

REFERENDUM D'ENTREPRISE UN SIMULACRE DE DÉMOCRATIE ?

Le referendum d'entreprise est une des mesures emblématiques de la loi « travail ». Options a interrogé une salariée du secteur automobile qui l'a vécu dans son entreprise. Elle témoigne anonymement aujourd'hui, cinq ans après et alors que toutes les plaies ne se sont pas encore refermées...

A l'origine, se tenaient des négociations sur la mise en place d'un plan de pérennité et de productivité de la société pendant cinq ans. L'objectif de ce plan : réduction des ARTT (-2 jours), suppression de congés exceptionnels (ex : pour déménagement), annualisation du temps de travail en usine, pas d'augmentation de salaires.

En contrepartie : aucun licenciement pendant cinq ans (sauf cas de force majeure) et engagement du groupe (oral seulement) d'augmenter les commandes dédiées à notre site pour les usines et la R&D.

Les syndicats majoritaires (CFDT & CGT) ont refusé de signer l'accord, mais au bout de six mois la Direction a pourtant mis en place un référendum, avec une question simple : pour ou contre le plan à cinq ans.

Résultat du référendum : plus de 80 % de participants avec le « Oui » à 52 %.

Compte tenu de ce résultat, l'accord a été de nouveau soumis aux partenaires sociaux. L'entente CFTC/FO/CGC signe, les deux autres syndicats CFDT & CGT refusent.

Une ambiance de travail qui se dégrade

Après le référendum et la dénonciation de l'accord par les deux syndicats majoritaires, le bras de fer continue. Une pression médiatique s'exerce dans les deux sens. Des réunions managériales régulières se tiennent face aux piquets de grève... Des réunions d'information syndicale ont lieu le midi : elles rassemblent de nombreux salariés. La Direction réagit en envoyant des mails de pression... Des disputes apparaissent : les gens sont changés de bureau car les animosités montent. Une forte tension est ressentie entre collègues. Plus personne n'ose s'afficher. Des pressions sont exercées sur certains salariés

L'entreprise est constituée de 3 000 salariés, dont plus de 70% hommes et 30% de femmes. Environ 60% de cadres, 15% de techniciens, 25% d'ouvriers.

La représentation syndicale du Comité d'Etablissement est : 40% CFDT, 20% CGT et 30% pour une entente CFTC/FO/CGC.

avec notamment la diffusion d'une pétition à la sortie de l'entreprise pour faire réélire le CE (à majorité CFDT & CGT) qui, selon eux, ne serait plus légitime (puisque les majoritaires ont refusé de signer l'accord alors que le referendum a dit « Oui » à 52%). Par peur, beaucoup de gens signent la pétition. En effet, leur nom est inscrit sur la liste et s'ils ne signent pas, ils craignent d'être black listés. Mais chacun sait que, légalement, les élections CE ne peuvent pas être refaites.

L'ambiance de travail se détériore : des salariés ne se parlent plus, ne se disent plus bonjour, des managers et leurs équipes ne s'adressent plus la parole...

Le referendum : (ex)pression démocratique ?

Six mois plus tard, la Direction enterre définitivement son plan et il lui faudra quelques mois pour comprendre que chacun doit retrouver le chemin du travail ensemble. Plus de deux ans après, lors de réunions de travail sur : « Retrouver la confiance », les propos revenaient encore sur le plan à cinq ans, et il fallait attendre plus de deux heures pour que chacun s'exprime sur son vécu du projet... avant de pouvoir entamer une réflexion sur de nouvelles perspectives.

La plupart des personnes ont compris que le référendum était une pression exercée par la Direction. Mais la peur

de perdre son emploi, qui plus est dans un contexte où la direction disait ne rien vouloir lâcher et aller jusqu'au bout de sa démarche, renforçait le sentiment d'une crainte réelle du licenciement.

Pour ma part, j'ai voté « Non », tout en sachant que légalement le référendum n'avait aucune valeur et que les syndicats majoritaires ne signeraient pas l'accord. J'avais confiance en eux.

Le référendum ne sera jamais une action démocratique. Le lien de subordination, qui est l'une des conditions d'existence d'un contrat de travail et qui caractérise la relation juridique existant entre un employeur et un salarié, crée une distorsion de rapport qui ne peut s'équilibrer qu'au travers du droit du travail et d'un code du travail protecteur pour les salariés.

Si les représentants syndicaux sont élus démocratiquement à la suite d'une campagne électorale, le référendum n'est qu'une mesure à un instant T, décidé, organisé (temps, moyens, questions posées, communication)... par l'employeur. Lors d'un référendum, il n'y a pas d'échanges entre les représentants des salariés et la Direction, pas de discussion, pas d'arguments. La démocratie est bannie.

Le référendum est un outil totalement à la main de la Direction, et qu'elle utilise lorsqu'elle n'arrive pas à

imposer « sa loi » et refuse d'être mise en échec par ceux qu'elle considère être des « idéologues », et je pèse le mot. Car refuser d'accepter ses idées est pour elle l'expression d'idéologies rétrogrades et non l'expression d'arguments différents et de vision contraire. Le référendum devient alors un outil de « pression » pour faire fléchir les salariés par la peur.

Et aujourd'hui, cinq ans après ?

Il y a eu des départs négociés individuellement, mais aussi des embauches, des augmentations (même si elles ont été modérées)... et aucun plan de licenciement. L'entreprise a, par ailleurs, retrouvé un niveau d'activité équivalent à celui d'il y a cinq ans. Mais un plan de réduction des coûts a été engagé. La charge de travail par salarié est extrêmement grande. La mesure du stress au travail menée par le médecin de travail demeure élevée et bien supérieure à la moyenne nationale (cadres et non cadres).

J'espère que mon témoignage aidera à la réflexion sur les conséquences que peut générer un référendum : pression, stress, perte de cohésion sociale, perte de confiance dans le management... car cinq ans après, le plan est toujours dans les mémoires et quelques rares salariés ne se parlent toujours pas, ou si peu... ■

**Je veux
m'exprimer
librement**

**J'adopte
l'Ufict CGT**



Photo N. Durgale

David Ledig
Technicien de maintenance



UN ESPACE DE CONFIANCE POUR AGIR