Le 15 12 2011

Pôle conditions de travail – handicap – santé au travail
Commission plurilinguisme

Conférence du 7 mars 2012 sur le thème « langue et travail » en France et en Europe
Résumé

I – Présentation de la CFE-CGC

La CFE-CGC, née en 1944, est le premier syndicat français des cadres et de l'encadrement dont elle défend les intérêts tant dans l'entreprise que dans la société. Elle compte environ 160.000 adhérents, hommes et femmes, professionnels de l'entreprise.
La CFE-CGC est particulièrement implantée chez les ingénieurs et cadres de l'industrie, du commerce et des services, dont elle observe les évolutions grâce à divers baromètres et observatoires économiques et sociaux.

La CFE-CGC est représentée dans de multiples instances concernant l'emploi, la protection sociale, la formation, l'économie, l'international et représente par ailleurs la " société civile " dans des instances de décision telles que les conseils d'administration des lycées et facultés et les commissions départementales et régionales pour l'emploi. Ce qui fait d'elle l'acteur incontournable d'une médiation permanente entre intérêts catégoriels et intérêts généraux.

S'opposant aux logiques purement financières qui précarisent la vie des cadres et agents de maitrise comme de l'ensemble des salariés, la Confédération milite pour une intégration effective des principes éthiques fondamentaux à la gestion des entreprises. C'est dans ce but qu'elle a créé, il y a quelques années, avec la Caisse des Dépôts, SANOFI, VEDIORBIS et d'autres grandes entreprises pour partenaires, l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE).

Sous la conduite de Bernard Salengro, Secrétaire national en charge du Pôle conditions de travail – handicap – santé au travail, la CFE-CGC s'est imposée comme le syndicat incontournable en matière de lutte contre le stress professionnel et de santé au travail. De nombreux travaux ont été réalisés ; deux livres, trois bandes dessinées, un observatoire du stress et un baromètre du stress.

C'est pour donner tout le poids nécessaire à cet ensemble de revendications et d'engagements que la CFE-CGC a pris l'initiative de créer la Confédération européenne des cadres (CEC), qui regroupe aujourd'hui 1 million de cadres de la Communauté. Grâce à cette structure, elle participe à toutes les consultations européennes en vue, notamment, d'obtenir la reconnaissance et l'application par les instances communautaires de sa "Charte sociale"."

II – Les origines et les raisons du projet de cette conférence

Un constat, un dogme et des questions

Dans le contexte du marché unique européen et de l'internationalisation croissante des organisations productives et des échanges, les entreprises sont confrontées à la question suivante : comment assurer au mieux et au moindre coût financier, social et humain l'intercompréhension des personnes de langues et de cultures diverses appelées à travailler ensemble ?

Pour certains, la réponse semble avoir déjà été trouvée : l'anglais s'impose de fait comme langue universelle et unique de tout échange international permettant aux locuteurs de toutes les langues du monde de se comprendre au moindre coût.

Peut-on cependant s'en tenir à un tel dogme, sans débat et sans jamais s'interroger sur sa légitimité ? Sans jamais s'interroger non plus sur l'efficacité et les coûts réels de tous ordres du tout anglais, sa légitimité démocratique, ses avantages toujours présumés mais rarement évalués, ni sur l'inexistence également présumée de solutions alternatives, pourtant déjà mises en œuvre avec succès par certaines entreprises ? Sans se demander non plus pourquoi le débat sur ce sujet paraît aujourd'hui aussi incongru et banni en France et en Europe que l'était à Rome, il y a quelques siècles, l'interrogation de Galilée sur le mouvement des planètes autour du soleil ?

Pourtant, les conséquences économiques et sociales négatives de ce qui se nomme désormais le « tout anglais » sont devenues trop évidentes pour que cette interrogation demeure longtemps éludée. L'émergence des protestations et des luttes sociales menées récemment dans certaines entreprises pour exiger le droit à l'usage de sa propre langue dans son travail conduit donc la CFE-CGC à vouloir ouvrir ce débat. Elle y est d'autant plus incitée que divers sondages et enquêtes réalisés auprès de ses élus et représentants syndicaux, ainsi qu'auprès des salariés eux-mêmes révèlent que ceux-ci ressentent de plus en plus l'injustice, parfois l'ineptie, de cette réalité et commencent à en dénoncer les effets néfastes en termes de conditions de travail et d'emploi (discriminations, insécurité, perte de sens dans les relations de travail et stress, en particulier). Ils se heurtent cependant à la force du dogme et peinent à proposer d'autres solutions plus satisfaisantes dans la négociation sociale, faute de références à une doctrine solide et à des expériences alternatives éprouvées.

La CFE-CGC, quant à elle, n'a pas aujourd'hui de solution toute trouvée et surtout unique sur ce thème dont elle mesure toute la complexité. Elle souhaite pour cette raison contribuer à l'éclairage du débat par les éléments d'information et de savoir, qui permettront de dégager les solutions les plus satisfaisantes, tant au regard de l'efficacité économique que de la justice sociale, notamment en ce qui concerne l'égalité des droits linguistiques de l'ensemble des citoyens européens.

III – Publics cibles et dimension de la conférence :

Cette conférence s'adresse en priorité aux adhérents et élus de la CFE-CGC pour leur permettre de témoigner de leur vécu en ce domaine, d'en débattre et de contribuer ainsi à orienter la doctrine revendicative de leur syndicat en matière de droits linguistiques des travailleurs en bénéficiant de l'éclairage apporté sur le sujet par l'analyse et les travaux d'experts qualifiés.

Néanmoins, compte tenu de la dimension européenne et internationale du sujet, une participation significative de représentants d'autres syndicats français et européens à ses travaux et à ceux de ses éventuels prolongements est nécessaire et prévue.
Des représentants d'autres organisations non syndicales et institutions nationales et européennes concernées par le sujet, ainsi que des personnalités qualifiées ou experts, autres que ceux qui

interviendraient à la tribune, seront également invités comme observateurs. La presse généraliste et la presse économique et sociale seront également conviées.

En pratique, la Conférence sera prévue pour un public d'environ 250 personnes, dont pour moitié des syndicalistes ou adhérents de la CFE-CGC.

IV - Objectifs

Cette conférence est conçue comme **un point de départ** du débat national et européen sur le sujet, que la CFE-CGC entend engager et stimuler, non comme son aboutissement.

Son premier objectif, au-delà de la mise en évidence des effets négatifs de tous ordres du tout anglais dans les entreprises de pays non anglophones, est **d'identifier et de promouvoir des solutions alternatives au tout anglais** qui soient à la fois efficaces, respectueuses de la diversité des langues nationales européennes et exemptes de conséquences économiques et sociales négatives et discriminantes pour de nombreux salariés des pays non anglophones.

Son second objectif est de permettre ainsi aux adhérents, élus et responsables syndicaux de la CFE-CGC de s'emparer à tous niveaux de la problématique linguistique sur la base des premières orientations que cette conférence permettrait de dégager, **pour l'imposer dans les négociations sociales** en s'appuyant sur des références doctrinales de qualité incontestable et des expériences éprouvées.

Enfin, en créant les conditions favorables à la poursuite et l'approfondissement de ce débat à un niveau plus large, *son troisième objectif* est de **faire émerger une doctrine sociale européenne** en matière de respect des droits linguistiques et d'égalité de ces droits au sein de la communauté européenne.

V - Résultats escomptés

Afin de permettre la réalisation des objectifs poursuivis, cette conférence devra aboutir à la **mise en place de groupes de travail et de réflexion plus pérennes**, de préférence **de niveau européen,** dont la mission sera d'enrichir et prolonger ses travaux par des analyses actualisées et approfondies du sujet, mobilisant la meilleure expertise européenne, en vue de dégager la définition des bonnes pratiques en la matière.

La rédaction d'un mémorandum à ce sujet est envisagée comme conclusion de ses travaux pour définir à la fois les premières conclusions de cette conférence et les objectifs ultérieurs à poursuivre en la matière ainsi que les moyens à mettre en œuvre à cet effet.

Il identifiera aussi les inflexions de politiques publiques nationales et européenne qu'appelle par ailleurs la réalisation de ces objectifs, en particulier dans le domaine de l'enseignement des langues étrangères dans la formation initiale et continue et celui des pratiques linguistiques au sein des institutions communautaires, qui favorisent l'hégémonie de fait d'une seule langue.

Il fera enfin l'objet d'une large diffusion interne et externe permettant de soutenir la mobilisation en faveur d'un droit social linguistique de progrès, techniquement et financièrement accessible, mais aussi économiquement efficace.

V - Principaux moyens du projet

- En vue de préparer cette conférence la CFE-CGC s'est entourée d'un **conseil scientifique,** composé à ce jour de :

- Bernard SALENGRO (Secrétaire national – Pôle conditions de travail, santé au travail et handicap, Docteur en médecine, spécialiste en médecine du travail, certifié en ergonomie, réparation juridique, statistiques appliquées aux sciences humaines et en psycho-sociologie),
- François HOMMERIL (Secrétaire national de la CFE-CGC - Pôle formation tout au long de la vie – Europe et International, Docteur en physique),
- Thierry PRIESTLEY, (Directeur du travail honoraire, juriste et spécialiste des droits linguistiques dans le monde du travail),
- Claude TRUCHOT, (Professeur émérite de l'Université de Strasbourg – Expert auprès d'institutions sur les questions de politique linguistique),
- Jean-Pierre LAMONNIER (élu CFE-CGC – Expert CFE-CGC animateur de la Commission plurilinguisme – en charge de l'organisation des travaux préparatoires).

La composition de ce conseil scientifique pourra être enrichie le moment venu de la participation de personnalités qualifiées issues des institutions et des rangs des syndicats européens qui décideraient de s'associer à l'initiative de la CFE-CGC.

- Des **actions de communication** suffisamment puissantes, notamment en termes de diffusion des actes de la conférence et du mémorandum mentionné ci-dessus, seront prévues pour donner à cette conférence le retentissement médiatique qu'elle mérite et favoriser ainsi le développement ultérieur du débat et de la négociation sociale sur ce sujet.

- La CFE-CGC supportera pour l'essentiel la charge d'organiser matériellement cette conférence ainsi que les frais afférents. Elle espère néanmoins le soutien d'organisations syndicales partenaires.

- La conférence aura lieu **le mercredi 7 mars 2012.**
Elle se tiendra au **Centre ASIEM, n° 6 rue Albert de Lapparent à Paris 7ème (métro : Ségur)**

VI – Conditions d'inscription

- L'inscription aux travaux de la conférence est ouverte à tous les adhérents de la CFE-CGC et à toute personne intéressée dans la limite des places disponibles respectivement réservées à ces deux catégories de participants.

- Les modalités d'inscription seront précisées en début d'année 2012.

Pour tout besoin éventuel d'informations complémentaires, contacter Jean-Pierre Lamonnier – adresse courriel : jean-pierre.lamonnier@orange.fr

VII –Programme provisoire de la conférence

- Durée prévue : une journée
- Intitulé proposé : « Le Tout Anglais dans l'entreprise : mythes, réalités et coûts cachés »
- Résumé du contenu programmé : *Il s'agit, en premier lieu, d'identifier et mesurer de façon aussi objective et précise que possible la réalité des effets économiques, sociaux et humains, directs et indirects, que peuvent provoquer la perte du droit de travailler dans sa propre langue et l'emploi imposé de plus en plus fréquent de l'anglais international. Il sera fait appel pour cela aux regards et aux témoignages d'experts académiques et institutionnels de diverses disciplines (économie, conditions de travail et santé au travail, emploi), de praticiens du management d'entreprises et de salariés d'entreprises, posés sur les pratiques linguistiques des entreprises et leurs conséquences.*

Il s'agit, en second lieu, en faisant appel au savoir croisé des historiens et des linguistes, de s'interroger sur les limites de la capacité d'une langue internationale, aujourd'hui comme hier, à pouvoir assurer efficacement l'intercompréhension des hommes et des femmes de langues et de cultures diverses dans les diverses activités humaines, notamment celles de la production des biens et services.

Au vu des enseignements tirés des débats sur ces deux points et en faisant appel au témoignage de responsables d'entreprises françaises et européennes qui privilégient d'autres pratiques linguistiques que le « tout anglais », il s'agit enfin de s'interroger sur l'efficacité économique et sociale comparée des pratiques linguistiques différentes et sur l'intérêt d'en promouvoir le développement comme solution alternative au besoin croissant d'intercompréhension entre locuteurs de langues diverses, sans les inconvénients de l'hégémonie excessive de l'anglais international.

Dans cette perspective, **le programme provisoirement retenu** serait le suivant :

Ouverture de la conférence

(9h -9h 30)

(Présidence : Bernard Salengro)

- Message de bienvenue et exposé introductif de Bernard Salengro (10')
- Brèves allocutions des chefs de délégation des syndicats européens partenaires :
présentation de leurs organisations respectives et exposé de leur intérêt pour le thème de la conférence (20')

Première partie :

Réalités et conséquences du « tout anglais »

9h 30 – 13h

1.1 Le « tout anglais » dans l'entreprise : état des lieux (15' + 15' + 10' + 10' = 50')

- Projection d'une vidéo de lancement : « Des salariés et des syndicalistes témoignent, des dirigeants d'entreprise s'expliquent » *(15' dont 10 à 12' projection)*
- Présentation d'une synthèse des études et enquêtes réalisées en France sur le traitement des questions de langues dans les entreprises. *(15')*
- La question linguistique dans le droit du travail : le cas de la France et éléments de comparaison avec le droit du travail d'autres Etats membres de l'UE *(10')*
- Réactions de la salle *(10')*

1.2 Quand le « tout anglais » façonne le social et la vie quotidienne au travail : témoignages d'expériences et points de vue de salariés et praticiens *(3 x 15 ' = 45')*

- Anglais et formatage des valeurs, de la « culture » et des pratiques de gestion de l'emploi (embauche, formation, évaluation et promotion interne, licenciement) : un élu du personnel témoigne
- Anglais et hygiène/santé au travail : un membre du CHSCT d'une entreprise témoigne
- Réactions et commentaires d'un DRH ou d'un consultant d'entreprise

Pause café *(15') 11h 05 – 11h 20*

1.3 Hégémonie de l'anglais : qui gagne et qui perd quoi ?

1.3.1 - Quelles conséquences économiques et financières ? *(15')*

Exposé par un universitaire, spécialiste de l'économie des langues, d'une synthèse des travaux réalisés à ce sujet (sur la base du rapport GRIN, Université de Genève)

1.3.2 - Quelles conséquences sociales (emploi, conditions de travail, hygiène/santé au travail, salaires, formation professionnelle) *(50')*

Table ronde, animée par …. , avec la participation de :

- un médecin du travail, spécialiste du stress et des risques psycho sociaux,
- un expert des techniques de management

- un linguiste ou philologue
- un sociologue du travail
- un juriste spécialisé en droit du travail

1.3.3 - Echanges avec la salle et synthèse des interventions de la première partie par le président de la conférence *(15')*

12h 45 – 14h 15
Déjeuner buffet offert sur place

Deuxième partie : *(14h 15 – 17h 30)*
Les limites des langues dites internationales et les solutions alternatives de l'avenir

2.1 Utilités et limites de l'efficacité des langues dites internationales (langues professionnelles, anglais international et, plus généralement, le concept de « lingua franca ») *(2 x 15' = 30')*

- Les précédents historiques : lingua franca et latin du moyen âge
  Exposé d'un historien, spécialiste du Moyen Age
- Le cas de l'anglais dit international
  Exposé d'un chercheur, spécialiste en philologie,

2.2 Les solutions alternatives

2.2.1 Bonnes pratiques, nouveaux outils et services linguistiques : état actuel des connaissances
(3 x 15 = 45 à 50') + 10' pause café = 60'

- Etat actuel des connaissances
  Intervenant : un chercheur, professeur de linguistique
- Traducteurs automatiques
  Intervenant : un chef d'entreprise dont l'activité est spécialisée dans ce domaine
- Intercompréhension entre langues apparentées
  Intervenant : un spécialiste des langues romanes

Pause café *(15')* *15h30 – 15h45*

2.2.2 Le monde de l'entreprise *(60')*

Table ronde de praticiens animée par un journaliste : Présentation de pratiques linguistiques innovantes par les représentants de 4 grandes entreprises et réactions syndicales

2.2..3 Brèves présentations d'autres initiatives en faveur d'un plurilinguisme équilibré et efficace *(20')*

- Interventions éventuelles de syndicats européens ou québécois représentés
- Projet de résolution du PE de l'ICEO
- Autres

2.2.3 Synthèse des interventions de la deuxième partie par le président de la conférence *(10')*

Synthèse générale et présentation des propositions de la CFE-CGC sur les suites annoncées de la conférence *(15')*