

LETTRE AUX COMPAGNONS DE L'AOCDTF, PAR DES SALARIES

Juin 2011

A l'attention de l'AOCDTF
Conseil d'Orientation
Aux Compagnons du Devoir du Tour de France,

Messieurs, mesdames,

Nous, salariés de l'AOCDTF, non compagnons, nous nous adressons à ceux et celles qui, non salariés de l'association, sauf exception, sont néanmoins ceux par qui et pour qui l'association existe. Mais «par qui» l'association existe, il y a nous aussi, salariés non compagnons. Qui sommes-nous ? Des ouvriers-employés, cuisiniers, aides cuisiniers, femmes de service, formateurs-professeurs, comptables, etc. Nos métiers n'ont pas la même ancienne et honorable histoire que celle de vos métiers. Dans notre travail, nous côtoyons des ouvriers-artisans, des «anciens» et des plus jeunes, ceux qui ont fait leurs preuves, continuent, et ceux qui travaillent à les faire, dans les années à venir. , et nous savons qu'il n'est pas banal de travailler auprès de travailleurs exigeants, qui vivent selon une philosophie générale, une «spiritualité» qui donne du sens à toute leur vie. La majorité des salariés ont du respect à l'égard d'une telle démarche. Les salariés sont souvent rappelés à cette considération et à ce respect à l'égard des compagnons, notamment de la part d'une direction qui entendait demander aux salariés de faire taire toute demande de leur part, en matière de respect du droit du travail, d'évolution des salaires, etc. En somme, il faudrait, selon quelques membres de la direction de l'AOCDTF, que les salariés de l'association sachent les remercier de les employer au sein de celle-ci, que nous mesurions notre chance de côtoyer des travailleurs méritants. Mais si nous savons que nos métiers n'ont pas la même ancienne et honorable histoire, chacun a son importance, ses caractéristiques, ses exigences, ses difficultés, et, si nous faisons notre travail avec conscience, volonté d'amélioration, le respect que nous devons aux compagnons nous est également dû. Ce respect ne peut pas être seulement et simplement la considération donnée à chacun d'entre nous par celles et ceux qui nous dirigent, mais la connaissance et la reconnaissance de ce que nous pouvons faire pour, nous aussi, chercher à bien et mieux vivre.

Car nous ne pouvons ignorer que, derrière ou avec le bon et le beau travail effectué par les compagnons dans leur métier, il y a la recherche de revenus légitimes pour lesquels d'ailleurs les compagnons dans leur Histoire ont su, les premiers, se mobiliser collectivement. Ouvriers-artisans, nous savons que, dans les entreprises qui vous emploient et parfois vous appartiennent, vous travaillez beaucoup, mais vous êtes aussi, dans la France de 2011, économiquement gagnants. Et nous vous en félicitons. Travailler et bien «gagner sa vie», c'est, n'est-ce pas, légitime. Mais pour les salariés de l'association, cuisiniers, femmes de service, formateurs-professeurs, connaissez-vous la réalité des salaires ? Jusqu'à cette année, l'association a fonctionné sans grille d'ancienneté et nous avons découvert, par les salariés délégués syndicaux, que des salariés travaillant depuis plus de 20 ans dans l'association gagnaient jusqu'en mai de cette année, 9,037 de l'heure, c'est-à-dire le même taux horaire qu'une personne nouvellement employée pour une même fonction. Est-ce que gagner moins de 100 euros de plus qu'un SMIC, est-ce bien et légitime selon vous ? Quelques-uns pourraient penser que nous sommes mesquins de penser principalement et uniquement à «l'argent», mais ce n'est nullement le cas, car nous avons d'autres soucis, mais si dans vos métiers, tous les clients s'entendaient pour vous imposer des factures divisées et proches de pays plus pauvres, comment percevriez-vous une telle contrainte à la difficulté économique ? Les moyens de retrouver des marges et des bénéfices ne seraient-ils pas alors vos priorités ? Or gagner un SMIC et même moins, car bien des formateurs-professeurs ont un revenu mensuel inférieur au SMIC et de beaucoup, c'est, dans la France d'aujourd'hui, être contraint à la difficulté économique. Mais même si vous comprenez que des situations personnelles (et pas seulement, car les salariés ont une famille), sont difficiles, la même «contrainte budgétaire» vous conduirait à nous répondre que l'association ne peut pas faire autrement. Sauf qu'une telle réponse ne prend pas en compte la réalité des chiffres comptables de l'association, ainsi que les perspectives sérieuses par lesquelles des économies pourraient être réalisées au profit des salariés. C'est ce que le SNPEFP-CGT a expliqué et demandé à la direction de l'association à l'occasion des négociations sur les salaires, qui ont eu lieu pour la première fois cette année, alors que la direction en avait l'obligation légale depuis des décennies. La réponse sera connue dans quelques jours, mais selon ce qui a été énoncé lors du dernier Comité d'Entreprise de l'association, les demandes justifiées et expliquées n'auront pas été entendues. Il faut le répéter pour que vous mesuriez les conséquences d'un tel sort salarial : une grande majorité des salariés de l'association perçoivent un revenu mensuel inférieur ou proche du Smic. S'il y a dix ans encore un tel revenu moyen pouvait permettre à des salariés de vivre correctement, les évolutions du contexte économique général actuel ne le permettent plus.

Si les salaires avaient régulièrement et honnêtement augmenté, ces salariés ne seraient pas dans des difficultés où ils se trouvent aujourd'hui. Et il ne leur est pas loisible de devenir eux aussi entrepreneur (ils n'ont pas le temps, ils travaillent déjà!) et ils ne veulent pas succomber aux sirènes de l'auto-entrepreneuriat dont le statut est si précaire et dangereux. Les salariés apprennent beaucoup du sens de l'amitié et de la solidarité entre les compagnons.

Nous avons découvert que ces dernières années, des salariés ont pu être licenciés dans des conditions plus qu'étonnantes ; que d'autres qui ont formulé des demandes légitimes et non excessives n'ont reçu aucune réponse ou ont eu pour toute réponse le mépris, ou pire encore. Nous, nous ne généralisons pas. Nous ne ferons pas de cette somme de ces cas particuliers et hautement problématiques une preuve d'une tendance générale mauvaise qui serait voulue et assumée par les compagnons. Nous avons pu découvrir que bien des compagnons n'ont jamais eu connaissance de tels faits ou s'ils les ont découverts, ont été choqués que dans l'association OUVRIERE des COMPAGNONS DU DEVOIR du Tour de France, de tels faits puissent exister. Nous ne voulons pas énoncer dans un tel document public des faits précis avec des lieux et des noms, mais nous sommes à votre disposition pour vous faire connaître ces faits qui sont contraires aux valeurs du compagnonnage. Dans le fonctionnement du Comité d'Entreprise, des irrégularités, graves et moins graves, sont attestées. Dans le fonctionnement actuel de l'association, les salariés, en dehors du Comité d'Entreprise où les Compagnons ne peuvent pas être massivement présents mais sont seulement «représentés» par un ou quelques membres de la direction, ne peuvent pas parler aux Compagnons dans le cadre d'une instance adéquate. C'est pourquoi le syndicat SNPEFP-CGT vous a adressé, dans le cadre du processus électoral en cours, et nous par la présente lettre, vous adressons les demandes suivantes : *de prendre connaissance des réalités et des faits salariaux dans l'association : pourquoi, par exemple, jusqu'à ce jour, il n'y a aucune grille d'ancienneté qui permette aux salariés de bénéficier d'une progression salariale au fur et à mesure des années, des décennies ? d'engager avec les salariés un dialogue sérieux et régulier ; de décider d'accepter la présence de quelques salariés (dans un statut à définir) dans le Conseil d'Orientation ; de permettre la création d'une assemblée de salariés, réunissant employés, ouvriers, formateurs, qui pourrait se réunir deux fois par an ; d'autoriser la publication d'un encart, même modeste, dans le magazine "Compagnons du Devoir" par lequel les lecteurs, lectrices, Compagnons, apprentis, pourraient écouter l'expression des salariés et ainsi avoir avec eux un dialogue régulier et raisonné.* Quels que soient les choix que vous ferez, ce qui importe, c'est qu'il existe une structure permanente et sérieuse de dialogue entre vous, Compagnons, membres de l'association, et les salariés. Car le Comité d'Entreprise n'assure pas cette mission, puisqu'il s'agit d'une structure de dialogue entre la direction de l'association et les salariés.

C'est avec vous que les salariés doivent pouvoir parler. Il vous appartient donc de décider des modalités de ce dialogue. Et, pour preuve de l'intérêt et du souci que vous portez aux conditions de travail et aux salaires des salariés, nous vous invitons à mettre en place les conditions d'une conférence nationale salariale interne, avec des Compagnons, des représentants de la direction, des représentants des salariés et des salariés volontaires. Cette conférence nationale salariale interne est d'autant plus nécessaire que votre Conseil d'Orientation aurait adopté des perspectives d'évolution dans l'organisation de l'association et dans les formations proposées et dispensées par l'association qui pour partie nous étonnent et nous inquiètent.

Il nous apparaît ainsi étonnant que, alors que différents éditoriaux du magazine «Compagnon du Devoir» ont, ces derniers mois, célébré l'accueil par les compagnons, des jeunes citoyens pour suivre des formations qualifiantes dans le projet du parcours du Tour de France, le CAP soit progressivement abandonné au profit du niveau BAC et post-BAC. Pourquoi l'un sans l'autre ? Comment les employeurs pourraient-ils privilégier de prendre sous contrat des apprentis de niveau Bac ou post-bac dont les salaires seront plus élevés ? Pourquoi la formation historique dispensée par l'association à des jeunes apprentis serait-elle abandonnée ? A ces questions, la direction de l'association n'a pas répondu. Si un dialogue avec les salariés pouvait exister au sein d'une nouvelle structure, vous pourriez ainsi leur répondre et écouter leurs avis et arguments. Les salariés croient à l'Histoire, aux valeurs, aux atouts du compagnonnage, mais beaucoup se demandent aussi si un tel projet est fidèle à cette Histoire, ces valeurs, et aux intérêts de l'association. Ce ne serait pas la première fois qu'un projet élaboré par des dirigeants s'avère contre-productif. C'est ce dont nous subissons la démonstration quotidienne dans le cadre de la «crise». Or, ces nouvelles perspectives d'évolution auraient des conséquences fâcheuses pour la majorité quantitative des salariés de l'association, les formateurs-professeurs. C'est pourquoi, alors que nous avons aussi lu, entendu, compris, que les Compagnons accordent une grande importance à l'éducation culturelle des futurs compagnons, que le syndicat SNPEFP-CGT a adressé ce même mois une lettre à la direction de l'association dont nous vous livrons quelques extraits : *« Temps de travail et salaire ne sont pas des éléments seconds de l'activité économique des salariés et de leur vie de citoyens. Dans le droit du travail, le temps de travail peut certes varier, mais avec des règles et des limites. Ce temps de travail étant la condition absolue de la rémunération, toute variation à la baisse provoque une baisse, sauf mesures compensatoires. Les formateurs-professeurs appartiennent à la seule catégorie à laquelle de telles variations ont été imposées, alors que les ouvriers/employés et les cadres travaillent sur la base hebdomadaire des 35 heures. Ces derniers ne peuvent travailler moins, sauf exception, mais peuvent seulement travailler et gagner plus.*

Les formateurs-professeurs, elles et eux, devraient accepter de subir des pertes de temps de travail et de salaire, ce qui serait justement considéré comme inacceptable par et pour les autres salariés. Le salaire est tout à la fois : un pouvoir d'achat, le moyen d'une vie familiale et sociale, la base de calcul des droits à la retraite. (...) nous vous demandons d'étudier la mise en œuvre de mesures compensatoires, sur le principe d'un salaire annuel moyen pour 2011/2012 égal ou supérieur à celui de 2010/2011. Ces mesures compensatoires sont multiples : hausse du taux horaire, volume d'heures mensuel de «mise en projet», création d'un suivi personnalisé des apprentis, préparation de nouvelles formations, respect des référentiels de l'Éducation Nationale pour la formation de tous les apprentis. Chaque salarié employé en CDI a une visibilité sur son futur concernant son temps de travail et son salaire. Les salariés dont nous parlons ici n'en ont aucune. »

Nous entendons aussi souvent dire que dans la société actuelle, les enseignants méritent de la part de tous le respect. Mais les faits disent souvent le contraire. Nous savons que nous ne percevons jamais des revenus semblables à ceux de n'importe quel footballeur, de n'importe quel banquier, actionnaire d'entreprise, etc. Et nous savons aussi que parce que nous sommes des salariés modestes, nous sommes souvent explicitement ou secrètement méprisés. Qu'est-ce qu'un ou une enseignant(e) à côté d'un acteur de cinéma, d'un journaliste de télévision, de celles et ceux qui remplissent les pages des magazines people ? Dans la France de 2011, on entend souvent dire que nous faisons un métier honorable et important, que nous devons être respectés, mais les sentiments et les actes vont dans un sens contraire. Nous ne demandons pas «la lune», ni de «raser gratis» mais d'élaborer et de mettre en place avec vous une cogestion même partielle par laquelle une nouvelle politique salariale interne puisse être mise en œuvre à partir de la rentrée 2012. Beaucoup d'éléments, de faits, de témoignages, incitent à considérer qu'il existe un gâchis humain dans l'association. Nous vous appelons solennellement à mettre fin à cette période et à amorcer, par un dialogue réel, sérieux, avec les salariés, une nouvelle période pour l'association. Nous espérons que le fait que ce texte soit publié sous l'égide d'une organisation syndicale ne vous préviendra pas contre son contenu. Il vous appartient d'examiner librement et sérieusement nos affirmations, nos propositions, nos questions, et si nous nous sommes trompés, si nous faisons une mauvaise analyse, etc, de nous l'expliquer et de nous le démontrer. Mais tout sera plus facile par le dialogue, si vous le décidez.

Nous invitons les salariés qui le veulent à faire connaître leur lecture de cette lettre, par des commentaires, des suggestions, des critiques, sur leur exemplaire personnel (c'est à cet effet que nous joignons dans les lettres imprimées une dernière page vierge), ou sur le blog :

Nous invitons également les compagnons qui voudront bien considérer que cette lettre représente un appel honnête et sérieux (même si des désaccords peuvent exister) à la faire connaître à leurs amis, compagnons.

Cette lettre est adressée au Conseil d'Orientation de l'AOCDTF, dont les membres sont des compagnons. Une réponse officielle est attendue.

Cette lettre est une et définitive. Nous avons dit l'essentiel de ce que nous devons exprimer. Elle ne sera pas répétée et prolongée.

Vos notes :