

#Négociation

On installe la table. « À votre avis où est ce qu'on les assoit ? Giff propose de les laisser debout !

- On va les mettre là, dans le coin, et nous en face.

- On se met dans quel ordre ? ».

On pense l'espace comme la première occasion de démontrer leur force. L'organisatrice sur le côté, en retrait, juste là pour la traduction. En face Lucky, qui doit introduire et parler de la première revendication: celle des fiches de pointage horaire. À côté de lui, Giff, déterminée, qui arrive avec ses petites notes et le nom de l'article qui interdit la pratique de l'abattement gribouillé sur un bout de papier. Elle doit porter cette 2ème revendication: l'arrêt de l'abattement sur les cotisations sociales qui amputent 10% de leur salaire brut. Isaac, Allen et Isha sont assis au deuxième rang. Ils ne parleront pas mais ont pour mission de fixer le patron dans les yeux. Adilma ensuite, doit porter la troisième revendication: celle d'une deuxième tenue et de la prime d'entretien de 20€ par mois. On s'est entraîné juste avant, elle est prête. Andréa, à sa droite, doit porter la quatrième revendication qui porte sur la visite médicale obligatoire. Elle a peur de ne pas parler assez bien français, de ne pas comprendre ce qu'il lui répond. Je la rassure en lui disant que tout le monde est là pour la soutenir. Puis Carmen, prête à aller arracher la prime de panier quotidienne pour mettre fin aux journées de 7h sans pause repas et sans compensation.

Les salariés de 4 hôtels sont autour de la table. Il est 16h45. Chacun est assis à sa place. L'ambiance est plus calme qu'il y a 10 minutes, chacun récite la liste de ses arguments dans la tête. « N'oubliez pas, posez leur des questions : pourquoi vous n'êtes pas d'accord avec ça ? Quand vous le ferez ? ». Ils poussent la porte. On se lève pour les accueillir, M. Boursillon, PDG du groupe Azurial, Mme Maynadie, DRH du groupe et M. Rebillard, responsable d'agence. Tous s'installent, déçus du coin de table qui leur a été attribué. Ils tentent de mener la danse en reprenant la lettre envoyée par les salariés syndiqués 3 semaines plus tôt et pensant quitter les lieux d'ici une heure. Lucky les interrompt et leur propose d'introduire lui-même la réunion. Et le scénario longuement préparé ensemble les jours précédant se produit. Les arguments s'enchaînent, le PDG répond mais sa moue témoigne de sa déstabilisation. C'est au syndicat

syndicat qu'il est venu parler, pas aux salariés. Mais ce qu'il découvre aujourd'hui, c'est qu'ici, le syndicat c'est les salariés.

Plusieurs fois il se tourne vers moi et me parle évitant ainsi les regards insistants et profonds des femmes et valets de chambre. Je lui demande de ne pas me parler à moi, mais de s'adresser directement à eux. « C'est eux qui vous ont écrit, c'est eux qui sont venus entendre ce que vous aviez à leur dire ».

Une demi-heure de débriefing et de répartition des étages chaque matin, non payée. Une heure, parfois deux à attendre qu'un client sorte de sa chambre pour pouvoir la faire. Une heure parfois deux, à attendre devant la porte, debout dans le couloir, non payée. Une demi-heure, une heure ou plus, à attendre que le cycle de la machine à laver soit fini pour fournir literie et serviettes propres. Une demi-heure, une heure ou plus, à attendre, non payées. Et puis il y a les chambres sales, celles qui n'ont pas été faites depuis plusieurs jours pour « refus de service » de la part du client. Ces chambres où il faut passer une heure parfois une heure et demie au lieu de 15 minutes pour la rendre en état. Encore une fois, non payé. Ces matins où, sans prévenir, on nous annonce que dans telle et telle chambre il faut les faire à fond : les murs, les plaintes, chaque recoins est minutieusement frotté, astiqué. Et là encore, les 15 minutes deviennent 40, 50, 60. Des minutes là encore, non payées.

Après près d'une heure de renvoi de balles, de ras le bol exprimé avec précision et détermination, après près d'une heure où M. Boursillon parle de la confiance entre collaborateur, les salariés arrachent la mise en place de fiches de pointage horaire quotidiennes avec remise de copies à la fin du mois à chaque salarié. Cette petite victoire, qui peut paraître insignifiante, signe l'arrêt du paiement à la chambre. 2€/la chambre. C'en est fini. Nous parlons désormais en heures. Le paiement à la chambre comme anachronisme du 21ème siècle. Le paiement à la chambre comme héritier d'un capitalisme d'un autre temps. Le paiement à la chambre appartient désormais au passé. Giff prend la suite avec son buste penché en avant sur la table, ses yeux perçants : « nous voulons la fin de l'abattement. Vous nous volez nos retraites, chaque mois ». Il nie.

Il assure que cette pratique est légale et que toutes les sociétés de nettoyage la pratique. Elle écrase devant lui le bout de papier sur lequel nous avons gribouillé ensemble l'article de la cour de cassation qui interdit cette pratique. « C'est illégal ». De 60 à 90€ par mois et par salarié volatilisés. Il refuse de s'engager. La DRH du groupe explique que cet abattement est à leur avantage car il leur permet de payer moins d'impôts. Giff fronce les sourcils en me regardant. Elle ne comprend pas. C'est la goutte d'eau.

Je regarde Mme Maynadie, pose les coudes sur la table et lui dit lentement : « Madame. Est-ce que vous pensez sérieusement que les salariés qui sont en face de vous, qui gagnent 500, 600€ par mois, sont imposables ? Est-ce que vous pensez sérieusement que le salaire que vous leur versez leur permet d'être imposables ? ». Oui en effet, ça n'a pas vraiment d'impact pour eux sur l'impôt. Ça n'en a pas « pas vraiment » ça n'en a pas du tout. Ils ne sont pas imposables ni aujourd'hui ni demain. « En revanche, vous leur imputer cet argent sur leur retraite qui elle leur sera versée et qui sera déjà très faible. »

M. Boursillon reprend la main. Il déclare avoir besoin de consulter son avocat sur cette question.

« Quand ? Quand aurons-nous notre réponse ? insiste-elle.

- Dans 15 jours nous revenons vers vous. »

Giff se tourne vers Adilma pour lui faire comprendre que c'est à son tour. Toutes les deux, elles ne se connaissent pas. Elles ne viennent pas du même hôtel, ne parlent même pas la même langue. Et pourtant aujourd'hui, elles ne font qu'une.

Il regarde sa montre. Puis sa DRH. Hausse les sourcils. Adilma demande une deuxième tenue pour tous les salariés. Ils et elles travaillent 6 jours sur 7 avec une seule tenue de travail. « Après on nous dit qu'on est sale, me murmurait Isha la congolaise. Mais comment peut-on faire avec une seule tenue ? Chaque jour on transpire et on n'a même pas le temps de laver. »

L'abjection à son paroxysme. Acceptée. Adilma me regarde avec un air surpris. Il a vraiment accepté ? me dit-elle avec ses yeux comoriens.

« Et nous voulons aussi une prime de 20€/mois pour l'entretien des tenues.

- Je ne peux pas vous répondre là-dessus aujourd'hui. C'est la loi, vous devez soit les laver soit nous donner une prime. Je reviendrai vers vous, je dois faire des calculs.

- Quand ? Quand est-ce que vous nous donnerez la réponse ?

- Disons dans 15 jours. »

Adilma regarde les autres, me regarde, comme pour attendre notre feu vert sur la satisfaction de cette réponse. Est-ce qu'elle s'arrêtera là ? Est-ce qu'elle se contente de cette deadline sans garanti de victoire ? Elle donne finalement un coup de coude à Andrea pour lui dire que c'est à elle. Elle s'arrête donc là. Et à raison. 5 jours plus tard, M. Boursillon accepte l'attribution d'une prime d'entretien de 20€/mois pour tous les salariés.

Andréa prend donc le relais. M. Boursillon apparaît de plus en plus serré dans son costume, au fur et à mesure que les salariés se succèdent. Il regarde sa montre. Puis son téléphone. Puis sa DRH. Puis à nouveau sa montre.

Andrea parle de la visite médicale qu'elle n'a jamais eu. Ni elle ni personne d'autres. Il lui répond que c'est de la faute de l'ancien gérant. « Chaque jour, on a mal au dos, on soulève des matelas, secoue des couettes, on respire des produits chimiques. Et aucun médecin ne nous a jamais vu, revendique-t-elle.

- Nous allons nous en occuper. C'est la loi. Nous allons voir pour que chaque salarié puisse voir la médecine du travail.

- Quand ?

- Avant fin 2017. Avant fin 2017, tous les salariés auront vu un médecin.

- Oui. D'accord. »

Elle me regarde et souris. Je lis dans ses pensées, j'ai gagné !

Puis c'est au tour de Carmen, la dernière porte-parole. Carmen est en colère. Quand elle commence à s'exprimer dans sa langue, en espagnol, ses interlocuteurs se regardent et plaisantent entre eux:

« On va pas pouvoir répondre là, on ne connaît pas la langue.

- Si vous allez pouvoir répondre. Vous êtes là pour répondre à toutes et tous. réplique Saphia qui se met à traduire. Carmen parle de ces journées où elles travaillent de 9h du matin à 16h parfois 17h sans pause, sans manger. Rien pour le déjeuner. Tout le personnel de l'hôtel mange au restaurant mais nous non. On n'a pas le droit. Nous demandons une prime de panier de 3,50€/jour, travaillé comme les autres personnes qui travaillent dans l'hôtel.

- C'est impossible, retorque M. Boursillon. On ne peut absolument pas se permettre ça financièrement. - Pourquoi ? - Ca coûterait trop cher. On ne peut pas le faire pour vous et ne pas le faire pour tout le monde. - Alors faite le pour tout le monde. - On ne peut pas sinon on met la clé sous la porte. - Alors comment on fait ? - Nous allons réfléchir, faire des calculs et on revient vers vous. - Quand ? - Dans 15 jours. » Carmen est agacée. Ils se moquent de nous. Il est 19h et la réunion touche à sa fin.

Lucky reprend la parole pour conclure: « Nous vous remercions sincèrement d'être venu jusqu'ici et d'avoir fait le déplacement pour venir nous écouter. Nous étions assis là, autour d'une table telle une famille. » Heu Lucky, tu en fais peut être un peu trop là non ? Avant de partir nous vous demandons de signer ceci. » Il lui tend la lettre:

Je soussigné, M. FLORENT BOURSILLON, représentant la société ELEGANCE, assure que les salariés présents à la négociation du 8 mars 2017 ainsi que tous les salariés syndiqués au sein de la société pourront faire valoir leur droit d'organisation collective et de représentation syndicale sans que cela entraîne de conséquences nuisibles à leur égard.

Nous avons préparé différents scénarios, il signe, il refuse, il dit qu'il va réfléchir, il dit que c'est inutile... J'appréhende. Les salariés ont confiance en eux. Ils sont tellement forts. Il ne faut pas que la peur entre en jeu. Il ne faut pas qu'il refuse. Il refuse. Lucky lui explique qu'ils lui font confiance mais que ça rassurerait tout le monde. Il parle des filles qui ont refusé de venir aujourd'hui alors qu'elles le voulaient par peur de représailles. Il dit que ce papier n'a aucune valeur. On insiste.

«Je veux bien le signer mais ça n'a aucune valeur. Je lui tends un stylo avec insistance. Si les salariés reçoivent un avertissement ou autre ce sera par rapport à leur travail et non par rapport au fait qu'ils sont ici. » Je lui dis que ça ne lui coûte rien mais que c'est important pour eux.

Tout le monde le regarde. Et regarde le stylo. Il signe en répétant que ça n'a aucune valeur. Qu'importe. Il a signé. Il a signé ! Lucky reprend la feuille avec triomphe. Les autres sourient et, la tête haute, regardent leur patron se lever. Ils se lèvent à leur tour. Il leur sert la main, un à un et s'en va en promettant sa réponse avant 15 jours. Ils sortent tous les trois, pressés et agacés d'être restés aussi longtemps.

Une fois passés la porte, la tension disparaît et tout le monde se met à parler. Certains sont satisfaits, d'autres en colère, d'autres déçus. Chacun repart avec une copie de l'engagement. Ils me disent au revoir l'un après l'autre. Je les félicite. Ils me remercient. Merci beaucoup Marielle. Bravo tu as été super. Ils quittent la pièce. Fiers.

Dans les grandes écoles, on apprend les techniques de négociations. On apprend comment rouler un syndicaliste. Mais on n'apprend pas à tenir le regard de 9 valets et femmes de chambre qui vous fixe avec une détermination déstabilisante. Une détermination née du combat qu'ils mènent chaque jour de leur vie. Le combat qui les a amené en France par des voies invisibles, le combat qu'ils et elles ont décidé de mener désormais ensemble pour leur dignité. Pour leurs droits. Ce combat-là, ça non plus on ne l'apprend pas dans les grandes écoles.