individuel, mais à faible dose. Il y a donc un regard nouveau sur le collectif et, partant, sur le collectif syndical. Mais comment le salarié peut-il s'y inscrire en restant soi-même, sans avoir à adhérer à un ensemble de valeurs, tout partager de ce que dit et fait la Cgt ? Comment, alors que l'entreprise le nie de plus en plus en tant qu'individu, va-t-il pouvoir exister, en tant que cadre, dans un collectif syndical ? Quelle sera sa marge de manœuvre, son autonomie, pourra-t-il jouer un rôle contributif, celui-là même qu'on lui dénie dans l'entreprise ? Autant d'interrogations dont les syndicats doivent prendre la juste mesure pour modifier beaucoup de pratiques, tant en direction des jeunes diplômés qu'en direction des cadres. Il y faut une bonne dose de démocratie, la question étant toujours de déterminer qui, au final, décide de quoi... Nous disons, à la Cgt, que ce sont les salariés. C'est un atout maître. A nous de jouer !