

## Le français, langue de travail , une revendication syndicale ?



par **Mathilde Fischer** et **Jean Loup Cuisiniez**  
délégués CFTC



**C'est en 2004, à l'occasion de la Journée de la Francophonie, que nous avons été en contact avec le Forum Francophone des Affaires. Xavier Darcos, ministre de la coopération et de la francophonie, avait alors souhaité honorer les organisations qui défendent le français comme langue de travail. Pour *Croissance Actualités*, nous présentons notre action en tant que délégués syndicaux intéressés par la question de la langue...**

En 1999, un logiciel en langue étrangère est installé dans notre entreprise. Nous formulons le refus de notre syndicat CFTC de travailler avec un outil nous empêchant de penser dans notre propre langue. Au bout de six mois de lutte, le logiciel est installé en langue française, suite à une décision courageuse du PDG d'Axa assistance : Monsieur Nidal Kerbec.

### **L'anglais, la langue relais en question**

Pourtant dans les comptes-rendus, en réunion, en négociation, dans les notes internes, des mots anglais se glissaient : en réunion nous demandions un mot équivalent français: la plupart du temps notre question faisait sourire, il est évident que tout le monde est censé comprendre, c'est de l'anglais !

- Mais qu'entendez vous par «audit» ? Un audit au sens français ou un audit au sens anglais ? En d'autres termes, une expertise ou l'écoute des salariés ?

- L'entreprise est internationale DONC l'anglais s'impose.

Ainsi, la langue relais visant à faciliter les échanges commerciaux, la communication d'informations au sein du groupe à l'international, était utilisée aussi pour communiquer en interne dans l'entreprise, mélangée à du français, et dans tous les services. Quant aux salariés, ils préféraient passer sous silence leur incompréhension plutôt que d'être pris en flagrant délit «d'incompétence». Par ce silence un processus d'humiliation et de souffrance est en marche...

Jusqu'en 2004, la conscience syndicale n'était pas en éveil. La question de l'usage des langues au travail n'apparaissait pas comme «suffisamment importante» pour justifier une mobilisation. Nous étions vus comme des franchouillards, des ringards, alarmistes tatillons ; notre action intriguait : pourquoi des polyglottes anglophones demandent ils une «version française» puisqu'ils comprennent ? Après tout il ne s'agit que d'un mot anglais par ci par là !

Nous avons compris que la majorité attribuait notre action comme réponse à une règle de principe, du

domaine du formel. Or ce qui nous préoccupait déjà était plus axé sur les conséquences du processus d'anglicisation systématique que dans le fait même d'employer des termes empruntés ; la première conséquence était déjà visible : cette soumission progressive à l'incompréhension consentie par le salarié n'était elle pas un processus naissant d'aliénation mentale ? Comme le souligne Alain Supiot, spécialiste en droit social, dans son article paru en janvier 2005\*, «la question du régime linguistique est (...) cruciale parce que le pouvoir normatif par excellence est le pouvoir de nommer, de fonder les catégories de pensée, et parce que l'hétéronomie du langage est une condition de l'autonomie de l'être humain».

L'état d'urgence que nous dénoncions était-il donc pure extrapolation ? Le syndicalisme devrait-il se situer ailleurs ?

La même année, nous envoyons «la substantifique moelle» de notre travail syndical au Québec pour concourir au prix de la francophonie et nous l'obtenons ! Notre action est «en ligne» sur la toile : les félicitations d'un académicien, l'intérêt exprimé par des journaux nationaux et des radios pour notre action étaient autant d'indicateurs d'une attente, nous n'étions donc pas les seuls. Mais où étaient-ils ? Était-il encore temps ?

En juin 2004, les salariés de la société GEMS, ayant eu vent de notre action devenue publique, décident à leur tour de ne plus accepter que leurs outils de travail (logiciel informatique et documents de travail) soient en langue étrangère. Après avoir essuyé le refus de leur direction de leur fournir les mêmes outils en langue française, ils portent l'affaire en justice. 95 journaux dans le monde publient cet événement. La CFTC apporte officiellement son soutien à leur démarche du «droit au français en France».

Le 11 janvier 2005 le jugement est rendu : il condamne l'employeur à mettre à disposition des outils en français, et à 20 000 euros d'amende pour infraction.

Puis nouvel incident dans l'entreprise : un salarié - recruté à l'origine pour ses compétences linguistiques-

«épris» pour la langue allemande rédige un fax dans la langue maternelle de son homologue autrichien. Son supérieur hiérarchique lui demande de renvoyer le même fax traduit en anglais : nous exigeons de la direction de prendre position clairement quant au respect de la diversité linguistique dans l'entreprise, un non engagement de sa part reviendrait à accepter la discrimination linguistique. La Direction s'engage par écrit. Nous nous rapprochons des Allemands à ce sujet : ils sont dans le même cas et comptent sur notre soutien. La prise de conscience avait commencé en France, elle commençait à gagner l'Allemagne. Notre action n'est pas franco-française. Ainsi, lors de nos nombreux courriers envoyés aux journaux, à l'assemblée nationale, lors de nos interventions radiophoniques nous posons toujours cette même question, restée jusqu'à ce jour sans réponse : le respect de la diversité linguistique irait-il à l'encontre de la construction européenne ?

Aujourd'hui en 2005, nous sommes sollicités pour des situations similaires laissées en souffrance depuis des années. Nous encourageons toutes les entreprises à faire valoir la promotion du français, à respecter la diversité linguistique dans l'entreprise, laquelle est porteuse en termes d'échanges économiques autant qu'en tant que langues de culture, et ce, pour le respect des peuples des cultures. Nous confortons les entreprises dans l'idée que le français est toujours une langue d'échange économique.

Contribuer par le dialogue avec l'employeur au respect des langues dans le monde du travail, c'est pour nous syndicalistes CFTC rappeler que le développement des activités économiques ne vise pas seulement à multiplier les biens produits et à augmenter le profit ; il est avant tout ordonné au service des personnes, de l'homme et de toute la communauté humaine dans sa diversité culturelle et linguistique. ■

\* «Europa denkt mehrsprachig» «l'Europe pense en plusieurs langues» Tübingen 2005