

Dans ces collectifs, les gens vivent. Sur le plateau des Minguettes, quartier « difficile » de Vénissieux, au cours d'un rassemblement contre les violences policières, je me suis trouvé par hasard près d'un groupe de gamins de diverses « origines », 12 à 16 ans maximum ; ils avaient visiblement envie d'autre chose, par exemple d'attaquer le commissariat local, mais tous n'étaient pas d'accord : on y va ou pas, on prévient qui, on passe par où ? Une discussion animée, mais sans agressivité, un peu comme parmi les anarchistes, quand ça se passe bien.

Car nous avons aussi nos collectifs : collectifs anarchistes, pas toujours d'accord, avec des échanges (je répète, quand tout se passe bien), avec nos génies (la révolution d'Espagne, par exemple). Mais nous avons aussi d'autres collectifs, pas forcément institutionnalisés, ni fixes et qui ne recouvrent pas forcément les institutions. Dans mon quartier il est possible que je rencontre des adeptes de Le Pen, voire des flics (sans uniforme) et que nous puissions échanger chaleureusement sur d'autres sujets.

Ouvriers en grève, ou occupant les locaux, qui échangent entre eux comme ils ne l'ont jamais fait jusque-là, habitants des quartiers en lutte contre la spéculation immobilière, gamins des banlieues élaborant des plans pour s'opposer aux flics, nous sommes les mêmes, et les mêmes que les Amérindiens.

En refusant les pièges de la compétitivité, en refusant de considérer tout autre comme un rival, mais en acceptant tout ce qu'il peut nous apporter, nous changerons sans doute notre regard sur le monde ce qui peut, peut-être, le changer.

Alain Thévenet

Fait divers, luttons de classe, ressources humaines

Pierre Sommermeyer

TOUT ÉCRIT SUR LE TRAVAIL OU TOURNANT AUTOUR DE CETTE QUESTION devrait commencer par cette question : pourquoi ? Plus que les guerres, plus que la nécessité quotidienne de se nourrir ou de faire face aux aléas climatiques, plus que l'écoulement de la vie, de la naissance vers la mort, la soumission à autrui aux seules fins de survivre est insupportable. C'est bien ce que montrent les chiffres publiés ici ou là. Les statistiques liées au aléas du travail sont pléthores. Celles qui font le compte des accidents du travail, des morts, des suicides, des malades, des infirmes et de bien d'autre encore. Elles n'ont pas d'autre utilité que de fournir des chiffres de rentabilité aux arnaques financières que sont les entreprises d'assurances, qu'elles soient sur la vie ou dites sociales. Les prolétaires, ouvriers ou employés n'ont pas besoin de ces statistiques. Ils savent dans leur chair que leurs proches, leurs collègues sont malades, infirmes ou morts du fait des conditions d'exercice de leur travail. Ils savent que ces statistiques servent avant tout à calculer leur espérance de vie afin d'optimiser les versements de retraite qui leur sont dus. En 1968, les étudiants de Nanterre voyaient dans les sociologues les chiens de garde du capitalisme. L'utilisation faite aujourd'hui de ces données montre qu'ils ne se trompaient pas tant

que cela. Le travail reste quoi qu'il en soit l'expression de la douleur de vivre. C'est pour cela qu'au cours des siècles des individus se sont levés, sans succès hélas, pour faire cesser cette ignominie qui touche tous les secteurs de la société.

LE SAVOIR COMME CRITÈRE

Je suis un universitaire. Comme un certain nombre de membres du collectif de Réfractations. Enfin pas tout à fait. J'ai travaillé plus de trente années dans une grande université. Elle rassemble aujourd'hui (février 2017) plus de 48 000 étudiants. 2 778 enseignants ou chercheurs y font cours ou de la recherche pure ou encore les deux. Elle comporte aussi plus de 2 000 non-enseignants, administratifs ou techniciens ou autres. Voici donc les chiffres tels qu'on les trouve sur le site internet de cette université. En cherchant un peu plus en avant, c'est-à-dire la liste des inscrits pour les élections de son conseil d'administration, on apprend qu'il y a en fait 3263 non-enseignants inscrits sur la liste des personnels BIATSS¹. J'ai fait partie de cette liste tout le temps passé dans cet organisme. Suis-je réellement un universitaire ? Pas vraiment ! Dans la vraie vie on ne me considère pas comme tel.

Il y a quelques années, je me promenais près du canal Saint-Martin à Paris avec un excellent copain. Il était Professeur des Universités, un PU comme on dit dans le jargon universitaire. Je lui parlais de ces BIATSS. Je me suis rapidement rendu compte qu'il ne savait pas de qui je parlais. À une autre occasion, avec un autre PU, aussi anarchiste que le premier, nous parlions de son engagement politique sur son lieu de travail. Il me racontait qu'à moult reprises il avait pris parti pour les étudiants en lutte. Quand j'ai évoqué les luttes des BIATSS, il n'était manifestement pas au courant, ni de ces luttes ni de l'existence de ces personnels. Il faut dire que l'université est un organisme où le suffrage est *a priori* universel, mais structuré de façon censitaire, non pas sur les revenus mais sur le savoir. Cela même qui rend la majorité des personnels universitaires invisibles parce qu'ils ne possèdent pas les diplômes adéquats.

Ceci dit, il ne faut pas se cacher derrière son petit doigt. Parmi les personnels BIATSS il y a aussi des couches hiérarchiques tout aussi rigides qu'ailleurs. Les vraiment invisibles sont les personnels de nettoyage. Celles et ceux que l'on ne voit jamais, mais chaque matin la poubelle des bureaux est vide, la pièce nettoyée comme

s'il ne s'y était rien passé la veille ! Mais gare s'il y a eu un oubli ! Des cris s'élèvent aussitôt ! C'est un crime de lèse-majesté !

ET LE MÉNAGE !

Dans les établissements publics cette catégorie de personnels est tellement invisible qu'elle fut la première à être externalisée. En faisant des économies de postes de travail, c'était une façon de les rendre invisibles une deuxième fois. L'autre façon de les rendre encore plus invisibles était de changer d'entreprise de nettoyage en fonction de l'attribution du marché public, même s'il fallait pour la nouvelle élue reprendre au moins momentanément les employés de la précédente. Ce faisant, le changement régulier de « nettoyeurs dit techniciens de surface » les transformait en ombres, d'autant plus qu'ils ou elles travaillaient la nuit. Les *ils* étaient chargés de manœuvrer les machines nettoyant les couloirs, les *elles* conformément à leur sexe passaient la serpillière dans les bureaux ou les laboratoires. Mais tous les transferts de personnel ne se passent pas aussi facilement.

Les *nettoyeuses* du Palais de justice de Strasbourg en ont fait l'amère expérience. Là comme ailleurs, la fin d'un marché de nettoyage a eu lieu. Lors du passage d'une entreprise à l'autre elles ont découvert qu'elles n'étaient pas les bienvenues. C'était à la mi-février 2017. « Ces dames ne font pas partie de mes effectifs » a déclaré le patron de la nouvelle entreprise prestataire. La nature du contrat rédigé par les juristes du Palais ayant été modifiée du fait d'un changement de locaux, ce dirigeant ne se sentit pas obligé de reprendre ces femmes. Le journal local précise prudemment qu'elles sont « souvent d'origine lointaine », payées au Smic évidemment. Elles travaillaient de 17h à 19h chaque soir. Elles ont décidé de faire acte de présence dans la salle des pas perdus du Palais les soirs qui suivirent pour bien marquer le coup. Elles ont confié à un vieux militant strasbourgeois « que tous ceux qui travaillent au Palais passaient à côté d'elles comme si elles étaient invisibles, sans s'enquérir du motif de cette présence régulière, ni leur adresser la parole ». Il a fallu que les autorités judiciaires, municipales et administratives se mobilisent pour que les choses rentrent dans l'ordre pour la majorité d'entre elles trois semaines plus tard.

1. Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social et Santé.

UNE HISTOIRE DE CARTONS

Au sud de Strasbourg existe une entreprise qui fait des cartons d'emballage depuis des lustres. Son histoire illustre bien les transformations du tissu industriel français et les traumatismes profonds causés par ces parties de ping-pong entre investisseurs.

SCA Packaging a été fondée en 1933 par un Français et a employé pendant des années jusqu'à 500 personnes. Ce fut longtemps une entreprise paternaliste dans la culture du capitalisme rhénan. Les ouvriers les plus anciens se rappellent qu'à cette époque « nous étions pris en compte et nous étions capables de nous organiser efficacement nous-mêmes ». Au tournant de ce siècle l'usine a été rachetée par une société suédoise qui, du fait d'une rentabilité en berne, a décidé de la vendre. À ce moment-là les ouvriers et leurs syndicats décident de faire tourner leur usine à leur compte. C'est un échec. La tentative se heurte à la réalité d'un marché mondialisé. C'est-à-dire tout à la fois une concurrence sauvage et un marché national ouvert à tous vents. Dans ce contexte une entreprise auto-gérée n'a pas sa place. Ce qui fait dire à un délégué syndical : « nous avons réalisé que nous étions trop petits pour attirer les clients dont nous avons besoin pour faire tourner notre boutique. Nous avons rapidement compris que seule notre compétence technique, notre savoir-faire était vendable. Nous avons pris alors contact avec notre principal concurrent pour être repris par lui. » À ce moment-là ce concurrent est racheté par une autre entreprise suédoise, ce qui fait passer la SCA Packaging entre de nouvelles mains. Conséquence de ce *monopoly* : un dégraissage important. 200 personnes sont licenciées afin que l'entreprise redémarre avec seulement 100 employés. Une grève dure s'ensuit qui s'est clôturée par ce licenciement massif. Encore aujourd'hui des anciens se souviennent avec amertume de ce moment où la survie de l'entreprise était soumise à ces départs. C'est alors qu'arriva un manager à l'ancienne. Il renouait avec la culture paternaliste. Cette façon de faire permit le redémarrage de l'entreprise. Mais elle ne plut pas aux dirigeants parisiens.

Laissons un instant la parole au journal *Le Parisien* qui rapporte fin mai 2012 cette histoire.

Ce dirigeant local est licencié le 9 mai 2012 avec interdiction de retourner dans son bureau. Le DRH justifie ainsi ce renvoi : « c'est un homme au comportement de franc-tireur, de libre-penseur, incompatible avec la gestion d'un grand groupe industriel ». Dès

l'annonce de cette mise à pied, la totalité des ouvriers se met en grève. Pourquoi un tel mouvement en faveur d'un directeur ? Voici ce que raconte un employé : « Le premier jour, il réunit les salariés désabusés et leur parle, d'égal à égal. Il s'est mis à nu, nous a parlé de son parcours, dans quel état était l'entreprise et comment il comptait s'en sortir. Cette transparence, c'était du jamais-vu pour nous ! Il avait l'air fou. Il arrivait comme un éléphant dans un magasin de porcelaine. » Il prend la maison en main, licencie, restructure avant de prendre la porte comme les autres. Quelques jours avant il avait signé avec les syndicats un accord d'intéressement sans l'aval de sa hiérarchie. Pendant tout la période où cette usine a fait partie de ce groupe suédois aucun investissement n'a été fait.

En 2012 nouveau changement de propriétaire, britannique cette fois. Arrivée d'une nouvelle machine automatisée. Il se pose alors la question de la formation des employés. La durée moyenne des employés dans cette entreprise est de 26 années avec une majorité âgée de plus de cinquante ans. Ce sont en fait des survivants. Un haut niveau d'absentéisme, un dialogue social inexistant et une surdité aléatoire aux nouvelles consignes de travail. Chacun se repliant sur son savoir-faire avec la volonté de ne pas le transmettre, puisqu'en fin de compte c'est leur seule réelle force de travail avec laquelle la direction est forcée de négocier.

UNE HISTOIRE DE SUICIDE

Édouard était, puisqu'il faut bien parler au passé, un délégué du personnel à la SNCF. Quelques jours avant sa mort il était présent à Amiens pour défendre un autre militant de son syndicat, SUD Rail, attaqué par la direction de cette entreprise nationale. Il avait 42 ans. Dans la nuit du 10 au 11 mars 2017, il s'est jeté sous un train gare Saint-Lazare à Paris. D'après ce syndicat, « un conseil de discipline l'avait condamné à un dernier avertissement avant licenciement, avec 12 jours de mise à pied et à un déplacement disciplinaire pour avoir eu un "regard menaçant" envers son directeur ». Déjà en avril 2016 un tel « incident de personne » avait eu lieu à Béziers.

Le fin du fin dans les entreprises publiques comme privées est la restructuration. Devant les contraintes de la concurrence, devant l'impossibilité d'y faire face, le Mécano interne semble être la seule façon de faire pour une hiérarchie aux abois.

Face à une telle pression, les couches inférieures des entreprises n'ont plus pour se défendre que la maladie donc l'absentéisme, la dépression donc la *burn-out* et enfin le suicide. Et ce dans toutes les activités humaines, qu'il s'agisse du numérique comme chez Orange ou de la santé comme dernièrement dans un hôpital parisien. En individualisant la place de toute personne dans la société par la déstructuration du monde de la production, par la consommation exacerbée de produits rapidement obsolètes, en transformant cet individu en contribuable co-responsable du budget national, donc de la dette financière, les pouvoirs ont rendu l'exercice de la solidarité collective de plus en plus difficile. Et quand elle se produit ce n'est le plus souvent que sous la forme d'un Titanic négociant les canots de sauvetage. Pour remédier à cette situation le capitalisme libéral a inventé une nouvelle couche hiérarchique, celle des Ressources humaines.

LA SOLUTION À TOUT !

Il fut un temps où existait dans tous les lieux où les gens travaillaient une direction du personnel. Elle était chargée de régler les salaires, les jours de congé, les droits sociaux, les embauches, les licenciements. Tout ce qui touchait aux salariés en dehors du travail lui même. Parfois ce service devait aussi régler des conflits qui pouvaient arriver.

Il arriva que les dirigeants, propriétaires ou non des moyens de production, s'avisèrent que le monde leur ouvrait les bras et qu'il fallait moderniser leurs entreprises à tout prix. L'investissement technologique prit son envol. À grande vitesse les machines devinrent de plus en plus performantes. Au début des années soixante-dix la nécessité de gérer le personnel d'une façon scientifique se fit jour. De la même façon qu'il y avait un capital fixe constitué de bâtiments et de machines, il y avait un capital humain. En qualifiant ainsi les personnes qui travaillaient dans ces établissements les managers faisaient deux pierres d'un coup. Ils assuraient à leur employés qu'ils allaient prendre soin d'eux de la même façon qu'ils prenaient soin de leur capital matériel, ce qui était une façon de sembler reconnaître leur valeur, de l'autre ils les transformaient en un ensemble obéissant aux mêmes lois que les machines et les bâtiments.

Pour illustrer cette nouvelle façon de voir, il suffit de quelques citations tirées des présentations réalisées à destination des étudiants.

Les Ressources humaines étant devenues une discipline au même titre que l'étude des papillons.

Au cœur de l'organisation, il y a le Capital Humain.

Naguère purement administrative, la gestion des *ressources humaines* constitue aujourd'hui un enjeu stratégique pour l'entreprise. Il y a encore quelques années, les RH géraient avant tout les recrutements. Aujourd'hui, avec les effets de la crise, **leur objectif est d'améliorer la rentabilité de l'entreprise**. Cela passe, entre autres, par les formations et les réorientations de carrière. [magnifique mot pour les licenciements, NdA]

Les ressources humaines ont pour objectif d'apporter à l'entreprise le personnel nécessaire à son bon fonctionnement. Ceci implique donc, de lui assurer le nombre suffisant, mais aussi compétent et motivé pour le bon fonctionnement de l'organisation.

Souffrant souvent d'une mauvaise image auprès des salariés, les employés des ressources humaines occupent pourtant **une place de plus en plus stratégique** au cœur de l'entreprise.

Puisque les ouvriers et les employés sont devenus un capital il est logique qu'ils soient cotés en bourse. Leurs licenciements comme leurs embauches ont des impacts significatifs sur les revenus financiers des entreprises. Ce qui a bien sûr un impact sur les politiques de plein emploi telles qu'elles sont menées dans une société où la croissance est une chimère.

Devenus une variable d'ajustement, quels sont nos choix possibles, comment ne pas souffrir au travail ?

Pierre Sommermeyer