

LES NUMÉRO 9 — AUTOMNE 2018 CAHIER DE RÉFLEXIONS  
**utopiques**



■ TRAVAIL :

**CHANGER TOUT !**

EDITIONS  
**SYLÉPSE**

Union  
syndicale  
**Solidaires**

LES NUMÉRO 9 - AUTOMNE 2018 CAHIER DE RÉFLEXIONS  
**utopiques**

■ TRAVAIL :  
CHANGER TOUT

# Sommaire

Comité éditorial : Éric Beynel – Annick Coupé –  
Gaëlle Differ – Julien Gonthier – Gérard Gourguechon –  
Christian Mahieux – Théo Roumier  
Équipe du site [www.lesutopiques.org](http://www.lesutopiques.org) :  
Aurélien Boudon – Pascal Bonpain – Guillermo Wolf  
31, rue de la Grange-aux-Belles – 75010 Paris  
Tél : 01 40 18 44 43  
[contact@lesutopiques.org](mailto:contact@lesutopiques.org)  
Directeur de publication : Julien Gonthier  
Novembre 2018  
N° ISSN 2491-2352  
Dépôt légal à parution  
Couverture : Colloghan  
Correction : Marie-Claude Guignard  
Mise en pages : Marie-Hélène Klein  
Imprimerie : Delta Papiers, Paris  
Éditions Syllepse  
69, rue des rigoles – 75020 Paris  
Tél : 01 44 62 08 89  
[www.syllepse.net](http://www.syllepse.net)  
N° ISBN 978-2-84950-6912

- 6** UNE PREMIÈRE MONDIALISATION / *Alain Bihr*
- 12** DOSSIER / FEMMES ET TRAVAIL - L'INVISIBLE QUI FAIT MAL / *Michèle Rault*
- 20** DOSSIER / ORGANISATION DU TRAVAIL, RENOUER LES FILS BRISÉS DE NOTRE HISTOIRE / *François Marchive*
- 30** DOSSIER / TOUT CHANGER, OUI ! MAIS PAS SELON LES SEULES ASPIRATIONS PATRONALES / *Danièle Linhardt*
- 40** DOSSIER / QUELLES FORMATIONS SYNDICALES ? / *Alain Chartier, Bernard Bouché*
- 50** DOSSIER / SEXISME ET VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL / *Gaëlle Differ*
- 58** DOSSIER / QUELQUES LEÇONS DE LA TRAGÉDIE DE GIVORS / *Pascal Marichalar*
- 66** DOSSIER / NUTRÉA-TRISKALIA SAINT-BRIEUC : UN COMBAT EXEMPLAIRE ! / *Serge Le Quéau, Éric Beynel*
- 74** DOSSIER / AZF-TOTAL, COUPABLES ET RESPONSABLES / *Philippe Saunier*
- 80** DOSSIER / DÉSINDIVIDUALISER, RECONFLICTUALISER, REPOLITISER / *Lucie Goussard, Guillaume Tiffon*
- 90** DOSSIER / TRACT DESSINÉ / *Claire Robert, Pascal Vitte*
- 98** DOSSIER / LE SENS DU COMBAT À L'ÉPOQUE DE L'EMPRISE TOTALE DU CAPITAL / *Sid Mohamed Barkat*
- 104** DOSSIER / SORTIR LES PARASOLS / *Frédéric Lordon*
- 114** DOSSIER / WELCOME ON BOARD / *Alain Damasio*
- 120** DOSSIER / ESPACE C - LE SYNDICALISME DU FUTUR / *Norbert Merjagnan*
- 128** 70 ANS DE CHANSONS POUR LA PALESTINE / *Emmanuel Dror*
- 148** LA MARSEILLAISE, C'EST LA GUERRE (PAS LE FOOT) / *Jean-Pierre Anselme*
- 154** MARSEILLAISE À L'ÉCOLE : UNE TROP LONGUE HISTOIRE COMMUNE / *Bernard Girard*

# édito

«**Travail : changer tout**», c'est le parti pris de ce numéro des *Utopiques*. Le dossier consacré à cette nécessité se déploie autour de contributions et points de vue différents.

**C**eux syndicaux et ancrés dans la réalité du travail d'aujourd'hui : ses conséquences sur la vie même des salarié.es, la dégradation des conditions de son exercice, les nouvelles méthodes d'organisation.

**L'**important travail fourni depuis des années par la commission Conditions de travail de l'Union syndicale Solidaires permet d'appuyer les réflexions à ce sujet sur des pratiques syndicales bien concrètes, qu'il s'agisse de luttes au long cours contre les intoxications aux pesticides à Triskalia en Bretagne ou de la construction collective de formations syndicales, outils d'émancipation.

**L** ne saurait être question d'aborder la question du travail sans aborder celle, essentielle, de l'invisibilisation des femmes et de réfléchir au rôle que doit jouer le syndicalisme sur cet enjeu.

**Q**uelque temps à peine après l'explosion à l'usine Saipol, à côté de Rouen, il est important d'examiner les conditions objectives qui ont présidé à la catastrophe d'AZF et qui ne sont pas le fruit d'un hasard mais bien les conséquences d'une forme d'organisation.

**P**our agir sur les questions du travail, tous les outils peuvent être mobilisés, y compris le tract bande dessinée ; vous pourrez lire l'intégralité d'un de ceux-ci, travaillé par une équipe syndicale d'un centre d'appels.

**O**n trouvera aussi, des contributions liées aux échanges de la journée « Tout le monde déteste le travail » du 27 janvier 2018 à Paris, coorganisée notamment par Solidaires et le site Lundi matin ainsi qu'à ceux de la journée « Libérer le travail » ouverte avec Attac et la fondation Copernic.

**C**es journées permirent d'aborder des exigences radicales concernant le travail et son analyse au travers de ses mutations contemporaines. Les apports de sociologues, économistes, chercheurs et chercheuses sont des points d'appui importants pour recomposer les fragments d'un travail éclaté, parcellisé, morcelé par les transformations du capitalisme.

**A**insi le travail ubérisé n'est-il pas une forme « libérale » d'abolition du salariat, expulsant des travailleurs et travailleuses des garanties attachées au statut de salarié.e pour les transformer en entrepreneurs et entrepreneuses de leur propre vie ?

**A**border le travail, c'est aussi prendre le chemin de la dystopie\* à travers des textes issus du collectif Zanzibar qui interroge aussi nos modalités d'organisation.

**E**n filigrane, dans ce dossier commencent à se dessiner des pistes nouvelles ou plus simplement renouvelées sur lesquelles pourraient se remodeler des bourses du travail 2.0.

**E**nfin, comme à l'accoutumée, nous complétons ce numéro par des articles hors dossier ; un sur 70 ans de chansons pour la Palestine, deux à propos du chant guerrier La Marseillaise, et une introduction à une œuvre d'ampleur sur le premier âge du capitalisme. ■

\* Une dystopie est un récit de fiction, décrivant une société imaginaire particulièrement sombre.

# UNE PREMIÈRE MONDIALISATION

**Cet article résume les principales thèses de *Le premier âge du capitalisme*, un ouvrage en trois tomes dont le premier, intitulé *L'expansion européenne* est paru en septembre 2018 en coédition Syllepse et Page deux. Les tomes 2 et 3 paraîtront respectivement au printemps et à l'automne 2019.**

\* Il a notamment publié: *La Farce tranquille: normalisation à la française*, Spartacus, 1986; *Du Grand soir à l'alternative. Le mouvement ouvrier européen en crise*, Éditions ouvrières, 1991; *Déchiffrer les inégalités*, Syros, 1995 (avec Roland Pfefferkorn); *La préhistoire du capital*, Éditions Pages deux, 2006; *La logique méconnue du Capital*, Éditions Pages deux, 2010; *Les rapports sociaux de classe*, Éditions Pages deux, 2012; *La novlangue néolibérale*, Éditions Pages deux et Syllepse, 2017. Et aussi, dans le numéro 2 des Utopiques: « De l'internationalisation à la transnationalisation ».

**Alain Bihl, professeur émérite de sociologie, a été l'un des membres fondateurs et des rédacteurs de la revue *À Contre-Courant*. Il est l'auteur de nombreux ouvrages sur le socialisme, le mouvement ouvrier, la dynamique des inégalités et l'extrême droite\*.**

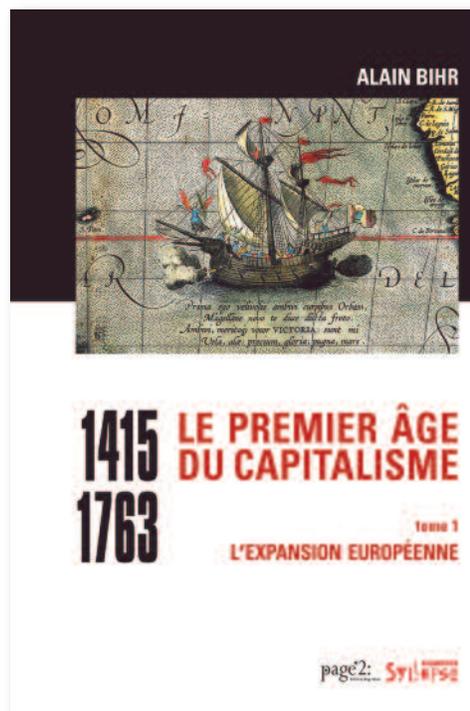


La route des Indes orientales

**S'**'étendant sur quelque trois siècles et demi (du XV<sup>e</sup> au milieu du XVIII<sup>e</sup> siècle) et trois continents (les Amériques, l'Afrique et l'Asie), l'expansion de l'Europe occidentale qui a donné naissance au premier âge du capitalisme présente, par-delà l'infinie diversité des circonstances et des péripéties à travers lesquelles elle s'est produite, un certain nombre de traits généraux. En premier lieu, il se confirme qu'elle a, tantôt conjugué tantôt alterné, une expansion commerciale et une expansion coloniale. Dans certains cas, c'est l'expansion coloniale qui a ouvert la voie à l'expansion commerciale: les colonies hispano-américaines mais aussi le Brésil portugais sont emblématiques à cet égard; dans d'autres, les plus fréquents, c'est la dynamique même de l'expansion commerciale qui a fini par déboucher sur le contrôle, la prise de possession et finalement la colonisation de territoires, dans le prolongement de comptoirs commerciaux qui leur avaient primitivement servi de débouchés: les Portugais ont été entraînés par une pareille dynamique en Afrique orientale (dans les espaces angolais et mozambicain) aussi bien qu'en Asie (à Ceylan notamment), en ouvrant la

voie aux Néerlandais de la Vereenigde Oost-Indische Compagnie et aux Britanniques de l'East India Company, tout comme à la Compagnie française des Indes orientales. Cependant, et c'en sera une des caractéristiques, cette dynamique n'obtiendra que des résultats limités : en Afrique et plus encore en Asie, la colonisation européenne fera figure d'entreprise d'amateurs au regard de celle qui saisira simultanément le continent américain.

C'est que – et c'est un deuxième aspect important de l'expansion européenne protocapitaliste – les formes variables et les résultats inégaux de cette dernière ont dépendu, pour l'essentiel, des formations sociales auxquelles elle s'est trouvée confrontée : des ressources et des opportunités qu'elles offraient au commerce plus ou moins pacifique ou à la rapacité conquérante des Européens, de même que de la puissance (technique, militaire, politique) qu'elles étaient en mesure ou non de leur opposer. Là où les Européens n'ont rencontré que des formations préhistoriques ou protohistoriques<sup>1</sup>, ils n'ont eu aucune peine à s'imposer, dès lors que le milieu naturel leur permettait de pénétrer à l'intérieur des terres et que celles-ci (sol et sous-sol) recelaient des ressources valorisables ou des opportunités de valorisation. Au contraire, là où ils ont eu affaire à des formations historiques, à structure étatique plus ou moins développée, il leur a fallu déployer des moyens bien plus considérables pour s'imposer ou même renoncer à toute entreprise de sujétion des indigènes, en étant obligés de composer avec leur bonne ou mauvaise volonté. Cela a été notamment le cas en Asie : si les Européens n'ont pas eu trop de peine (grâce à leur supériorité navale incontestable) à contrôler par des moyens de force et de ruse les réseaux marchands de l'Asie maritime, en s'assurant leurs principaux points d'appui sur les côtes et leurs arrière-pays immédiats, ils ont été tenus en respect par les puissants États impériaux se partageant l'Asie continentale, d'autant



plus que, à la différence des autres pouvoirs auxquels l'expansion européenne s'est heurtée, ces derniers maîtrisaient déjà les armes à feu et les techniques de fortification capables d'y faire face. Le seul contre-exemple sera fourni par les empires précolombiens aux Amériques, qui se sont effondrés comme châteaux de cartes sous la poussée des conquistadores : les raisons en ont été tant certaines de leurs faiblesses structurelles (notamment sur le plan de leur développement technique et par conséquent aussi militaire) que les circonstances

<sup>1</sup> La protohistoire n'est pas une simple époque de transition entre la préhistoire et l'histoire, mais une phase originale de l'évolution humaine qui voit en particulier la découverte et le développement de la métallurgie : cuivre, bronze et fer.

<sup>2</sup> Le Deccan est situé au sud de la plaine indo-gangétique et s'étend sur la majeure partie de l'Inde centrale et méridionale.

particulières dans lesquelles la confrontation a eu lieu (un Empire aztèque encore trop jeune pour avoir pu consolider son emprise sur les autres peuples mésoaméricains qu'il avait soumis formellement, une querelle dynastique dans le cas de l'Empire inca).

## LA MISE EN PLACE DU RAPPORT CENTRE-PÉRIPHÉRIE

Quelle qu'en ait été la forme dominante, l'expansion européenne a, en troisième lieu, néanmoins altéré les formations sociales qu'elle a atteintes, bien qu'à des degrés divers. Cela est évident dans les cas où a prédominé sa dimension coloniale, qui a conduit à abattre les pouvoirs préexistants et à exproprier les populations indigènes, en réduisant le plus souvent ces dernières à l'esclavage ou à différentes formes de servage ou leur faisant encore goûter aux joies amères de la « liberté » du travail salarié, sans compter l'imposition de la religion chrétienne. Mais le même processus a opéré, bien que plus lentement, par le biais de l'expansion commerciale : le commerce avec les Européens, souvent forcé dans ses conditions et inégal dans ses termes, a tout aussi bien spolié les populations indigènes ; il a perturbé les circuits commerciaux internes aux formations préexistantes et altéré les productions et les structures productives, agricoles, artisanales voire proto-industrielles, auxquels ces circuits servaient antérieurement de débouchés ; en les polarisant vers les côtes où se trouvaient établis les comptoirs européens, il a bouleversé les équilibres régionaux constitutifs des territoires situés dans l'arrière-pays, comme en Afrique occidentale et dans le Deccan indien<sup>2</sup>, par exemple ; enfin, il a fréquemment conduit à instrumentaliser les pouvoirs locaux en transformant leurs titulaires en fantoches, autant d'étapes sur la voie d'une colonisation potentielle que le développement ultérieur du devenir-monde du capitalisme se chargera d'actualiser. Et il est à peine besoin de souligner que, dans

l'une et l'autre version, ces transformations n'ont pu s'effectuer que moyennant le recours constant ou périodique à des moyens de force.

L'axe majeur des transformations ainsi subies par les formations atteintes par l'expansion européenne ne fait pas non plus de doute : dès cette époque du devenir-monde du capitalisme, on aura assisté à la périphérisation des formations extra-européennes par les formations ouest-européennes. Entendons par là, non seulement la mise sous tutelle (politique et idéologique) des premières par les secondes mais, plus profondément, plus radicalement, leur restructuration interne sur le plan économique, la réorganisation de leurs rapports de production de manière à faire correspondre les formations non européennes aux exigences (nécessités et besoins) du développement protocapitaliste, du parachèvement des rapports capitalistes de production, en Europe occidentale. Là encore, la périphérisation a été manifeste dans le cas de la constitution des colonies européennes, aux Amériques et (à une échelle bien plus réduite) en Afrique et en Asie : elle a impliqué la spécialisation des formations colonisées dans la production de matières premières (agricoles et industrielles) aptes à favoriser la formation et l'accumulation du capital industriel dans les métropoles occidentales, tant par leur coût réduit (ne permettant pas même la reproduction de la force de travail dans le cas des plantations esclavagistes du Nouveau Monde) que par leur nouveauté ; et elle s'est soldée par la dépendance des territoires coloniaux envers la métropole, lui fournissant certaines des conditions de leur reproduction économique (moyens de travail et forces de travail serviles par exemple) comme par des restrictions et interdictions imposées aux colonies de tout développement artisanal et industriel autonome, de manière à en faire des marchés pour les industries ou les réexportations métropolitaines, qui plus est protégées par le régime de l'exclusif – le

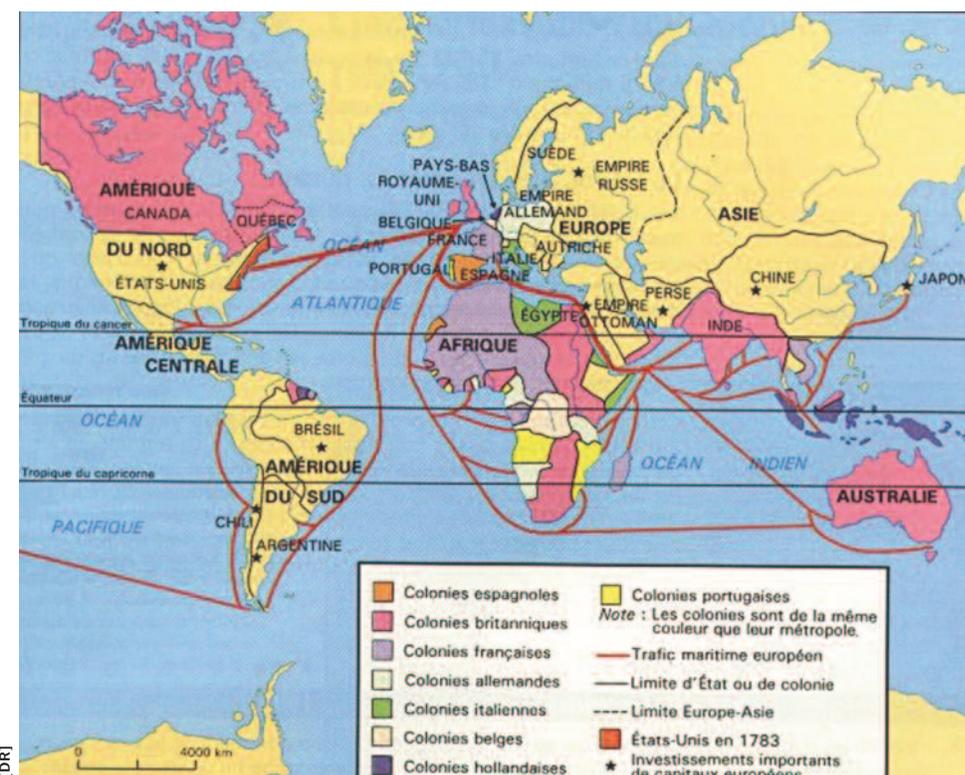
tout instituant des rapports d'exploitation entre colonies et métropole, les premières fournissant ainsi à la dernière un surplus sous forme de profits commerciaux ou industriels permettant l'accumulation du capital métropolitain. Mais la périphérisation des formations non européennes a aussi opéré, bien qu'à un moindre degré et de manière indirecte, par le biais de l'expansion commerciale : cette dernière a eu tendance à polariser et restructurer les économies et les sociétés non européennes en fonction des exigences et intérêts du commerce européen, en offrant du même coup au capital marchand européen une extension considérable du champ de son commerce lointain qui est resté le principal moteur de son accumulation au cours de la période protocapitaliste.

### LES RÉTROACTIONS SUR LE CENTRE EUROPÉEN

Ce qui s'est produit à la faveur de cette périphérisation plus ou moins poussée des continents américain, africain et européen dans et par leurs contacts et échanges avec l'Europe occidentale, c'est, en quatrième lieu, l'interconnexion entre ces trois continents par l'intermédiaire de cette dernière. Autrement dit, on a assisté à la formation d'un premier monde de dimension planétaire centré sur l'Europe occidentale dans l'exacte mesure où c'est par elle et pour elle (à son bénéfice) que les autres continents vont se trouver interconnectés et progressivement extravertis. On devine que la conquête par l'Europe occidentale d'une pareille position centrale, donc dominante, au niveau planétaire, qui est sans doute le processus clé de toute l'époque protocapitaliste du devenir-monde du capitalisme, n'a pas été sans des bouleversements au sein de cette dernière dont l'ampleur n'a rien eu à envier à celles qu'elle a simultanément fait subir aux différentes périphéries. Ce sont ces bouleversements, en tant qu'effets et causes, résultats et conditions à la fois de son expansion commerciale et

coloniale, dont traitera en détail le deuxième tome de cet ouvrage. En fait, chemin faisant, l'écho atténué et souvent à peine compréhensible de certaines des transformations dont le centre, en voie de constitution, du monde protocapitaliste a été le siège au cours de cette époque, nous est parvenu jusque dans les périphéries de ce monde à travers lesquelles nous avons voyagé. Nous avons ainsi pu percevoir que c'est en ordre dispersé que les différentes puissances européennes, d'ailleurs en petit nombre (Portugal, Espagne, Provinces-Unies<sup>3</sup>, Angleterre puis Grande-Bretagne, France), se sont lancées dans l'aventure outre-mer, entre la première moitié du XV<sup>e</sup> siècle et le début du XVII<sup>e</sup> siècle. De même, avons-nous pu noter, au passage, que l'ampleur et plus encore les formes de l'implication de ces différentes formations dans l'expansion européenne ont été fort variables d'une formation à une autre, voire d'une phase à une autre pour une même formation. Le Portugal, par exemple, inaugure le mouvement par une vaste expansion commerciale en direction de l'Afrique et surtout de l'Asie, qui occupe près d'un siècle et demi, avant que « le virage atlantique », négocié à partir de la seconde moitié du XVI<sup>e</sup> siècle, n'aboutisse à son repli sur la colonie brésilienne et ses dépendances angolaises, là où, au contraire, sa voisine et rivale espagnole se lance d'emblée dans l'aventure coloniale aux Amériques qui se prolongera par son immersion limitée dans le commerce est-asiatique à partir de son appendice philippin par l'intermédiaire du galion de Manille. Il restera à expliquer les raisons de ces différences de temporalité, d'ampleur et de formes de l'implication des différentes formations européennes dans l'expansion outre-mer, qui ont à voir autant avec leur

<sup>3</sup> Les Provinces-Unies étaient, de 1581 à 1795, une république située dans la partie nord du territoire actuel des Pays-Bas.



Les colonies au XIII<sup>e</sup> siècle

histoire singulière respective qu'avec leurs rapports réciproques – ce sera là l'un des enjeux du troisième tome de l'ouvrage. Celui-ci devra aussi nous apporter des lumières sur un autre aspect des processus en cours dans le centre européen, dont les répercussions plus encore que l'écho nous ont été perceptibles dans les périphéries. Nous avons pu constater en effet que l'expansion européenne a été l'occasion de rivalités constantes entre les puissances européennes, s'échelonnant de la classique concurrence commerciale jusqu'au non moins classique affrontement militaire, les deux se trouvant souvent intimement mêlés. Autrement dit, l'expansion européenne a donné lieu à des conflits et même des déchaînements de violence non seulement entre Européens et non-Européens mais encore entre Européens eux-mêmes,

l'enjeu en étant en définitive la conquête ou la préservation de positions au sein du marché colonial et, secondairement, le contrôle voire la possession des territoires fournissant les ressources alimentant ce dernier – ce qui en dit le caractère stratégique dans le contexte de l'expansion européenne. Mais, pour le peu que nous avons pu en saisir, il est apparu que l'enjeu de ces rivalités intra européennes ne s'est pas limité à la domination de la périphérie car s'y est jouée à chaque fois l'hégémonie en Europe même, au centre du système mondial. C'est de cela aussi qu'il s'agira de traiter dans le dernier tome de l'ouvrage.

■ Alain Bihr

# Femmes au travail

## L'INVISIBLE QUI FAIT MAL



**Les rapports de domination à l'égard des femmes se retrouvent dans le monde du travail. Même si les choses évoluent, les hommes et femmes ne sont pas répartis de façon égale entre secteurs d'activité, postes de travail, niveaux de responsabilité et formes d'emploi. Cette ségrégation conforte les rapports inégalitaires et hiérarchisés.**

**Retraitée, militante de Solidaires Finances publiques, Michèle Rault participe, depuis sa création, à la commission Santé et Conditions de travail de l'Union syndicale Solidaires.**



**L**utter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, dans la société comme au travail, est un axe revendicatif fort de l'Union syndicale Solidaires. Les inégalités de salaires et de déroulement de carrière sont aujourd'hui les mieux identifiées et les plus documentées dans les entreprises et les administrations, ce qui permet aux équipes syndicales d'agir auprès des directions. Cependant, sur le terrain des conditions de travail, les inégalités entre les femmes et les hommes restent encore trop peu investies par les syndicalistes. À l'origine de cette situation, il y a une représentation implicite de la division sexuelle du travail, avec une approche des conditions de travail et des expositions professionnelles sous un seul angle, celui du travail masculin. De ce fait, nous avons non seulement rendu invisibles les facteurs de risques encourus par les femmes au travail mais nous les avons même occultés.

Depuis 2014, Solidaires a entamé un travail commun entre deux de ses commissions («santé et conditions de travail» et «femmes»), pour intégrer la dimension genre dans ses débats et échanges sur les conditions de travail. Nous avons également introduit, dans nos formations respectives, la dimension inégalités dans le travail entre les femmes et les hommes et nous insistons sur la néces-

sité d'analyser les effets différenciés de l'activité sur la santé, selon que l'on est une femme ou un homme. Enfin, nous ne saurions parler des inégalités au travail sans évoquer les violences sexistes et sexuelles que subissent les femmes dans leur travail. Dans ce cadre, l'objectif de Solidaires est d'intégrer la santé au travail, les conditions de travail dans les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### TRAVAIL FÉMININ : UNE INVISIBLE PÉNIBILITÉ

Les stéréotypes sur le travail « naturellement féminin ou naturellement masculin » permettent de banaliser les risques qui y sont liés et de minimiser la charge – physique ou mentale – réelle de travail des un.es et des autres. Un sentiment largement partagé conduit à penser que les femmes, dans leur travail, sont moins exposées aux risques physiques, aux risques chimiques et donc moins concernées par les risques professionnels. Nous avons également la perception que les risques immédiats sur la santé et la sécurité sont plus importants chez les hommes que chez les femmes, qui seraient moins exposées à la pénibilité physique par exemple. La pénibilité reste très fortement attachée aux métiers masculins qui, selon les représentations, requièrent plus de force physique, alors que si on les observe de près, on prend vite conscience que des métiers occupés très majoritairement par des femmes, comme ceux du nettoyage ou des services à la personne, sont tout aussi pénibles car très physiques. Si la pénibilité est différente, elle est cependant bien réelle. Le port de charges lourdes va concerner le plus souvent des objets inanimés pour les hommes et des personnes pour les femmes. Or, la nature de l'effort et la nature du risque ne sont pas les mêmes dans les deux cas et il en est rarement tenu compte. Sur le même registre, le port de charges lourdes n'est pas reconnu aux caissières ou aux employées de cantine, qui pourtant soulèvent et portent de manière répétitive des marchandises (et aussi des



tables, des chaises, de la vaisselle...) dont le poids, additionné sur une journée, peut dépasser le seuil d'exposition des manutentions manuelles de 15 kilogrammes en poids cumulé et de façon répétitive. Dans le secteur du commerce, alors que la station debout prolongée peut entraîner des troubles circulatoires, où la répétition de gestes peut provoquer des troubles musculo-squelettiques, ces conséquences vont paraître aux employeurs, aux syndicalistes et aux salarié.es bien moins dangereuses que le risque de tomber d'un échafaudage. Il en va de même dans les métiers du nettoyage où la surreprésentation des femmes travaillant à temps partiel est une réalité. Celle-ci peut s'expliquer par la nature

1 Hesamag est une publication semestrielle de l'Institut syndical européen (European trade union institute, ETUI), centre de recherches et de formation de la Confédération européenne des syndicats.

2 Laurent Vogel est juriste et chercheur en santé au travail à l'Institut syndical européen.

3 L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a produit en 2016 une photographie statistique des accidents du travail, de trajet et des maladies professionnelles en France, selon le sexe, entre 2001 et 2014.

même de l'activité, associée aux tâches domestiques, par ailleurs considérées comme légères et nécessitant peu de qualification. On retrouve dans ce secteur une exposition sexuée aux risques : contraintes posturales très fortes pour les femmes assignées aux tâches les plus ingrates, les plus pénibles, les hommes, quant à eux, occupant la plupart du temps des postes d'encadrement ou des postes techniques. On peut également ajouter que, dans ce secteur, l'exposition des femmes à des produits dangereux est bien souvent occultée, car ne faisant pas l'objet de recherches approfondies. Le recours aux stéréotypes permet de nier les qualifications réelles des personnes – et donc de justifier les inégalités salariales – et les risques pour la santé, de tâches considérées comme le prolongement du travail domestique. Mais c'est perdre de vue que ces conditions de travail difficiles auront, à plus ou moins long terme, des répercussions sur l'état de santé des femmes, pouvant déboucher sur des incapacités partielles voire totales à leur emploi ou à tout emploi.

**Les liens entre santé au travail et genre sont encore mal connus.** Les études et recherches analysant l'impact des conditions de travail sur la santé des travailleurs comme les cancers professionnels portent de façon quasi exclusive sur le travail masculin. C'est d'ailleurs ce qui a conduit à produire des normes ou des équipements de travail tenant compte uniquement du travail des hommes et qui se sont révélés totalement inadaptés aux femmes lorsque les métiers se sont féminisés comme les sacs des policiers ou des douaniers. Même le code du travail, malgré de récentes réécritures, ignore toujours les femmes au travail puisque l'article L. 4121-2 continue d'affirmer qu'il faut « adapter le travail à l'homme ». Dans le n° 17 (1<sup>er</sup> semestre 2018) de la revue Hesamag<sup>1</sup>, Laurent Vogel<sup>2</sup> analyse les raisons du blocage de l'accord-cadre européen sur la santé et la sécurité dans la coiffure,

secteur composé à 80% de femmes. En premier lieu, il cite le poids des stéréotypes sexistes suivant lesquels « les professions féminines seraient moins exposées aux risques professionnels, surtout quand elles s'inscrivent dans la continuité d'activités domestiques non rémunérées. Travailler comme coiffeuse a souvent été considéré comme un simple emploi d'appoint, léger et agréable ». Dans un rapport publié en 2010 sur « La santé des femmes en France », le Conseil économique, social et environnemental (CESE) souligne cette réalité : « Les conséquences à long terme sur l'état de santé, de conditions de travail défavorables demeurent malheureusement peu évaluées, que ce soit en matière de troubles musculo-squelettiques ou d'exposition à des substances nocives y compris à potentialité cancérogène, mutagène ou reprotoxique. » De ce fait, nous nous trouvons aujourd'hui en présence d'une forme de non-reconnaissance sociale et d'invisibilité des risques professionnels associés aux métiers et tâches féminines.

#### COMPRENDRE LE TRAVAIL DES FEMMES POUR LE TRANSFORMER

L'ergonomie nous a appris que pour transformer le travail il faut au préalable le comprendre, c'est-à-dire observer et analyser les conditions dans lesquelles l'activité est réalisée. En conséquence, pour avoir une approche genrée des conditions de travail, il nous faut engager la même démarche et nous départir de nos idées reçues et de nos représentations. Comme les stéréotypes nous rendent aveugles à certaines évidences et à certaines inégalités, nous devons modifier notre regard et notre démarche.

**Des données sexuées pour nous aider à comprendre les effets différenciés sur la santé.** En partant des statistiques de la Caisse primaire d'assurance maladie, l'ANACT<sup>3</sup> met à jour annuellement une analyse sexuée des accidents du travail et des maladies professionnelles. Si, depuis 2001, on constate une baisse globale des accidents

**« L'impact des facteurs de risques au travail sur la santé des femmes conserve ainsi à bien des égards un caractère d'invisibilité entraînant méconnaissance ou sous-estimation et donc faible prise en compte. »**  
**Extrait du rapport du CESE « La santé des femmes en France », 2010.**

du travail avec arrêt, ils augmentent pour les femmes : en 13 ans, ils ont augmenté de 24,3 % pour les femmes, tandis qu'ils ont baissé de 28 % pour les hommes. Les activités de service de santé, action sociale et nettoyage concentrent 40 % des accidents du travail pour les femmes. On peut observer la même tendance pour les accidents de trajet, qui sont en progression pour les femmes, et pour les maladies professionnelles, qui augmentent deux fois plus vite pour les femmes que pour les hommes, depuis 2001. Les enseignements que les rédactrices tirent de l'étude sont intéressants : « Les différences constatées en termes de sinistralité des femmes et des hommes renvoient, en grande partie, aux conditions d'expositions différenciées des femmes et des hommes dues, entre autres, à la répartition sexuée des secteurs, métiers et activités. Par ailleurs, les mêmes emplois peuvent conduire à des effets différenciés sur la santé des femmes et des hommes. Nous faisons ainsi l'hypothèse qu'il existe une sous-évaluation de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans leurs emplois et que les dispositifs de prévention ne sont pas assez adaptés et efficaces dans les secteurs à prédominance féminine. »

Une autre étude intéressante sur l'absentéisme est celle de Grégoire Bouville<sup>4</sup>, « Absentéisme et conditions de travail au féminin : une frontière méconnue au sein des organisations ». Elle a montré l'importance des déterminants organisationnels (organisation du travail, conditions de travail, relations de travail, ressources de l'emploi) pour expliquer les différences d'absentéisme entre les femmes et les hommes. Selon l'enquête Sumer<sup>5</sup>, 26 % des femmes sont en situation de « job strain », c'est-à-

dire de tension au travail, contre 21 % pour les hommes. Cette tension au travail s'explique par une forte demande psychologique, mais aussi par une plus faible latitude décisionnelle. D'une façon générale, les femmes font valoir dans leur travail un manque d'autonomie plus important et des marges de manœuvre moindres. Le secteur d'activité le plus exposé est la fonction publique hospitalière. On peut rapprocher ces résultats de ceux de l'étude de la Caisse nationale d'assurance maladie : sur les 10 000 affections psychiques reconnues au titre des accidents du travail en 2016, près de 60 % des cas concernent des femmes et plus particulièrement des employées. Ces études sont essentielles, car elles démontrent qu'une analyse fine permet de mettre en évidence des facteurs liés au travail alors que pendant très longtemps, on a considéré que le sexe était une explication en soi de l'absentéisme féminin sans tenir compte ni des conditions de travail et conditions de vie, ni des spécificités biologiques liées au sexe.

**Les cancers professionnels des femmes sont moins connus.** Alors que le cancer du sein est la principale cause de mortalité des femmes dans les pays développés, les études sur l'interaction entre les conditions de travail et ce cancer quasiment exclusivement féminin sont récentes et beaucoup

moins documentées que celles liées au cancer du poumon en milieu de travail, par exemple. Pourtant, les résultats d'une étude américaine<sup>6</sup> publiée en janvier 2018 montrent une augmentation de 19 % du risque de cancer du sein chez les femmes travaillant de nuit pendant plusieurs années et, pour les infirmières travaillant de nuit, un risque nettement plus grand de cancer du sein (58 %) ainsi que de cancer gastro-intestinal (35 %) et du poumon (28 %). Il faut en effet rappeler que, depuis 2007, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a classé le travail posté et/ou de nuit dans le groupe des cancérigènes probables car ils « impliquent une désorganisation circadienne<sup>7</sup> » et qu'au Danemark le cancer du sein est reconnu comme maladie professionnelle si le travail de nuit a été pratiqué durant une longue période !

#### COMMENT AGIR ?

##### S'appuyer sur les instances et les textes.

En premier lieu, nous devons utiliser les instances (CHSCT/CSE) pour faire valoir les enjeux de santé au travail et les enjeux d'égalité femmes-hommes. Le comité social et économique (CSE) a notamment pour attribution (article L. 2312-9) de :

→ procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs/ses, notamment les femmes enceintes...

→ contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité,...

→ proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Dans le cadre de son obligation d'évaluer les risques professionnels, l'employeur (public et privé) doit, depuis 2014, tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (article L. 4121-3 du code du travail). Alors que le document unique d'évaluation des risques professionnels est loin d'être une réalité dans toutes les entreprises et les adminis-

trations, il va sans dire que l'évaluation différenciée en fonction du sexe est quasiment inexistante. La période de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, qui doit être au moins annuelle, est une opportunité à saisir pour comprendre, d'une part, les effets différenciés du travail sur la santé des femmes et des hommes, d'autre part, les expositions différenciées des femmes et des hommes dans leurs situations de travail.

**Mener des enquêtes de terrain.** Les équipes syndicales ont deux points d'appui importants : les données de l'entreprise et le travail de terrain. C'est principalement à partir de données genrées en santé et sécurité au travail, comme celles relatives aux accidents du travail, aux accidents de service, maladies professionnelles ou à l'absentéisme, que nous devons nous poser des questions : que nous disent ces éléments, ces écarts ? Pourquoi, par exemple, les femmes sont plus touchées par les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans ce service ou cet atelier ? Pourquoi les femmes sont absentes en moyenne 20 % de plus que les hommes dans l'entreprise ou dans l'équipe ? L'observation des situations de travail, la conduite d'entretiens avec les salarié.es vont permettre d'interroger, dans le détail, les conditions de travail, l'organisation du travail, les relations de travail, les moyens mis à disposition, et de révéler des dysfonctionnements et des contraintes qui vont peser différemment sur les personnes. Il est indispensable de passer par une phase de compréhension de ce qui se passe dans le travail, des difficultés rencontrées, pour élaborer ensuite avec les personnes intéressées des propositions d'amélioration des conditions du travail. C'est bien à partir d'enquêtes syndicales de terrain, que nous pourrions vérifier si les femmes et les hommes sont exposés aux mêmes risques et font face de la même façon aux contraintes du travail. Cette approche différenciée des situations de travail des femmes et des hommes devrait être reven-

<sup>4</sup> Maître de conférences à l'université de Paris-Dauphine.

<sup>5</sup> Se reporter à l'étude de janvier 2016, n°004, de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail.

<sup>6</sup> Analyse de 61 études couvrant 114 628 cas de cancer et 3,9 millions de participants et participantes, en Amérique du Nord, en Europe, en Australie et en Asie.

<sup>7</sup> Le rythme circadien contrôle l'alternance veille-sommeil.

diquée et pratiquée par les équipes syndicales dans les enquêtes et les expertises décidées par le CHSCT/CSE. Mais pour aller plus loin dans la connaissance, nous devons aussi être à l'initiative de recherches, d'études, pour rendre visibles et faire reconnaître les aspects du travail des femmes qui constituent un risque pour leur santé physique ou mentale.

L'ANACT propose quatre axes d'investigation pour analyser les conditions d'exposition des femmes :

→ la division sexuée du travail : les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers, les mêmes postes de travail et ne font pas les mêmes tâches ;

→ l'invisibilité de l'exposition à des risques, à la pénibilité et aux violences est beaucoup plus marquée pour les femmes ;

→ la gestion des parcours professionnels : les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes opportunités ou possibilités ;

→ l'articulation des temps : les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes contraintes de temps de travail et hors travail.

**Combattre les violences faites aux femmes au travail.** Alors que le droit a progressé ces dernières années – le harcèlement sexuel comme les agissements sexistes sont interdits sur les lieux de travail – les violences sexistes restent une question encore peu, voire mal, appréhendée par les équipes syndicales. Derrière le terme de violences sexistes, il faut entendre celles commises contre les femmes parce qu'elles sont femmes, dans le cadre de rapports sociaux inégalitaires et hiérarchisés relevant d'un système de domination (le patriarcat) : violences domestiques, assassinats, agressions sexuelles, viol, harcèlement sexuel. Ces agissements peuvent s'adresser à une personne en particulier ou créer un environnement professionnel délétère dans lequel se répètent des blagues grivoises fondées sur le sexe, des propos dégradants à l'égard des femmes, des propos récurrents à connotation sexuelle... Or, des propos et comportements considérés comme portant peu à

conséquence pour un grand nombre de personnes, doivent pourtant s'analyser sous l'angle de la perception et du ressenti de ceux ou celles qui les reçoivent, pouvant déstabiliser, traumatiser les personnes concernées, comme de ce qu'ils disent des rapports sociaux de sexe. Comme pour la pénibilité, nous devons rendre visibles les violences vécues et subies par les femmes, au quotidien, dans leur travail. Le point de départ peut être une plainte qui pourra déboucher sur une enquête de terrain, pour à la fois recueillir des faits et leurs conséquences, puis sur un débat en CHSCT/CSE. Ce sera l'occasion, pour les représentantes et représentants en CHSCT/CSE, de questionner l'employeur sur son obligation de prévenir les situations de violences sexistes et sexuelles dans son entreprise et ses services, et aussi de proposer des mesures de prévention à mettre en place, pour éviter que ces situations perdurent ou ne se reproduisent. Les équipes syndicales ont tout intérêt à s'appuyer sur l'arrêt (n° 15/02566 du 7 février 2017) de la Cour d'appel d'Orléans, qui a conclu qu'un « harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables ». Ainsi, le seul fait d'être confronté à une ambiance à connotation sexuelle suffit à caractériser le harcèlement. Nous ne sous-estimons pas les blocages à surmonter : entre, d'un côté, des entreprises et des administrations, qui, étant dans le déni, vont avoir tendance à relativiser les faits – en parlant d'écarts de langage, de propos grivois – à ne pas vraiment sanctionner les responsables d'agression et, de l'autre, des femmes qui, la plupart du temps, vont hésiter à dénoncer ces agissements, quand elles ne vont pas s'autocensurer tant elles redoutent des sanctions ou que la dénonciation se retourne contre elles, le travail des équipes syndicales ne sera pas facilité. C'est donc à un effort particulier de pédagogie, d'information, d'explication (en rappelant,

« [...] L'invisible qui fait mal, parce que les risques pour la santé des femmes en milieu de travail sont souvent moins impressionnants et évidents que les dangers liés au travail masculin. »

Karen Messing<sup>8</sup>

par exemple, ce qu'est une agression sexuelle, un agissement sexiste, etc.), que devront se livrer les responsables syndicaux afin de faire progresser la prise de conscience de chacun et de chacune sur les violences faites aux femmes au travail et en quoi elles sont inadmissibles. Il faut donc s'attendre à mener une bataille dans la durée, tout en signalant que nous ne sommes pas pour autant démuni.es : des textes, des outils sont à notre disposition et il nous revient de les utiliser. La commission Conditions de travail et la commission Femmes de Solidaires sont en train de réaliser un document à destination des militantes et militants : « Agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles au travail ».

« **Chausser les lunettes du genre pour comprendre les conditions de travail** ». La prise en considération de la question du genre dans nos activités syndicales est un moyen pour améliorer les conditions de travail des salarié.es, en partant de l'analyse des difficultés rencontrées dans le travail, afin de remonter aux causes structurelles qui peuvent être l'organisation du travail, le temps de travail, l'encadrement, l'articulation des temps de travail et des temps de vie personnelle. Penser au genre dans les conditions de travail permet également de remettre en cause les travaux dangereux et pénibles imposés aux travailleurs, au prétexte que ce

sont des hommes. Systématiser la production de données sexuées en matière de santé et sécurité au travail et développer des recherches actions sur « genre et santé au travail », sont des voies pour rendre visibles et compréhensibles les différences entre les femmes et les hommes sans se référer au biologique. Notre objectif final est de développer la prévention pour améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes, réduire l'exposition aux risques professionnels et à la pénibilité pour les travailleurs et les travailleuses et ainsi réduire les inégalités de santé au travail.

Il va de soi que l'égalité ne saurait être pensée comme une négation des différences (physiologiques ou physiques), qui sont bien réelles. Mais en s'appuyant sur des analyses de terrain, on se rend compte que les femmes et les hommes n'occupent pas exactement les mêmes métiers ou postes de travail, qu'ils et elles n'ont pas les mêmes possibilités d'évolution professionnelle (ce qui a des répercussions sur le type de poste occupé) et pas non plus les mêmes contraintes de temps de travail et hors travail. Intégrer le genre dans l'analyse des conditions de travail, c'est se confronter au réel de l'activité des salariées. De ce point de vue, les deux commissions de Solidaires ont réalisé très vite que c'était par le biais des formations dispensées en interne que la question du port des lunettes genrées dans l'activité syndicale devait être traitée. Les formations, notamment celles qui visent à former des formateurs et formatrices (aux conditions et à la santé au travail, comme à l'égalité femmes/hommes) sont indispensables pour que, à terme, le réseau militant puisse agir au quotidien sur ces aspects, en comprenant (et donc avec l'objectif de le combattre) les mécanismes et conséquences d'un système de domination et ses implications au travail.

■ Michèle Rault

<sup>8</sup> Karen Messing est une chercheuse canadienne, spécialiste de la santé des femmes au travail, dont les travaux ont irrigué nombre de chercheurs, chercheuses et syndicalistes européens, sur la question du genre.

# RENOUER LES FILS BRISÉS DE NOTRE HISTOIRE



**Nombre de nos militantes et militants se retrouvent confronté.es, en première ligne, à des salarié.es en pleurs, en dépression, et parfois à des tentatives de suicide. Nous manquons de ressources de compréhension, car une bifurcation s'est opérée dans le mouvement ouvrier au cours du XX<sup>e</sup> siècle, abandonnant l'organisation du travail au patronat. Nous sommes en train de payer aujourd'hui la facture de cet éloignement.**

**François Marchive est postier, militant de SUD PTT et de Solidaires Isère. Psychosociologue, il anime des formations portant sur la souffrance au travail, les conditions de travail et son organisation. Lors d'un master 2 de sociologie, il a travaillé sur la difficile prise en charge des questions d'organisation du travail par les équipes syndicales. Il nous livre ici un résumé non exhaustif.**

Campagne de la CGT pour « les 8 heures » ; début du XX<sup>e</sup> siècle



[DR]

**D**epuis les années 90, nous, syndicalistes, sommes confronté.es à la montée de la souffrance psychique chez nos collègues de travail. Cette plainte permanente, qui s'exprime lors de nos visites de bureaux, d'ateliers, nos permanences, nous laisse souvent démuni.es. Nous sommes peu outillé.es pour lui faire face, pour apporter une réponse collective à une souffrance vécue individuellement.

« ...L'Organisation scientifique du travail sera plutôt vue d'un bon œil par les tenants du socialisme scientifique. »



## ORGANISATION DU TRAVAIL, LE RETARD HISTORIQUE DU MOUVEMENT OUVRIER

Le mouvement ouvrier, sous l'impulsion des orientations politiques sociales-démocrates et bolcheviques, s'est désintéressé de l'organisation du travail et de son contenu, pour intervenir en priorité sur les questions d'exploitation. La répartition des richesses produites, que ce soit sous forme de salaires, d'emplois, de cotisations sociales ou de réduction de temps de travail, a été le point central de l'activité syndicale, monnayant les dégradations des « conditions de travail » en compensations diverses.

La bourgeoisie a, elle, très tôt, saisi que l'organisation du travail était avant tout un mode de domination, avant d'être un mode d'optimisation des ressources. Cet article n'est pas issu d'un savoir abstrait, mais bien en lien avec mon activité syndicale quotidienne à La Poste et aujourd'hui dans l'interprofessionnel, qui m'incline à penser qu'il nous faut renouer avec des fils de notre histoire pour agir sur le travail. Comme l'écrit Karl Marx dans *Le Capital*, par la transformation qu'il opère sur notre environnement, le travail humain transforme notre propre être: «*Le travail est de prime abord un acte qui se passe entre l'homme et la nature.*

*L'homme y joue lui-même, vis-à-vis de la nature, le rôle d'une puissance naturelle. Les forces dont son corps est doué, bras et jambes, tête et mains, il les met en mouvement, afin de s'assimiler des matières en leur donnant une forme utile à sa vie. En même temps qu'il agit par ce mouvement sur la nature extérieure et la modifie, il modifie sa propre nature, et développe les facultés qui y sommeillent.* » (Marx, 1867, p. 37)

## AU FONDEMENT DU MOUVEMENT OUVRIER ET DU SYNDICALISME FRANÇAIS

Dans la déclaration de la Charte d'Amiens en 1906, il est proclamé: «*Le Congrès confédéral d'Amiens confirme l'article 2, constitutif de la CGT: la CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat. [...] Le Congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte de classe, qui oppose sur le terrain économique les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielles que morales, mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière. Le Congrès précise, par les points suivants, cette affirmation théorique: dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation*

*d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme: d'une part il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste, et d'autre part, il préconise comme moyen d'action la grève générale, et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupe de production et de répartition, base de réorganisation sociale.* »

À la lecture de la Charte d'Amiens, même si le terme « aliénation » n'est pas clairement écrit, la question de la suppression du salariat nous y ramène, et le terme « émancipation » démontre le rejet de l'aliénation. Il semble en rester une trace dans l'expression: «... en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielles que morales.» Or, c'est dans l'organisation du travail que résident les formes d'oppression morale. Mais la question de la lutte de classe est pourtant centrée sur la répartition de la plus-value, au travers des exemples revendicatifs tels que «*la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires*». Les conditions de travail, souvent effroyables à cette époque dans les usines, ne sont pas évoquées. De plus, même si l'on ne peut pas assimiler les conceptions politiques des anarcho-syndicalistes et celles des socialistes, il reste que la question de la production serait réglée par ceux qui la dirigent, sans que soient évoquées les méthodes de production et son organisation.

## MARX CONTRE MARX

Une certaine lecture de Marx affirmera la tendance du mouvement syndical à occulter, ou sous-estimer, l'organisation du travail, alors que dans son œuvre majeure, *Le Capital*, il se préoccupe des méthodes de production. Il examine ce qu'il appelle la

«*coopération simple*», qui a existé dès que l'homme a fait société et que plusieurs êtres humains se sont rassemblés pour accomplir une tâche. Cependant, la nouveauté dans la société capitaliste est, pour Marx, que cette coopération se généralise et que le capitaliste l'utilise à son avantage, pour augmenter son profit. Marx examine aussi, dans *Le Capital*, le travail «*parcellaire*» que Taylor et l'Organisation scientifique du travail pousseront à son paroxysme. Pour Marx, il est lié au capitalisme: «*Cette organisation particulière du travail en augmente les forces productives. La division du travail dans sa forme capitaliste – et sur les bases historiques données, elle ne pouvait revêtir aucune autre forme – n'est qu'une méthode particulière d'accroître aux dépens du travailleur le rendement du capital, ce qu'on appelle richesse nationale. Aux dépens du travailleur, elle développe la force collective du travail pour le capitaliste. Elle crée des circonstances nouvelles qui assurent la domination du capital sur le travail.* » (Marx, 1971, p.147<sup>1</sup>) Dans ce court texte sont évoquées, non seulement la question de l'accroissement de la production, mais aussi une méthode de domination du capital sur le travail. Quand il parle de capital et de travail, l'auteur parle de force sociale qui s'incarne dans des êtres humains, patrons d'un côté, travailleurs de l'autre. Marx parle d'une forme particulière d'organisation de travail, elle-même liée au capitalisme du XIX<sup>e</sup> siècle. Il établit déjà des corrélations entre un certain type de capitalisme et un certain type de domination. On peut, en suivant Marx, penser que le *lean management* est une nouvelle méthode de domination liée au capitalisme financiarisé.

## COURANT LÉNINISTE ET ORGANISATION SCIENTIFIQUE DU TRAVAIL

Tant du côté de la social-démocratie que du côté des partis léninistes, la question du travail sera délaissée au profit de la conquête du pouvoir d'État. Kautsky, un des principaux penseurs de la social-démocratie allemande, partage avec Lénine l'idée

<sup>1</sup> Les différentes éditions à laquelle se réfèrent des citations figurent à la fin de l'article.

que la conscience de classe est apportée « de l'extérieur » au prolétariat. Ainsi, ils considèrent que le socialisme résulte de l'union du mouvement ouvrier, qui ne défend que des intérêts économiques immédiats, avec des penseurs qui ont une connaissance approfondie « des lois de la société moderne ». Comme l'écrit Lénine dans *Que faire?* : « Les ouvriers ne peuvent s'élever au-dessus d'une conscience trade unioniste. » (Lénine, 1963, p. 42), c'est-à-dire qu'ils ne peuvent avoir que des revendications de type économique. La synthèse de ces deux courants, bien sûr, se fera au bénéfice des idéologues au sein des partis sociaux-démocrates, socialistes et communistes.

Ainsi, le parti prendra le dessus et considérera le mouvement syndical comme une courroie de transmission (image on ne peut plus mécaniste pour des dialecticiens!), où les meilleurs éléments seront cooptés pour venir alimenter l'organe chargé d'incarner la conscience du prolétariat. Ce qui importera, pour l'organisation, sera la conquête du pouvoir d'État. Et l'organisation des « masses » sera conditionnée par cet objectif. Peu importe donc la question du travail et de son organisation, puisque ce qui compte ce sont les leviers de commande de l'État. Ainsi l'Organisation scientifique du travail<sup>2</sup> sera plutôt vue d'un bon œil par les tenants du « socialisme scientifique », car elle accroît la productivité; elle est considérée comme neutre, alors qu'elle est un ressort essentiel de l'exploitation et de la domination capitalistes.

Après que l'appareil de production ait été en partie détruit pendant la guerre civile russe, Léon Trotsky voudra « militariser la production », c'est-à-dire faire régner un ordre militaire dans les usines. En relisant *Terrorisme et communisme*, écrit par le diri-

geant de l'armée Rouge en 1920, on saisit pleinement les ravages de la déconnexion entre les partis ouvriers et le vécu social, le fonctionnement de ceux qu'ils sont censés représenter : « En règle générale, l'homme s'efforce d'éviter le travail. L'assiduité au travail n'est pas innée : elle est créée par la pression économique et par l'éducation sociale. » En partant de cette vision anthropologique qui rompt avec celle de Marx, il découle que l'organisation du travail sous le socialisme, c'est avant tout le travail obligatoire : « Si l'économie planifiée est impensable sans l'obligation du travail, cette dernière est, à son tour, irréalisable sans l'abolition de la fiction de la liberté du travail et son remplacement par le principe de l'obligation du travail, complété par la réalité de la coercition. » (Trotsky, 1980, p. 65) Trotsky a renié cet ouvrage dans la deuxième partie de sa vie militante. Si les destructions produites par la guerre civile et l'isolement de la jeune république soviétique imposaient de créer un « socialisme de la pénurie », il considéra que sa position de l'époque n'était pas la bonne. Cependant, ces passages montrent, de manière presque caricaturale, la scission entre les dirigeants des partis ouvriers et le prolétariat réellement existant, c'est-à-dire des êtres humains avec des affects, des motivations, des désirs, des envies. La voie d'émancipation des travailleurs s'est déconnectée des travailleurs eux-mêmes, et, par là, de la question du travail pour partir vers la sphère étatique résumée à la question de la prise du pouvoir.

Une conception économiste s'est ainsi ancrée et a subsisté dans le mouvement syndical – et au-delà – au point de se solidifier sous forme de culture, de traditions et de pratiques; au point aussi que cet habitus empêche d'imaginer et de penser faire autrement. Cette orientation idéologique ossifiée a produit des pratiques syndicales déconnectées de l'activité et de l'organisation du travail. Cette déconnexion produit aujourd'hui un décalage mortifère. Pour les salarié.es, du fait de la montée de leur souffrance au tra-

<sup>2</sup> L'OST institue une extrême division du travail, la parcellisation des tâches. Le « taylorisme », puis le « fordisme » en sont des exemples.



Charlie Chaplin dans *Les temps modernes* (film de 1936) : une illustration du taylorisme

[DR]

vail, mais aussi pour les syndicalistes qui sont privé.es de ressources de compréhension. Les militantes et militants sont aux prises avec une tradition qui masque des enjeux idéologiques vieux d'un siècle.

#### LES CRITIQUES ISOLÉES

#### DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

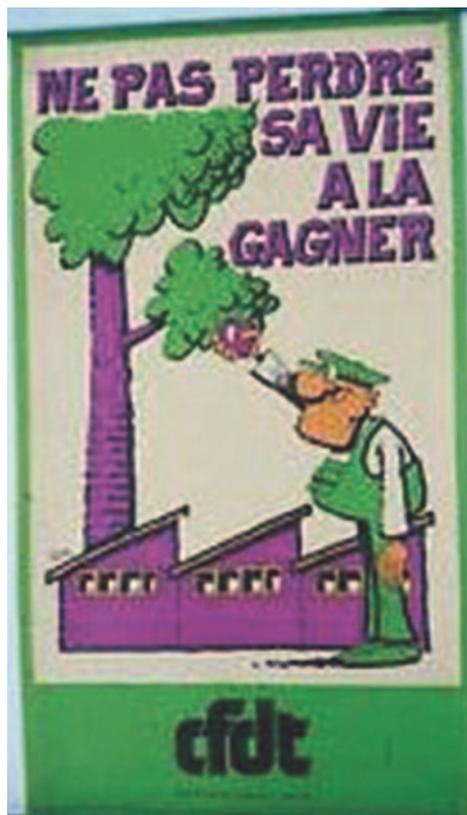
C'est dans les courants marxistes hétérodoxes et chez certains libertaires que se maintiendra une critique de l'organisation

du travail. Simone Weil, qui restera longtemps proche du mouvement anarcho-syndicaliste, écrira *La condition ouvrière*, sur son expérience vécue en usine entre 1933 et 1937, précédant les ouvrages de Robert Linhart. Il constitue une dénonciation de la dureté de la condition ouvrière mais aussi du taylorisme. Un article de Simone Weil, écrit en août 1933 dans la revue syndicaliste révolutionnaire fondée par Pierre Monatte *La révolution prolétarienne*, est titré :

Affiche de la CFDT  
des années 1970

« Allons-nous vers la révolution prolétarienne ? » Elle y démontre que les nouvelles organisations du travail marquées par le machinisme constituent une nouvelle forme d'oppression, forme commune au capitalisme et aux bureaucraties stalinienne : « Dans l'artisanat ou la manufacture, le travailleur se sert de l'outil, dans la fabrique il est au service de la machine. » (Weil, 2002, p. 53) Sa pensée, marquée par la question de l'aliénation, lui fait écrire ces lignes profondes qui gardent toute leur actualité : « La séparation des forces spirituelles du procès de production d'avec le travail manuel, et leur transformation en forces d'oppression du capital sur le travail, s'accomplit pleinement dans la grande industrie construite sur la base du machinisme. Le détail de la destinée individuelle de l'ouvrier travaillant à la machine disparaît comme une mesquinerie devant la science, les formidables forces naturelles et le travail collectif, qui sont cristallisés dans le système des machines et constituent la puissance du maître. » (Weil, 2002, p. 54)

Il me semble que deux choses fondamentales sont à retenir de ce passage. L'aliénation du travailleur n'est pas toujours la même suivant les modes d'organisation du travail, même si l'ouvrier est toujours exploité, mais aussi chaque type d'organisation du travail produit une forme particulière de domination. Nous pouvons aussi noter que Simone Weil a conscience que les évolutions techniques produisent de nouvelles formes de domination. Elle fait écho en cela à l'École de Francfort<sup>3</sup> qui ouvre le même chemin, à la même époque, en liant apport du marxisme et de la psychanalyse. Chez les marxistes, le mouvement conseiliste, qui rejettera la notion de parti, cherchera lui aussi à faire entendre une parole ouvrière sur l'organisation du travail.



[Coll. CMI]

Après mai 68, la CFDT prendra une orientation autogestionnaire et invitera ses militants et militantes à contester le pouvoir patronal d'organisation. Robert Linhart, Danièle Linhart, et Anna Malan écrivent ainsi dans leur article « Syndicats et organisation du travail : un rendez-vous manqué » : « C'est bien la CFDT pourtant, qui avait dès le milieu des années 70, réclaté le droit d'expression directe pour les travailleurs afin qu'ils interviennent sur les conditions et l'organisation du travail, en tant que seuls véritables experts de ces questions. C'est elle qui proclamait que les organisations syndicales devaient se faire le relais de ces domaines et chercher à peser de tout leur poids sur les choix technologiques et les orientations en matière de choix organisationnels. » (Linhart et alli, 1998, p. 177 – Syndicats et organisation du travail, le

rendez-vous manqué », *Sociologie et société*, Vol. 30, n° 2, automne 1998) Malgré l'épisode d'occupation autogestionnaire de LIP, cette ligne sera abandonnée avec la politique dite de recentrage, prônée notamment par Edmond Maire. À part quelques courants minoritaires, et une courte période post-68 pour la CFDT, le mouvement ouvrier ne prendra jamais en charge la question de l'organisation du travail, créant ainsi une tradition qui laisse les syndicalistes sans ressources face aux problèmes de l'activité, et par conséquent face à la souffrance au travail.

**QUAND SALAIRES ET EMPLOIS CACHENT  
LA QUESTION DU TRAVAIL  
ET RÉDUISENT SON ORGANISATION  
AUX CONDITIONS DE TRAVAIL**

À la suite de ce processus historique, les directions des organisations syndicales – et politiques de gauche anticapitalistes – se focaliseront sur l'exploitation, et donc, garderont comme luttes centrales la répartition de la plus-value, et les revendications correspondantes sous forme de salaire ou d'emploi. Ainsi, le travail, son organisation, et l'aliénation liés à la condition salariale ont disparu derrière l'emploi et les salaires. Paradoxalement, mais pour des raisons différentes, le patronat aussi a toujours tenu à faire disparaître le travail et son organisation du débat public et à le laisser caché derrière l'emploi et les salaires (le « coût du travail » dans le langage du MEDEF), car il tient à son pouvoir d'organisation, manière essentielle de perpétuer sa domination.

<sup>3</sup> Parmi les premiers membres du groupe d'intellectuels qui forma ce qu'on appellera ensuite l'École de Francfort, on peut citer Max Horkheimer (1895-1973), Theodor W. Adorno (1903-1969), Erich Fromm (1900-1980), Walter Benjamin (1892-1940), Franz Neumann (1900-1954).

Plusieurs courants de pensée, à l'image d'André Gorz ou de Bernard Friot, défendent aujourd'hui un statut universel de salarié découplé de l'emploi. L'idée peut sembler séduisante, tant il est vrai qu'elle permettrait d'en finir avec la peur du chômage qui s'exerce sur beaucoup. Cependant, en dignes descendants d'un courant largement majoritaire dans le mouvement ouvrier, ils se désintéressent de ce qui se joue au sein de l'activité, du rapport de subordination qui n'est pas qu'un élément juridique et de l'aliénation au rapport salarial. La perpétuation de ce désintérêt pour l'activité et l'organisation du travail a produit un manque de ressources de compréhension pour les syndicalistes qui ne permet pas de saisir de nombreux enjeux liés au travail. Ainsi, il manque une pièce maîtresse dans le conflit social qui pourrait être un ressort stratégique pour la mobilisation des travailleurs et travailleuses. Pourtant, il suffit de parler quelques instants avec des salarié.es pour entendre, quand on y est sensibilisé, à quel point le travail et les conditions à réunir pour l'exercer les préoccupent. Mais la traduction revendicative est le plus souvent axée sur les emplois, quand nous sommes sur l'organisation de travail en tension ; ou bien, elle est exprimée en terme de revalorisation salariale quand le travail devient trop pénible. Je n'ai pas l'intention de dire que ces revendications ne sont pas légitimes, mais cela ne suffit pas. Le plus souvent, le ou la syndicaliste et les équipes syndicales ramènent simplement sur un terrain connu des discours qui portent beaucoup plus de problématiques. Pour nombre de militants et militantes, évoquer les procès de travail représente un danger de division. Il semble plus facile de rassembler pour des augmentations de salaire : cette revendication est d'autant plus entendue par les salarié.es qu'ils et elles en ont besoin pour vivre décemment. En effet, élaborer un contenu revendicatif lié à l'organisation de travail nécessite d'autres méthodes que celles du

syndicalisme classique, d'autant plus qu'il consiste à produire ces revendications par le haut. Le manque de ressources intellectuelles sur les questions d'organisation est à la base de cet évitement.

#### METTRE LA QUESTION DU TRAVAIL AU CENTRE DE NOTRE INTERVENTION

L'élaboration du documentaire *Les Maux du travail*. En Isère, depuis 2009, suite à la crise des suicides à France Télécom et la montée de la souffrance au travail à La Poste, un groupe de travail informel s'est mis en place réunissant des syndicalistes de SUD PTT, des sociologues et une psychanalyste. Ce groupe va permettre la mise en place, en 2013, d'un projet de documentaire destiné à être utilisé par les équipes syndicales. Une démarche intersyndicale va rassembler des responsables de Solidaires, de la CGT, la FSU et l'UNSA. Ce documentaire sera construit pour être un outil permettant aux équipes syndicales de se saisir de la question du travail et de son organisation. Il sera produit dans le but d'être diffusé lors de réunions syndicales, d'initiatives de CE, etc. Ce reportage sera construit de concert avec des syndicalistes, des chercheurs et chercheuses, et un réalisateur, pour servir de support à des échanges sur le travail. Pour aider les équipes militantes à se saisir de cet objet, une mallette pédagogique est disponible. Elle contient des ouvrages, des articles, tout un matériel pour approfondir la question.

#### CENTRALITÉ DE LA FORMATION ENQUÊTE

Solidaires Isère a choisi de privilégier la formation Pratique d'enquêtes, dans le cadre du cursus en santé au travail mais aussi en l'intégrant au parcours de base des militantes et militants. Cette formation est pour

nous un outil important pour changer la manière d'intervenir sur le lieu de travail et renouer avec la pratique de l'enquête ouvrière qui est une tradition oubliée de notre histoire. Cette pratique se développe dès le début du XIX<sup>e</sup> siècle et va permettre un essor du mouvement ouvrier car la parole des travailleurs et des travailleuses est entendue, écoutée et sert de base à l'élaboration d'une politique de classe. On remarquera un retour de ces pratiques dans l'après 68 en France avec, par exemple, *Les cahiers de mai*<sup>4</sup>. En Italie, elle sera utilisée à une échelle de masse par le mouvement de « l'autonomie ouvrière ». La pratique d'enquête vise à faire émerger une parole individuelle et collective sur le travail et son organisation ; elle oblige les syndicalistes à un douloureux effort de déplacement : passer de celui ou celle qui sait, qui est porteur ou porteuse de la parole de son organisation, à celui ou celle qui écoute pour pouvoir élaborer un contenu revendicatif au plus près du terrain. Ce changement de curseur permet d'apporter des réponses collectives à celles et ceux qui souffrent de ne pouvoir faire un travail de qualité, et de reconstruire du collectif, là où le management a développé l'individualisme.

#### CONCLUSION : LE TRAVAIL AUX BONS SOINS DE CEUX ET CELLES QUI LE FONT

Contester avec les travailleurs et travailleuses l'organisation du travail, c'est attaquer le cœur de la domination capitaliste, c'est-à-dire remettre en cause le pouvoir d'organisation patronal. Ce pouvoir est lié au fait que l'on puisse acheter le travail comme une marchandise et par là même que le travailleur ou la travailleuse en devienne une. Dans ce processus d'aliénation, il y a toujours une partie de la personne salariée qui résiste à la dépossession de son être. Comme le dit très justement Philippe Davezies, c'est dans le minuscule des micro-résistances pour maintenir un travail de qualité que les contradictions s'expriment. C'est à cet endroit, que l'on

peut expérimenter intimement l'opposition irréductible entre capital et travail. Dans les organisation du travail de type taylorienne, dont le *lean management* n'est qu'un avatar moderne, le travail est toujours saisi sous la forme de quantité, de volume, découpé arbitrairement par des « bureaux des méthodes », ou examiné par des « groupes de travail », pour être normalisé et imposé à l'ensemble du collectif de travail. Dans l'univers de la rationalité instrumentale institué par le néo-management, il est impossible de maintenir un espace autonome pour faire un travail dans lequel on puisse se reconnaître. C'est-à-dire articuler trois dimensions du travail : le bel ouvrage, la reconnaissance des pair.es, et l'utilité sociale de la chose produite. C'est là qu'il faut chercher les vecteurs de mobilisation future, en renouant les fils brisés de l'histoire du mouvement ouvrier. Nous devons faire de ces micro-résistances individuelles un contenu revendicatif collectif. Se réapproprié le travail pose aussi de manière

centrale la question démocratique. En effet, comment accepter que dans la sphère publique nous soyons (avec des limites) considéré.es comme des citoyen.nes jouissant de droits démocratiques et que, dès le seuil de l'entreprise, qu'elle soit publique ou privée, la dictature règne ? Que notre connaissance en tant que travailleur ou travailleuse soit niée ? Et que l'arbitraire puisse s'y exprimer sans recours démocratique possible ? Mettre au centre de notre activité les questions d'organisations de travail, c'est poser de manière renouvelée la question du socialisme autogestionnaire.

■ François Marchive



#### QUELQUES RÉFÉRENCES

- Kautsky K., *Les trois sources du marxisme : l'œuvre historique de Marx*, Paris, Spartacus, 1997.
- Lénine V. I., *Que faire ?*, Éditions de Moscou, (1902) 1963.
- Linhart D., *Travailler sans les autres ?*, Paris, Seuil, 2009.
- Marx K., 1971, *Le capital*, Livre 1, Paris, Éd. Sociales, (1867) 1986.
- Trotsky L., *Terrorisme et communisme*, Paris, Ed. Prométhée, (1920) 1980.
- Weil S., *La condition ouvrière*, Paris, Folio Gallimard, (1951) 2002.
- Linhart D., Linhart R., Malan A., « Syndicats et organisation du travail : un rendez-vous manqué », *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, n° 2, 1998.
- *Les Maux du travail*, un film pour comprendre, débattre et agir ; réalisateur Michel Szmepmpruch, association Repérages.

<sup>4</sup> Voir *Les utopiques* n° 7 « Mai 68, ce n'était qu'un début ».

# TOUT CHANGER oui !

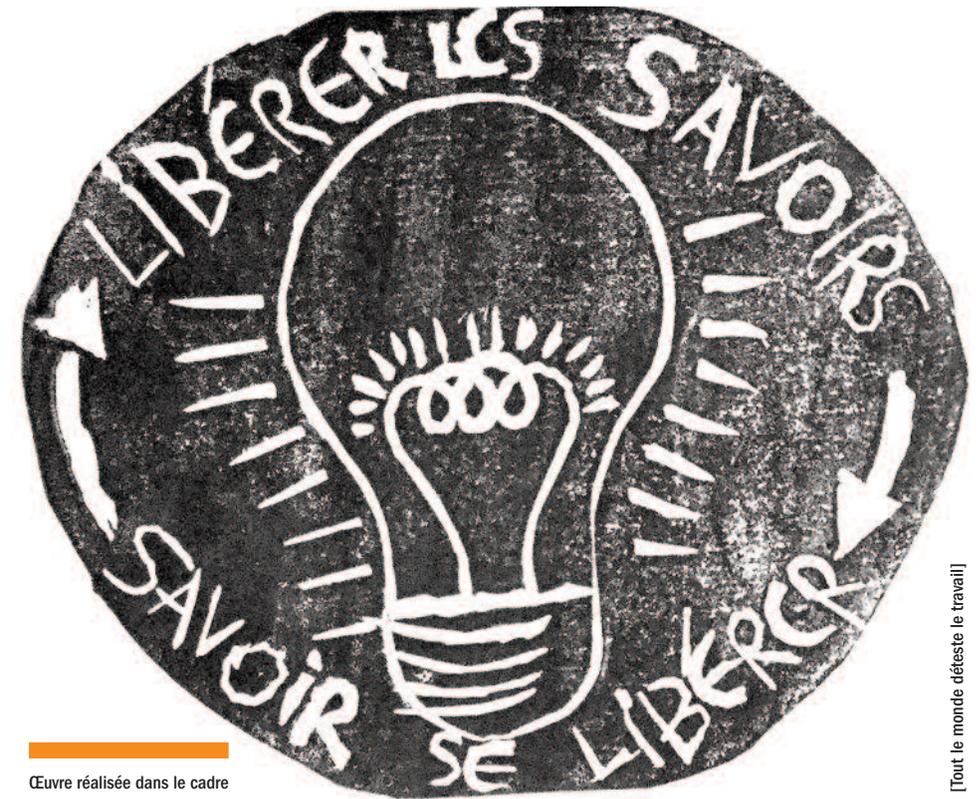


**Nous vivons une période où la question du travail et de l'emploi est accaparée par les dirigeants, consultants d'entreprise, experts patronaux. Elle est en effet largement débattue sur les sites internet, dans les colloques, séminaires, livres et les médias principalement dans le camp des employeurs. Et sous une forme bien particulière, celle de la promotion de la liberté, du libertariat. La tonalité est fortement critique à l'encontre du management actuel. Souvent plus que ce que l'on peut lire dans la littérature sociologique de tradition critique ou même syndicale.**

**Danièle Linhart est sociologue du travail. Elle est directrice de recherche au Centre national de recherche scientifique et professeure à l'université de Paris X. Autrice de nombreux articles et de plusieurs livres\*, elle est aussi membre du comité de rédaction de *La Nouvelle Revue du travail*\*\*.**

<sup>1</sup> Notamment: *Travailler sans les autres?*, Éditions du Seuil, 2009.; *La Modernisation des entreprises*, Éditions La Découverte, coll. Repères, troisième édition, 2010; *La Comédie humaine du travail, de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Éditions Erès, 2015.

<sup>2</sup> <https://nrt.hypotheses.org/>



Œuvre réalisée dans le cadre de l'atelier gravure organisé lors de la journée « Tout le monde déteste le travail », le 27 janvier 2018, à la Bourse du travail de Paris.  
<https://solidaires.org/Tout-ce-que-vous-avez-toujours-voulu-savoir-sur-la-journee-tout-le-monde>

[Tout le monde déteste le travail]

## MAIS PAS SELON LES SEULES ASPIRATIONS PATRONALES...

Certes, le management moderne est critiqué par les syndicats qui dénoncent les dérives managériales, notamment via les CHS-CT habilités à mener des enquêtes sur les conditions de travail; il est mis en accusation en justice où le code du travail permet d'identifier des fautes inexcusables des employeurs, il est mis en scène sur un mode dramatique dans de nombreux films, documentaires, pièces de théâtre, il fait l'objet de critiques structurées par des approches scientifiques de différentes disciplines focalisées sur le travail (sociologie, psychologie, ergonomie, gestion, économie, philosophie). Mais les critiques les plus violentes, les plus globales, les condamnations sans appel viennent désormais du côté des managers, des consultants, des dirigeants. Comment expliquer ce paradoxe? Et qu'implique-t-il pour l'avenir du travail?

Ce numéro des *Utopiques* s'intitule « Travail : changer tout ! ». Ce qui se veut une ouverture à la réflexion, pour promouvoir des modes d'emploi et de travail qui prennent en compte de manière différente les enjeux fondamentaux du travail : ceux qui renvoient à son sens, sa qualité, et donc au sort réservé aux travailleurs et travailleuses, (la prise en compte de leurs intérêts et de leurs valeurs professionnelles), mais aussi aux contraintes écologiques, au respect des consommateurs, consommatrices, et aux exigences liées à la cohésion de nos sociétés. Il vient bien à point. Car le risque est de voir la classe des dirigeants économiques et politiques préparer idéologiquement, politiquement et juridiquement la mise en place d'un mode d'organisation du travail et de l'emploi qui remet en cause certains fondements du management « moderne » (celui mis en place en contrecoup de mai 68 à partir de du milieu des années 70) au profit d'autres que l'on voit déjà émerger et qui représentent une dégradation menant à un travail plus délétère encore et des formes d'emplois plus menaçantes.

### UNE CRITIQUE MANAGÉRIALE DU MANAGEMENT « MODERNE »

Il y a en effet une critique managériale du management moderne. Elle mérite d'être analysée. Il y a un consensus qui se dégage à travers nombre d'ouvrages récents publiés par des gourous, consultants ou dirigeants d'entreprises pour critiquer les travers du management à l'œuvre dans la plupart des entreprises.

Et ce, à partir d'une mise en cause de l'excès de bureaucratie dans l'entreprise, dans la lignée des travaux de David Graeber (anthropologue, militant anarchiste américain, qui connaît un grand succès autour de ses ouvrages sur les « Bullshit jobs »<sup>1</sup> -les boulots à la « con »- et la « Bureaucratie »<sup>2</sup>). On déplore les contraintes inutiles : trop de procédures, protocoles, méthodologies, « bonnes pratiques », trop de contrôle sous

forme de traçabilité et de reporting imposés et concoctés par des grands cabinets d'experts internationaux. Cela va à l'encontre du bien-être des salarié.es qui se trouvent assiégé.es, étouffé.es, nié.es dans leur professionnalité, et de leur performance. Ce management ne correspond plus, selon ce courant, à leurs aspirations pour plus d'autonomie, de possibilités de se réaliser dans leur travail, d'y prendre du plaisir, de s'y reconnaître. Ce courant développe une attaque en règle contre les efforts désespérés que le management contemporain développe pour tenter de rendre malgré tout les salarié.es heureux, en s'occupant de leur bien être. Ce ne sont que contorsions inutiles et ridicules (voir le livre de Bouzou, économiste libéral et de Funés qui connaît un grand succès<sup>3</sup>) qui consistent à satisfaire des besoins qui ne sont pas directement liés au travail : mise à disposition de séances de massage, jeux vidéo, confiseries. Le recours aux *chief happiness officers* censés prendre en charge le bonheur des salarié.es cristallise ces tentatives vouées à l'échec. Ce qui importe, pour les managers critiques, dans cette perspective, c'est de permettre aux travailleurs et travailleuses de gérer, réguler eux-mêmes leur travail, pour s'y sentir à l'aise tout en étant efficace. Ce qui importe, c'est de laisser se déployer le travail réel et de ne pas miser exclusivement sur le travail prescrit qui ne permet pas aux travailleurs et travailleuses d'être performant.es et adapté.es à des situations de travail fluctuantes et impré-

1 Éditions Les Liens qui libèrent, 2018.

2 Éditions Babel, 2017.

3 *La comédie inhumaine du travail*, Éditions de l'O, 2018.

4 Voir *La comédie humaine du travail, de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Éditions Erès, 2015.

5 Maisonnier, 2015.

6 Isaac Getz et Brian M Carney, *Liberté et Cie. Quand la liberté des salariés fait le bonheur des entreprises*, Éditions Fayard, 2013.

visibles. Il faut de la fluidité, de l'agilité et ne pas laisser les prescriptions rigidifier les capacités d'adaptation et la réactivité. Ce courant managériale a bien compris l'importance de la distinction analysée par les sociologues et ergonomes entre travail réel et travail prescrit. Le travail réel correspondant aux savoirs, connaissances, initiatives et pratiques mobilisées et déployés par les travailleurs et travailleuses pour parvenir à exécuter leur tâche malgré les prescriptions imposées par la hiérarchie et l'organisation du travail, ou trouvant à composer avec elles.

Il n'y a pas lieu de contester cette critique managériale du management moderne. Elle met bien en évidence ses aspects contre-productifs ainsi que ses aspects délétères qui mènent au *burn out* comme au *bore out*, aux risques psychosociaux, au mal-être, à la souffrance et aux suicides au travail. Mais si l'on s'y intéresse de près, on prend conscience que derrière cette critique, et prenant appui sur elle, se profilent des « solutions » qui risquent d'aggraver encore plus la situation des travailleurs et travailleuses sur le plan du travail comme de l'emploi. C'est à cette situation inquiétante que notre société est d'ores et déjà confrontée. Nous sommes à un véritable tournant : la critique du management est forte, elle est largement partagée par différentes parties prenantes de cette société, mais des stratégies bien construites, qui se nourrissent et se légitiment de cette critique désormais consensuelle, sont déjà là qui construisent un monde du travail plus inquiétant encore, alors que peinent à émerger du côté des travailleuses et travailleurs des contre modèles convaincants. Je ne ferai donc pas dans ce court texte une énième critique de l'organisation du travail et du management délétère, que j'ai déjà développé ailleurs<sup>4</sup>, mais je me concentrerai sur une analyse des « solutions » présentées comme disruptives et porteuses d'avenir par leurs promoteurs. Elles sont essentiellement de deux ordres, il y a celles qui se manifestent sous la ban-

nière des « Entreprises libérées » et celles qui prétendent libérer l'emploi, en tournant le dos au salariat pour faire place au travail indépendant.

### ENTREPRISES « LIBÉRÉES » PAR LEUR PATRON : UN NOUVEAU SALARIAT DE CONFIANCE ?

Il existe en effet des « entreprises libérées » et elles ont des émules : les entreprises en voie de libération, les entreprises responsabilisantes (entreprise Michelin), concertatives, (entreprise Hervé), horizontales... Il s'agit de grandes entreprises, de PME ou de mutuelles, voire de ministères, comme l'a mis en scène le documentaire *Le bonheur au travail* produit par Arte<sup>5</sup>. L'idée de base, est qu'il faut faire confiance aux salarié.es, ce qui permet de les laisser déployer un travail réel efficace et ajusté aux nécessités, mais qui plus est, de leur faire prendre en charge d'autres missions qui étaient auparavant réservées à l'encadrement intermédiaire. Déployer un travail réel qui mobilise au mieux les savoirs et l'expérience : rien de vraiment nouveau pourtant, c'est l'approche Toyotiste, qui n'a jamais été appliqué selon les tenants de la libération des entreprises. On comprend l'esprit qui les porte en lisant leur gourou, Isaac Getz, notamment dans le livre qu'il a co-écrit avec Brian M Carney<sup>6</sup> : « Toyota organise donc ses pratiques de gestion en partant du principe que les procédures standard sont la meilleure façon connue d'accomplir une tâche donnée – mais que les salariés de base savent mieux que quiconque ce qui fonctionne réellement. Autrement dit, on propose aux salariés de Toyota des manières efficaces de faire leur travail, mais on ne les oblige pas à continuer à les appliquer s'ils découvrent une meilleure méthode. Et au lieu d'employer les instruments de contrôle habituels, Toyota fournit à ses salariés des instruments d'auto contrôle. C'est une différence de taille avec ce que vit la main-d'œuvre dans la plupart des grandes entreprises. » (p. 51) On a là le postulat de la libération des entreprises (décrétée, rappelons-le, par le dirigeant de l'entreprise et on peut lire avec



[Tout le monde déteste le travail]

intérêt les livres produits par des patrons libérateurs comme Alexandre Girard<sup>7</sup> (Chronoflex) ou Jean-François Zobrist (Favi)<sup>8</sup> : une prise de conscience que les salarié.es savent mieux faire sur le terrain que leur hiérarchie et leur direction. La litanie que l'on entend dans la bouche (il y a beaucoup de grandes messes organisées par ce courant) et que l'on peut lire dans les écrits des patrons libérateurs, est « nous ne savons pas tout, soyons modeste, il faut reconnaître que les salarié.es savent faire et savent comment faire ». Reprenant une expression d'Yves Clot, psychologue du travail, ils proclament, « il faut leur redonner le pouvoir d'agir ». Ils préconisent donc le principe de subsidiarité. Les manières de travailler doivent se penser localement, face aux impératifs et aléas du travail et non en fonction de règles décidées hors sol. Les règles dans le management moderne « ne se bornent pas à saper le moral des salariés ; elles empêchent la grande majorité d'entre eux de faire ce qui conviendrait », écrivent ainsi Getz et Carney (p. 20). Leur cible est donc en permanence le moral de

leurs salarié.es, pour que ceux-ci et celles-ci se mobilisent de façon performante. Mais, bémol non insignifiant, toujours selon les orientations définies unilatéralement par leur dirigeant, leur leader qui est porteur d'une « vision », laquelle définit des objectifs pour son entreprise en termes de positionnement sur le marché, d'efficacité et de rentabilité. Les salarié.es doivent s'imprégner de cette vision, l'intérioriser et la mettre en œuvre du mieux qu'ils et elles peuvent, en bénéficiant d'une certaine autonomie, qui lorsqu'elle n'est pas toujours concrètement possible et réelle doit leur paraître pourtant toujours présente. L'impression d'autonomie est toute aussi importante que sa réalité pour le moral des salarié.es et l'efficacité de leur travail. Comme en témoignent ces lignes toujours tirées du livre de Getz et Carney (p. 68) : « Quand un individu a l'impression de jouir d'un degré de contrôle important sur un événement ou une situation, il le juge moins stressant et peut même y voir un défi. (...) Par exemple, face à un afflux soudain de clients, une vendeuse

qui a l'impression de bien contrôler son travail aura confiance en elle ; elle se dira qu'elle va trouver le moyen de s'adapter et de gérer cette charge supplémentaire. De sorte que ses émotions, loin de devenir négatives, peuvent même lui inspirer une impression positive de défi à relever. (...) Trois psychologues, Hans Bosma, Stephen Stanfeld et Michael Marmot, ont passé cinq ans à étudier les niveaux de stress de plus de dix mille fonctionnaires britanniques. Et ils ont découvert que les hommes qui ont l'impression – à tort ou à raison – d'exercer peu de contrôle sur leur emploi ont 50% de risques en plus de souffrir de troubles cardiaques. » Tout est dans l'art et la manière : « Lee Ozley, spécialiste du conseil en entreprise a expliqué à Teerlink (Harley Davidson) et à son équipe que si l'on impose quelque chose aux gens, ils freinent des quatre fers – alors qu'ils l'accepteraient peut-être de bon cœur s'ils avaient l'impression de l'avoir décidé d'eux-mêmes. C'est une idée que Teerlink allait faire sienne et qu'il répéterait fréquemment. » (p. 133)

La libération et l'ouverture jouent beaucoup sur le champ psychologique et idéologique. Les salarié.es doivent croire en leur leader libérateur, en sa vision, ils doivent se constituer en followers : « Communiquer et faire partager la vision de l'entreprise est un des rôles clés d'un leader libérateur. Il s'agit de la deuxième pierre angulaire de la liberté. (...) Si le leader ne joue pas ce rôle, certains risquent d'en revenir à ce qu'eux-mêmes jugent préférable en fonction de leur expérience. (...) Ce ne sont pas des expériences personnelles ni les conditions du moment qui doivent dicter le choix de la mesure la plus audacieuse, celui-ci doit répondre à un unique impératif : réaliser la vision de l'entreprise. » (p. 99) D'ailleurs, il est relevé par Getz et Carney que la liberté donnée aux salarié.es qui doivent être désormais considéré.es comme des égaux, est déclai-

rée dans certains domaines et pas d'autres selon les entreprises. Ainsi, « l'ouverture est donc la règle chez Richards Group à une exception près : la rémunération. Dans cette agence discuter de sa paie avec ses collègues est un motif de licenciement ». (...) Mais la satisfaction de leur besoin d'auto-direction ainsi que de leurs besoins de respect et de développement assure à la fois de meilleurs résultats pour l'entreprise et le bonheur des salariés », nous assure-t-on. Dans telle autre, « un retard de quelques minutes sera sévèrement sanctionné parce que l'entreprise travaille avec des clients qui sont en décalage horaire et qui ont des rendez-vous précis. » (p. 283)

Mais si les salarié.es libéré.es intègrent bien la vision, (à la différence d'autres qui auront du mal à le faire et se verront libéré.es d'une autre manière... par un départ volontaire ou un licenciement) on pourra leur demander de s'auto-manager, s'auto-motiver, s'auto-contrôler et s'auto-discipliner. Ils et elles le feront individuellement et au sein d'équipes pluridisciplinaires qui seront le cœur de l'entreprise. Ces équipes qui choisissent leur animateur ou animatrice parmi eux ou elles, auront à assumer des tâches relevant des ressources humaines (y compris le recrutement), du domaine commercial, voire financier. Cela permet à l'entreprise d'économiser car elle se passera des cadres de proximité, cadres intermédiaires et de certaines fonctions supports, sans pour autant tomber dans l'anarchie. Pour Bob Koski de Sun Hydraulics : « Comme pour d'autres leaders libérateurs, liberté n'était pas synonyme d'anarchie ; c'était au contraire un environnement hautement orchestré et discipliné qui cherchait à utiliser les forces et l'intelligence du personnel. » (p 120) La vertu, sinon l'astuce de ce modèle, est de vouloir transformer l'ensemble des salarié.es en salariat de confiance, qui était auparavant représenté par la catégorie peu fournie des cadres. Jusque dans les années 60, les cadres pouvaient être analysés comme relevant d'un rapport de confiance avec la direction,

<sup>7</sup> Le patron qui ne voulait plus être chef, Éditions Flammarion, 2017.

<sup>8</sup> La belle histoire de Favi ; l'entreprise qui croit que l'homme est bon, Éditions Lulu, 2018.

comme le développe Paul Bouffartigue dans ses travaux<sup>9</sup>. Ce rapport spécifique se caractérise par la confiance manifestée par la direction, à travers la rétrocession d'une parcelle de son pouvoir et d'une délégation d'autorité. Et en retour, par la confiance sous forme de loyauté que lui assurait le cadre. Au cœur de cette relation, la promesse d'une carrière sous forme d'un parcours promotionnel assuré. Depuis les années 80, le nombre des cadres ne cesse de progresser de façon spectaculaire, en même temps que se dégradent leurs conditions et le contenu de leur travail. Ils sont de plus en plus soumis aux contraintes de procédures, protocoles et reporting, aux dispositifs de fixation d'objectifs unilatéralement imposés et d'évaluations hiérarchiques. Les carrières, de fait, sont plus limitées. Leur loyauté se redéfinit alors : elle s'adresse moins à leur direction, leur entreprise qu'à leurs propres valeurs professionnelles et personnelles et leur volonté de progresser. Le courant des entreprises libérées opère ainsi un déplacement et se détourne d'une partie des cadres, notamment intermédiaires, pour tenter de retrouver avec tous les salarié.es une relation de confiance basée sur une délégation de parcelles d'autonomie en contrepartie d'une loyauté totale. Mais les bénéfices sont moins évidents. Ils sont, nous dit-on du côté du bien-être, de la qualité du moral, de l'esprit d'équipe, du sentiment de liberté, du plaisir de s'identifier à une vision et un leader, de la possibilité d'adapter des règles et des procédures pour mieux faire son travail.

Ceux qui s'inquiètent et se posent des questions sont une fois de plus du côté des consultants, responsables DRH et dirigeants. Un petit panel d'entre eux se sont unis pour une contre-offensive. Sous le titre d'un texte intitulé : « Entreprise libérée, la fin de l'illusion<sup>10</sup> », ceux qui se présentent comme les « mécréants » dénoncent cette remise en cause unilatérale par des patrons de leurs anciens soutiens et relais. Ils consi-

dèrent qu'il y a là comme une imposture à vouloir parler de libération, alors qu'il y a élimination d'une couche de « compétents » que l'on empêche désormais de travailler et qui tiennent pourtant un rôle fondamental ; celui de porter une responsabilité et autorité en matière de cadrage des salarié.es, de résolution de problèmes et difficultés entravant le travail individuel et d'équipe. Les « mécréants » mettent en évidence, de fait, l'importance de ces tâches de régulation du travail individuel et collectif qui relèvent de multiples enjeux.

Les travaux sociologiques qui portent sur l'encadrement notamment de proximité montrent bien l'ampleur, la complexité de ces tâches et la charge mentale qu'elles représentent, sur le plan cognitif comme **sur celui émotionnel**<sup>11</sup>. Or, ce sont ces tâches qui seront désormais attribuées aux salarié.es de base qui auront à régler entre eux/elles les différents écueils que rencontrent tout travail collectif. Qu'ils et elles s'arrangent entre eux, s'il y en a un ou une qui veut prendre un après-midi c'est d'accord si le reste de l'équipe s'engage à faire son boulot, disait un dirigeant... On demande en réalité aux salarié.es de l'entreprise libérée de se faire les relais loyaux, efficaces, fiables et disponibles de la vision du leader, qui pourra se reposer sur eux et elles en toute confiance. Alexandre Gérard, patron de Chronoflex est parti faire le tour du monde pendant un an avec sa famille et a

<sup>9</sup> Voir notamment « Les cadres : la déstabilisation d'un salariat de confiance », site halshs-00007603.

<sup>10</sup> Disponible sur le net sous cette appellation.

<sup>11</sup> Voir, par exemple, la thèse de doctorat de sociologie de Bertrand Mangin : « Nouvelle figure de l'encadrement de proximité dans une entreprise en transformation » dirigée par J-Ph Bouilloud, université Paris Diderot, 2018.

<sup>12</sup> Travail, la soif de liberté ; comment les start uppers, les slashers, coworkers réinventent le travail, Éditions Eyrolles 2017.

retrouvé son entreprise florissante... Mais à quel coût pour ses salarié.es qui multiplient les tâches annexes à leur activité propre, qui ne peuvent manifester de distance critique par rapport à la vision de leur leader et dont on attend une loyauté absolue et un investissement total dans leur travail ?

### À BAS LE SALARIAT, VIVE L'EMPLOI LIBÉRÉ ?

C'est là qu'intervient le second front de remise en cause du management moderne ; celui qui prend pour cible le salariat lui-même. Il est également porté par des professionnels du consulting, des RH, des managers. Il part de l'idée que le salariat n'est plus compatible avec les aspirations des membres de notre société et l'associe à une perte de sens. Pour présenter rapidement ce courant qui débouche « naturellement » sur la promotion des emplois « indépendants » avec les auto entrepreneurs, les slashers, les travailleurs et travailleuses en lien avec des plateformes numériques, les start uppers, les free lance, etc., ou celle d'une hybridation entre salariat partiel et formes indépendantes, je me fonderai sur le livre de Denis Pernel, *Travail, la soif de liberté*, qui a été lauréat du 31<sup>e</sup> concours du Prix Turgot, avec une médaille de bronze. Ce prix qui récompense « les plus grands auteurs de l'économie financière » a été créé par l'association des anciens élèves de l'Institut de haute finance<sup>12</sup>. Le décor est posé dès l'introduction : Si le salariat « s'est imposé dans le courant du XX<sup>e</sup> siècle au sein des économies industrielles pour devenir la forme générale d'emploi et le pivot de nos systèmes de protection sociale, le salariat connaît aujourd'hui une crise existentielle, remettant en cause le concept de servitude volontaire. La dictature de l'emploi salarié a pris le travail en otage, réduisant des métiers et des expertises à des fonctions bureaucratisées et à des postes standardisés ». (p. 15) Le salariat a fait son temps, il est devenu archaïque, il ne peut être considéré comme un mode de mise au travail efficace et acceptable : « Le salariat a touché les limites de son modèle, il a usé jusqu'à la

corde les recettes de son succès, il est arrivé au bout de sa logique. Le travail étouffe désormais dans un cadre trop rigide, conçu à l'âge de la civilisation de l'ouvrier puis du cadre subalterne. À la fatigue ressentie par les citoyens à l'égard d'un chômage inexorable se juxtapose une autre fatigue, celle d'un salariat au bout du rouleau. » (p. 16) Même considération que les promoteurs des entreprises libérées : la motivation est écrasée « par des modes managériaux néo-tayloristes étouffant toute initiative personnelle et engendrant de la souffrance. (...) Savoir libérer ce potentiel humain, voilà le vrai différenciateur économique pour les entreprises du XXI<sup>e</sup> siècle ». (p. 21)

Mais la solution sera donc bien différente : « pour baptiser cette nouvelle forme de travail nécessaire, utilisons le terme libertariat ». (p. 27) Les raisons qui poussent à ce libertariat sont, au-delà de celles portées par le courant des entreprises libérées, plus politiques et idéologiques encore. Pernel parle de la soviétisation du monde de l'entreprise : « L'absence de prise en compte et de respect de la singularité de chaque individu, la négation de la dimension humaine du travail : n'est ce point-là l'incarnation même du système soviétique, dans lequel l'homme n'est plus considéré comme un être humain ? » (p. 181) Il dénonce des procédures de contrôles intempestifs et coercitifs, une « volonté féroce de tout contrôler » (p. 178), « un développement intempestif des normes qualité et des modes de production centrés sur des process » (p. 179). La condamnation est sans appel : « Face à la montée de l'individualisation de la relation de travail et à la quête de plus d'autonomie, le salariat a eu beau se diversifier, il ne répond plus aux aspirations libertaires de nombre de citoyens. (...) Une nouvelle façon de travailler, plus libre, plus ouverte, moins asphyxiante, mais aussi plus respectueuse de la nature humaine et de la singularité de chacun, cherche à s'affranchir des scories de l'usine. » (p. 19) Elle se veut morale : « D'un certain côté, les salariés ont été les rentiers de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle. À eux l'accès à la protection sociale, des rémunérations à la hausse, des retraites généreuses, le tout non

financé de façon pérenne. Ils ont vécu sur le dos des générations à venir, sacrifiant l'avenir social de leurs enfants au profit des acquis sociaux, de leur qualité de vie matérielle et de leur confort personnel. (...) Grâce à ces complicités, s'est développé en France un marché du travail à deux vitesses, avec les "protégés" d'un côté (fonctionnaires et salariés en CDI) et les "courageux" de l'autre (CDD, intérim). On peut voir dans le mouvement du travail indépendant qui s'amorce aujourd'hui, la revanche des petits sur les grands, des "sans-dents" sur les bobos, des plus défavorisés sur les nantis, des déclassés sur les privilégiés, des travailleurs sur les actionnaires. C'est l'émergence d'un capitalisme plus démocratique.» (p. 49)

Intéressant retournement de perspective qui veut que les salarié.es du XX<sup>e</sup> siècle, qui se battaient dans le cadre de la lutte des classes pour arracher des droits et des protections, soient désormais représenté.es comme des rentiers que l'on doit opposer aux précaires, aux pauvres et aux chômeurs! Mais l'inventivité de la jeune génération et les fantastiques évolutions technologiques désignent les voies possibles de mise en place de ces formes libertaires d'emploi et de travail appelés de ses vœux par Denis Pennel: «La digitalisation a extirpé le travail de sa contrainte spatiotemporelle le rendant omniprésent et déconnecté de tout lieu physique.» (p. 20) «Grâce aux innovations technologiques, aux plateformes collaboratives, l'activité économique se démocratise» (p. 49) et «de plus en plus de jeunes font leur "jobbing out" abandonnant le confort et la stabilité d'un emploi salarié devenu sclérosant et insipide, voire nocif, pour se lancer dans la création leur propre activité professionnelle. (...) Dans les faits, la satisfaction est au rendez-vous: ces jeunes individus sont plus heureux qu'avant même s'ils gagnent moins bien leur vie.» (p. 48). «Mettons fin à la monarchie pour retrouver l'indépendance du travail, pour donner naissance au libertariat. (...) la plus grande erreur serait de préparer l'avenir en voulant sauver le passé. Ce n'est pas en amendant le salariat qu'on en sortira, il faut changer de perspective.» (p. 255) «Le salariat



[Tout le monde déteste le travail]

n'est pas un horizon indépassable, pas plus que la chute du mur de Berlin ne marquait la fin de l'Histoire.» (p. 258)

#### POURQUOI NE PAS AMENDER LE SALARIAT?

Les orientations préconisées par les milieux managériaux critiques du management moderne ont de quoi inquiéter. Il y a une propension, d'un côté à transformer les entreprises en véritables sectes tombant sous la houlette du leader et imposant un tri entre celles ou ceux qui y croient et celles ou ceux qui n'y croient pas, imposant surtout à celles et ceux qui y croient de ne pas céder au doute et à la critique, imposant aussi des conditions de travail de plus en plus exigeantes, complexes et souvent déstabilisantes. Il y a une propension, de l'autre côté, à tourner le dos au salariat, dénoncé pour son archaïsme et son immobilité pour propulser nombre de travailleurs

et travailleuses dans le monde d'emplois atomisés, qui conduisent le plus souvent à une fragilisation, une forte dépendance économique et à des «boulots de merde» comme l'écrivent Julien Brygo et Olivier Cyran<sup>13</sup>. On a un aperçu futuriste de ce monde dans le livre collectif intitulé *Au bal des actifs, demain le travail*<sup>14</sup>. Le salariat présente de lourds inconvénients, largement dénoncés ici par le milieu patronal, mais il présente aussi de sérieux avantages. Les avantages sont à relier à la dimension collective de la mise au travail et aux droits, garanties et protections qui ont pu être arrachés de haute lutte par les travailleurs, travailleuses et leurs organisations représentatives au cours de l'histoire, grâce à cette dimension collective. Ils sont également à relier à l'héritage du sentiment d'un destin commun, qui unit face à des difficultés vécues collectivement, même si les politiques managériales instaurent une individualisation et personnalisation de la relation de chacun à son travail. Il y a, dans ce salariat, des éléments qui sont favorables aussi à la mise en débat collective des enjeux fondamentaux du travail, dans ses dimensions d'efficacité et de finalité sociale et économique comme dans ses dimensions écologiques. Par finalité sociale et économique, il faut entendre les conditions, le contenu et le sens du travail (et donc la prise en compte des consommateurs, consommatrices ou usagers des services, autant que celle des travailleurs et travailleuses), la répartition des richesses produites, et la prise en compte de l'avenir de notre planète. Mais cette capacité de mise

en débat est compromise par l'inconvénient le plus fondamental du salariat, à savoir le lien de subordination inscrit dans le contrat de travail lui-même et qui paralyse et entrave à lui seul les salarié.es. C'est ce lien de subordination qui rend possible les dérives managériales et organisationnelles dénoncées désormais par les milieux patronaux, et qui fige l'entreprise dans ses dimensions les plus irrationnelles et injustes. Un salariat sans subordination est tout à fait possible et envisageable, qui préserverait les capacités de protection et les droits des salarié.es, si on arrivait à penser autrement l'entreprise. Celle-ci n'appartient pas aux employeurs (elle n'existe d'ailleurs pas et est une pure fiction sur le plan juridique) quoiqu'en pense le patronat qui de Conseil national du patronat français (CNPF) s'est rebaptisé en 1999 Mouvement des entreprises de France (MEDEF). La vraie modernisation serait de repenser le salariat à travers l'invention d'une entreprise capable de prendre en compte les véritables enjeux que véhicule le travail.

■ Danièle Linhart

<sup>13</sup> Boulots de merde, du cireur au trader. Enquête sur l'utilité et la nuisance sociale des métiers, éd. La Découverte, 2016.

<sup>14</sup> Éditions Volte, 2017.

# QUELLES FORMATIONS SYNDICALES ?

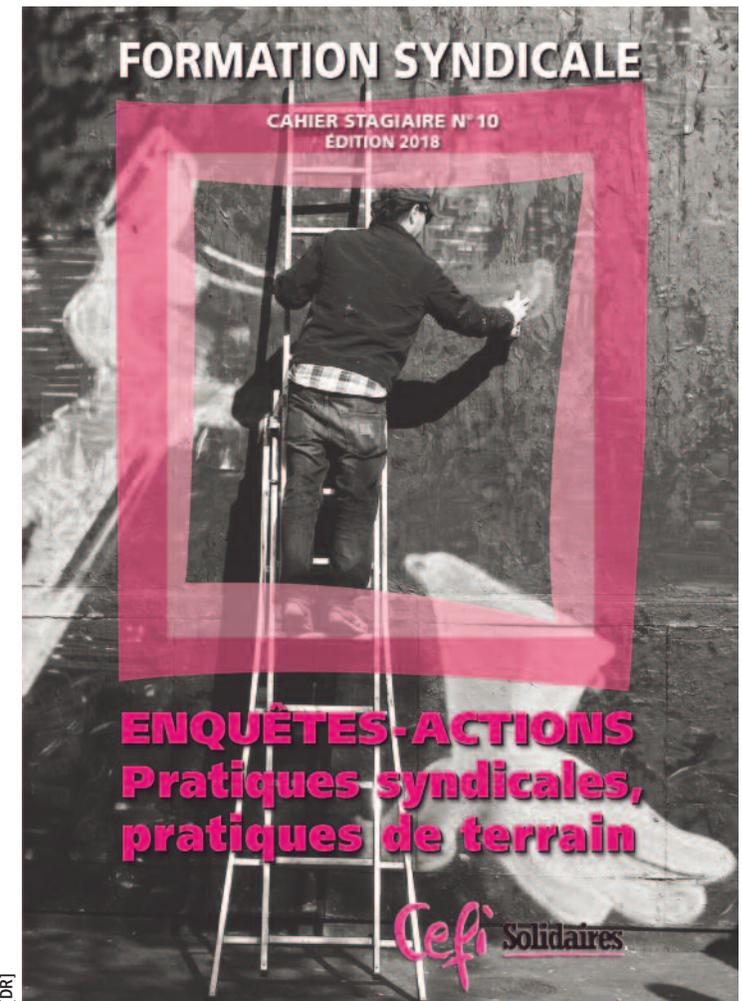


**Ces dernières années, l'Union syndicale Solidaires a organisé un nombre important de journées de formation sur les questions du travail. Les stages organisés par l'organisme de formation de Solidaires\* ont été démultipliés à l'issue de formations nationales d'animatrices et d'animateurs permettant l'organisation de sessions décentralisées.**

**Membres, respectivement, de SUD Santé social et de SUD-Rail, Alain Chartier et Bernard Bouché participent depuis la création à l'animation de leur union départementale interprofessionnelle Solidaires (Meurthe-et-Moselle pour le premier, Rhône pour le second). Tous deux ont une longue pratique au sein de Solidaires, alimentée par les contacts (à l'occasion des formations) avec les militants et militantes de terrain de nombreux secteurs professionnels, mais aussi des réseaux d'éducation populaire, des chercheurs et chercheuses, des scientifiques.**

\* Le Centre d'études et de formation interprofessionnel Solidaires est agréé pour tous les congés de formations syndicaux y compris pour les formations des instances qui traitent des questions de santé, sécurité et conditions de travail (CHSCT et dans le privé désormais CSE).

Cahier de formation  
du CEFI-Solidaires



[DR]

## DES FORMATIONS POUR DÉVELOPPER

### DES PRATIQUES SYNDICALES AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

Il s'agit de transmettre :

→ des connaissances juridiques nécessaires, sur le code du travail, le code de la sécurité sociale, le code pénal<sup>1</sup> pour les militant.es syndicaux (notamment représentant.es du personnel).

→ des connaissances scientifiques, à partir de travaux de chercheurs et chercheuses de différentes disciplines des sciences sociales. Les auteurs du livre Les risques du travail<sup>2</sup> sont, pour la plupart, en lien avec les organisations syndicales, dont Solidaires.

1 Des connaissances supplémentaires, complémentaires, sont également nécessaires pour prendre en compte les réglementations particulières (fonctions publiques, statuts ou accords particuliers).

2 Éditions La Découverte, 2015. L'ouvrage a été coordonné par Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent Vogel et Serge Volkoff. Les trois premières personnes citées sont intervenues dans des formations d'animateurs et animatrices de l'Union syndicale Solidaires.

Travail d'enquête :  
l'exemple des Cahiers de Mai  
(1968-1974)



[DR]

Ces connaissances permettent d'expliquer des mécanismes qui sont à l'origine des dégradations de la santé physique et psychique. Un des objectifs de la formation est, comme l'exprimaient des salariées d'une grande enseigne de librairie, de mettre « des mots sur les maux du travail ».

Mais les connaissances juridiques et scientifiques auraient peu d'intérêt si les formations ne comportaient pas des ambitions syndicales et politiques plus larges que nous allons développer.

#### L'ÉCHANGE ENTRE MILITANT.ES DE SECTEURS PROFESSIONNELS TRÈS DIFFÉRENTS

Dans notre expérience de formateurs, nous avons souvent entendu des stagiaires nous dire combien la formation leur permettait d'abord de mieux comprendre leur propre rapport au travail, de comprendre les réactions de leurs collègues et de sortir de l'isolement. A l'occasion de formations sur les risques organisationnels<sup>3</sup>, nous avons, par exemple, pendant la période de médiatisation des suicides à France Télécom, beau-

coup de militants et militantes expliquant que, dans leur entreprise, c'était pire qu'aillieurs... Les formations permettent des échanges importants, sur ce que chacun et chacune vit dans son secteur professionnel, ce qui a pour intérêt de dépasser les formulations générales et les effets déformants de la médiatisation. Dans le bilan collectif de la formation, ce qui ressortait quasi systématiquement, était au contraire que les mécanismes à l'œuvre à France Télécom étaient (hélas) les mêmes qu'à la SNCF, mais aussi dans les associations, les municipalités ou les hôpitaux.

Aujourd'hui, dans le privé comme dans le secteur public, les méthodes, les logiques et les mécanismes patronaux utilisent les mêmes méthodes, les mêmes formules, les mêmes injonctions. Les mots sont magiques comme progrès, qualité, réformes, adaptation à la concurrence. Ces mots n'ont pas le même sens pour les employeurs et pour celles et ceux qui font le travail. Par exemple, comprendre que la qualité du travail, du point de vue des salarié.es est un enjeu collectif, permet de construire des points de vue étayés par des faits, des exigences et au bout du compte, aboutit à alimenter une action syndicale de terrain avec celles et ceux qui font le travail. Dans les entreprises, l'injonction la plus fréquente et de faire toujours plus (avec des indicateurs quantitatifs abstraits qui ne représentent pas l'activité réelle) avec moins (moins de moyens, moins de personnel, moins de charges, etc.). Or, à un certain stade, ce n'est pas possible; sauf à ramener du travail chez soi (pour certains emplois), à « bidouiller » les indicateurs ou/et à trier chacun.e dans son coin entre ce qu'on nous demande de faire. Travailler ces questions en formation permet d'entrevoir des

possibilités d'actions syndicales, avec des échanges qui permettent de comprendre le lien entre le vécu de tous les jours et la financiarisation de l'économie.

La mondialisation capitaliste et les politiques développées notamment depuis les années 80 se sont traduites par l'accentuation de la concurrence sur les marchés des biens et de services et sur les marchés des capitaux, comme sur les marchés du travail, par le chômage, la précarité ainsi que les menaces de délocalisation. La mise sous pression est développée par de nombreuses organisations du travail pathogènes comme le benchmark, système de mise en concurrence généralisée par exemple dans le secteur bancaire. Les conséquences sur la santé des salarié.es sont dramatiques. À l'initiative du syndicat SUD Solidaires BPCE, une action en justice a été engagée, s'appuyant sur un important travail syndical avec la médecine du travail, l'inspection du travail, des enquêtes et expertises. Le jugement reconnaît « l'outil de pilotage benchmark attentatoire à la santé des salariés, en application des articles L. 2132-1 et suivants du code du travail. »<sup>4</sup> Un des effets de ce jugement a été une certaine libération de la parole. Savoir que son patron est « hors la loi » fait reculer l'isolement. Cette question, abordée en formation, permet de donner des perspectives d'actions juridiques qui ne restent pas une simple défense individuelle.

La formation syndicale permet de comprendre les logiques patronales et de développer, à la fois une critique du système et de l'organisation capitaliste du travail, mais aussi de repérer au quotidien les effets précis de la mondialisation capitaliste sur les salarié.es. Il ne s'agit donc pas de prendre les questions du travail de manière « spécialisée », « juridique » ou « technique » indépendamment d'une critique politique du capitalisme. La différence de positionnement sur ces questions est visible sur le terrain<sup>5</sup>. Cette « double besogne » est évidemment un choix politique? pour un syndicalisme de transformation sociale. Elle

<sup>3</sup> Nous préférons employer le terme de « risques organisationnels » à celui de « risques psychosociaux », pour souligner le lien direct entre risques et organisation du travail. C'est le travail et son organisation qui est malade et crée des atteintes à la santé physique (cancers, fatigue excessive, maladies professionnelles) et à la santé psychique.

<sup>4</sup> Jugement de la Cour d'appel de Lyon du 21 février 2014.

ouvre des perspectives de mobilisations et d'actions des salarié.es et de renforcement de la syndicalisation. Un des premiers effets des formations syndicales interprofessionnelles sur les questions du travail est de recréer du lien, du sens et du collectif, pour permettre le développement d'actions au plus près du terrain. Les mêmes formations organisées au sein d'une seule entreprise ou d'un seul secteur professionnel permettent aussi de développer des réflexes collectifs, mais n'ont pas la même force qu'un brassage très large entre des statuts différents, des histoires d'entreprises différentes, des pratiques diverses. Cette opinion est parfois discutée, y compris par des militants et militantes très politisé.es, fervents partisans du « tous ensemble » dans les luttes. Mais du point de vue de la mise en mouvement, plus la confrontation entre des secteurs professionnels différents est organisée, plus l'intérêt de ces échanges à ce niveau apparaît. C'est ce que très majoritairement les stagiaires des formations interprofessionnelles expriment dans les bilans de ces formations.

### SORTIR DE LA CONFUSION...

Les questions d'organisations du travail, de conditions de travail, de santé au travail étaient jusqu'à présent du ressort des CHSCT. La formation des représentants et représentantes du personnel de Solidaires dans ce comité constituait donc une nécessité<sup>6</sup>, qui reste d'actualité malgré la suppression de cette instance dans le secteur privé et le transfert de l'essentiel de ses missions dans le comité social et économique (CSE). Certaines équipes syndicales, pas toujours au fait de leurs droits ou parfois éloignées de l'organisation syndicale, participent à des formations dans des organismes agréés très éloignés des logiques et pratiques que nous défendons. Ces organismes vendent un discours dans lequel nous ne nous retrouvons pas du tout. Avant de développer comment nous concevons les formations dans Solidaires, survolons

les formations organisées par les organismes de formation agréés qui ne sont pas syndicaux et les désaccords que nous pouvons pointer.

Ces formations sont parfois suggérées par les employeurs, par d'autres organisations syndicales ou à la suite de contacts avec des organismes avec lesquels les équipes syndicales peuvent travailler par ailleurs. Il s'agit par exemple d'organismes qui font du conseil juridique (cabinets d'avocats), de l'expertise CHSCT ou économique, ou de cabinets trouvés sur internet. Les organismes qui ont un agrément sont, par exemple, les chambres de commerce et d'industrie (CCI)<sup>7</sup> qui proposent des formations essentiellement internes aux entreprises. D'autres organismes de conseils aux entreprises se sont placés sur le marché de la formation des élu.es du personnel<sup>8</sup>. Il suffit de taper sur n'importe quel moteur de recherche « formation CHSCT » pour avoir de nombreux « marchands de soupe » qui proposent leur service. Un exemple de présentation d'organisme agréé formation CHSCT : « Formation, conseil, expertise, accom-

5 Dans l'action en justice dont nous parlons, SUD Solidaires BPCE a engagé seul la première instance au tribunal. La CGT et l'UNSA ont rejoint ensuite cette initiative en appel. Les autres syndicats ne sont pas intervenus...

6 Le droit à une formation de 3 jours ou 5 jours (selon la taille de l'entreprise) pour les membres du CHSCT du secteur privé et de la fonction publique hospitalière était ouvert tous les 4 ans. Cette formation est financée par les employeurs. Dans la fonction publique territoriale et d'état, cette formation est de 2 jours. Dans le secteur privé, tous les membres de CSE (titulaires et suppléant.es) auront désormais droit à cette formation.

7 Les chambres de commerce et d'industrie (CCI) sont administrées par des dirigeants d'entreprise (industrie, commerce et services), élus par leurs pairs. Elles représentent leurs intérêts auprès des pouvoirs publics et des autorités étrangères.

8 On peut, par exemple, citer le cabinet Stimulus, spécialisé dans le conseil exclusif aux patrons pendant de longues années, qui développe désormais son activité dans l'expertise et la formation des représentant.es du personnel.

9 Secafi-Alpha a été fondé par Pierre Ferracci, dont le fils est un grand ami à Macron et corédacteur des ordonnances. Lui-même soutien de Macron, le patron de Secafi déclarait, par exemple, le 6 avril 2017 : « En France, on parle aujourd'hui beaucoup de dialogue social mais on a des syndicats qui font trop de politique. » (Le Monde).

10 Les phrases en italique sont des extraits de la lettre d'information APEX-ISAST de septembre 2018.

11 Les formations d'instances représentatives du personnel sont, pour Solidaires, des formations syndicales; les élu.es détiennent leur mandat de l'organisation syndicale et des salarié.es.

pagnement, auprès des entreprises, des associations, des salarié.es et de leurs représentants depuis 1965. Une équipe indépendante et bienveillante de professionnels expérimentés qui partage l'envie de transmettre et d'échanger. » Une des caractéristiques de beaucoup d'organismes de formation sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, est de prétendre à la « neutralité », « l'indépendance » ou « l'objectivité », au nom de prétendus « intérêts communs » entre employeurs et salarié.es. Cela conduit à des organismes de formation qui forment les représentant.es du personnel et les représentant.es de la direction (président compris) dans des formations communes. Une version plus « soft », mais tout autant discutable, est le même organisme de formation qui organise des stages avec les mêmes formateurs ou formatrices, une semaine avec les présidents de CHSCT et les responsables de la sécurité, l'autre semaine avec les élu.es du personnel. On voit bien combien la confusion règne sur ces questions de travail et santé...

Des cabinets fondés par des syndicalistes (souvent à l'initiative de confédérations syndicales) travaillaient exclusivement pour les instances représentatives du personnel et les syndicats au moment de leur création. Certains, ont ensuite développé leur activité dans le conseil et l'accompagnement des entreprises. Un des exemples est celui de Secafi<sup>9</sup>. Ce cabinet (on pourrait dire cette entreprise fleurissante) a de nombreuses activités en direction des élu.es du personnel, mais aussi des employeurs qu'il conseille. Une équipe de Secafi peut, par exemple, être désignée dans le cadre d'un plan social pour analyser les motivations économiques et, dans ce cadre, aider les élu.es de CE (ou CSE), tandis qu'une autre équipe (toujours de Secafi) accompagne ensuite le patron pour la mise en œuvre de ce plan. Les formations d'élu.es du personnel par ce même cabinet seront forcément très différentes de celles que nous organisons. Autre exemple de cabinet fondé par

des syndicalistes<sup>10</sup>, mais qui véhicule des discours très éloignés de ce que nous développons en formation : « Là où il existe un dialogue social de qualité, les partenaires sociaux pourront amender les dispositions des ordonnances... » Dialogue social, partenaires sociaux... comme si ce n'était pas le rapport de force qui dominait dans les entreprises... Autre morceau de bravoure : « Les ordonnances font le pari du dialogue social sur le terrain. La mise en place du CSE sera à cet égard un test grandeur nature. Aux élus de s'en saisir, toujours avec loyauté mais jamais sans vigilance. » On peut, au contraire, affirmer que l'objectif des ordonnances est d'éloigner les représentant.es du personnel du terrain. Parler « loyauté » à des équipes syndicales confrontées à des pratiques « déloyales » est très éloigné des réalités. Pour résumer, le choix de l'organisme de formation n'est pas neutre. Confier des formations syndicales<sup>11</sup> à des avocats, des formateurs professionnels, des ergonomes, des psychologues du travail ou même d'anciens syndicalistes ne permet pas de développer, face au rouleau compresseur patronal, les contre-pouvoirs nécessaires pour mettre en pratique un syndicalisme de transformation sociale. Cela ne signifie pas un repli sur soi. Nous travaillons avec des avocats, des experts CHSCT ou d'autres intervenants et intervenantes, qui peuvent nous apporter beaucoup, mais nous devons rester exigeants sur les coopérations avec d'autres.

### DES OBJECTIFS, ET LES CHOIX

#### DES FORMATIONS SYNDICALES

Dans Solidaires, comme nous l'avons rappelé précédemment, le choix de formations syndicales interprofessionnelles ne va toutefois pas toujours de soi. Ce que nous croyons, c'est que les enjeux sont d'abord politiques et de pratiques syndicales, et que les connaissances réglementaires ou juridiques ne sont nécessaires qu'en lien avec des choix clairs. Enjeu politique d'abord... puisqu'il s'agit de décortiquer les logiques auxquelles les salarié.es sont confronté.es

et donc, en partant du vécu de chacun et chacune, de mettre en mots, de décrire les situations à laquelle chacun et chacune est confronté. Cela permet de comprendre précisément les politiques développées ces dernières années. Il s'agit de réfléchir aux marges que nous pourrions infléchir, mais avec une analyse de l'évolution du capitalisme qui impose un contrat de travail de subordination aux salarié.es. Comprendre, avec les collègues concernés, ce que génère l'organisation du travail dans l'activité de tous les jours est pour nous capital. Partir du « penser local », pour « agir local », permet de comprendre les possibilités d'initiatives et d'analyses plus générales. Il s'agit d'un processus d'enrichissement de l'action syndicale.

Enjeu de mise en pratique... connaître le code du travail, être capable d'expliquer le droit d'alerte pour situation de danger grave et imminent, maîtriser les textes qui concernent les obligations de l'employeur (à qui il est interdit de dégrader la santé physique et mentale des salarié.es), est indispensable. Des juristes, des experts peuvent l'expliquer, mais savoir pratiquer, dans son entreprise, la mise en œuvre de ces droits est toujours un plus. C'est une différence importante avec la seule connaissance théorique des textes. La pratique que nous impulsions en formation, est celle du lien entre nos choix politiques et nos pratiques. Ce que nous développons par exemple c'est la nécessité de toujours faire avec les salarié.es concerné.es, pas à leur place. C'est un choix politique et de pratique syndicale qui a du sens si on lutte également pour une société autogestionnaire.

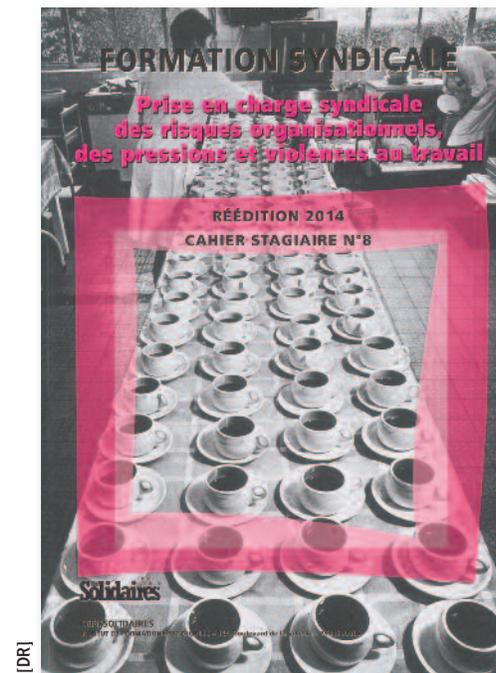
#### PRATIQUES D'ENQUÊTES SYNDICALES: DE QUOI PARLONS-NOUS ?

Dans toutes les formations syndicales, la question du syndicalisme de terrain est fondamentale. Elle se rattache notamment à la tradition d'une partie du mouvement ouvrier français. Nous nous retrouvons dans cette description de l'enquête ouvrière de

militants et militantes des années 1970, qui expliquent<sup>12</sup> : « Les objectifs que nous poursuivons doivent permettre de susciter la prise de parole des personnes exploitées, pour imaginer, à partir de là, des moyens de lutte. À l'origine, l'enquête ouvrière visait à briser l'isolement et à fabriquer du commun et des solidarités (« faire classe ») contre des logiques de domination, en particulier contre l'exploitation capitaliste. Cette conscience partagée était l'une des conditions de l'action collective. L'enquête ouvrière est une « recherche méthodique reposant notamment sur des questions et des témoignages. »

Dans nos pratiques syndicales, ne pas sauter une étape : un exemple travaillé en formation. Des élu.es en CHSCT sont informé.es de difficultés dans un service : conflits interpersonnels, comportements inacceptables de la hiérarchie, absentéisme qui génère un surcroît de travail pour ceux et celles qui s'efforcent de tenir... Une enquête est décidée en CHSCT. La Direction octroie des moyens et permet quelques entretiens avec des salarié.es et une rencontre collective. Les témoignages des collègues permettent de rédiger un rapport rapidement envoyé à la Direction...

Il manque quelque chose ! Dans les formations pratiques d'enquêtes, nous échangeons sur la nécessité de permettre aux salarié.es d'être acteurs et actrices, pas seulement sujets, de ce que nous écrivons sur le travail. Il ne s'agit pas seulement de les écouter, d'écrire ce qui nous est confié pour aller « ferrailer » ensuite, le plus rapidement possible, avec les directions d'entreprise. Une fois que l'on a rédigé une note, un rapport d'enquêtes, que l'on reprend dans un document un constat et des propositions, il faut retourner auprès du personnel du service qui nous a sollicité.es. La vérification du contenu de ce que nous écrivons, avec les personnes directement concernées, est un incontournable dans les pratiques syndicales que nous souhaitons développer. Ceux et celles qui nous ont confié leurs réflexions doivent pouvoir vérifier que nous avons bien compris ce qu'elles nous ont



(DRI)

confié. Ce retour aux intéressé.es, avant de repasser par la phase institutionnelle d'intervention dans les instances, change la nature de la délégation. Plus l'intervention est co-élaborée, plus nous aurons les salarié.es avec nous, avec des arguments que les patrons vont difficilement contrer. Et souvent, si l'on prend ce temps de retour, ça nous donnera des éléments complémentaires (parfois directement rédigés par les intéressé.es) et des possibilités d'actions plus importantes.

Les pratiques d'enquêtes-actions que nous souhaitons développer sur les questions du travail doivent permettre de mieux comprendre ce que les salarié.es s'efforcent de préserver, de promouvoir, de développer, et les obstacles auxquels ils et elles se heurtent. Il s'agit de développer des connais-

12 La Trouvaille, collectif d'éducation populaire et politique : <http://la-trouvaille.org/redécouvrir-lenquete-ouvriere/>

Cahier de formation  
du CEFI-Solidaires

sances fines, détaillées sur ce qui se passe sur les lieux de travail. La mondialisation libérale (largement décrite par ailleurs) a des conséquences concrètes jusqu'au poste de travail. C'est donc à ce niveau qu'il s'agit de décrire ce qui fait sens collectivement, pour rendre visible ce qui est habituellement intériorisé. Le développement d'espaces de discussions avec les salarié.es permet la mobilisation. Trop souvent, des enquêtes de CHSCT se réalisent dans une logique institutionnelle. Elles sont, par exemple, rédigées à partir de témoignages de collègues, sans aller vérifier ensuite, avec eux et elles, que ce qui est écrit par les élu.es correspond bien aux aspirations collectives du plus grand nombre. Parfois, des tracts syndicaux décrivent des conditions de travail, sans associer celles et ceux qui les vivent et les subissent. Les pratiques d'enquêtes visent à co-construire les analyses et les revendications avec ceux et celles qui font le travail. Il s'agit, en mettant en débat les questions du travail telles qu'elles se posent aux salarié.es de développer du lien, de reconquérir une capacité à agir sur les évolutions du travail et à affirmer la dignité de ceux et celles qui font fonctionner la société. Ce travail de renforcement des capacités de réflexions des salarié.es est, en même temps, un travail d'enracinement du syndicat. Le renforcement des liens entre syndicalistes et salarié.es autour des questions du travail permet d'enrichir non seulement les revendications sur les questions de santé-travail, mais aussi les autres revendications portées par Solidaires : salaires, temps de travail, statut, emplois, égalité professionnelle, formation, etc.

■ Alain Chartier et Bernard Bouché

## EXEMPLE UTILISÉ EN FORMATION

**Le contexte :** au printemps 2014, un surveillant de nuit de la maison d'enfants à caractère social (MECS) est convoqué à un entretien préalable à sanction disciplinaire... Une jeune fille de la MECS a fugué durant la nuit où il était de service, il ne l'a pas remarqué et ce sont les parents qui ont informé la structure, tôt le matin, pour dire que leur fille était chez eux depuis minuit. Il se verra mettre à pied trois jours. Quelques années auparavant, dans une autre structure, un veilleur de nuit avait été soupçonné d'attitude ambiguë avec une adolescente, il avait soulevé son drap pour s'assurer de sa présence, elle était nue, il s'est vu accusé de voyeurisme : dépôt de plainte, classement sans suite, excuses de l'employeur. Par ailleurs, l'employeur soupçonne les personnels de nuit de dormir plutôt qu'assurer la surveillance, et d'avoir une autre activité professionnelle la journée. Les difficultés que rencontrent les veilleurs de nuit sont habituellement peu prises en charge. C'est dans ce contexte que la section syndicale propose à deux membres du CHSCT (mais d'autres élu.es ou militant.es peuvent aussi être sollicité.es pour contribuer à ces enquêtes) de rencontrer les veilleurs de nuit pour comprendre leur travail et enquêter sur leurs préoccupations, leurs exigences, et ce qu'ils souhaitent faire bouger. Les conditions de l'enquête : les deux membres du CHSCT ont rencontré 13 surveillants de nuit sur 18, salariés de 3 structures et donc sur 3 lieux différents. Les entretiens se sont déroulés soit individuellement, soit à plusieurs, en fonction de leur demande. Les échanges ont eu lieu sur leur lieu de travail et pendant les heures de travail (donc la nuit). Sans rentrer dans le détail de tous les échanges et descriptions de la situation des veilleurs de nuit, l'important réside dans les préconisations<sup>13</sup> élaborées collectivement avec toutes les personnes ayant été entendues lors de l'enquête. Voici les principales :

- régulariser la tenue vestimentaire des enfants : rendre le pyjama obligatoire ;
- nécessité d'être à deux en poste, notamment pour les hébergements d'adolescents.es ;
- en cas de distribution de médicaments par le veilleur : protocole et piluliers ;
- formation aux consignes et gestes en cas d'incendie, dont manipulation d'extincteurs ;
- que faire en cas d'alcoolisation des jeunes ?
- prévention du sentiment d'isolement physique : prévoir des moyens qui donneraient l'alerte en cas de malaise du travailleur de nuit ;
- possibilité de prévoir de la nourriture pour le veilleur, même un repas léger, qui aiderait à surmonter les coups de fatigue en milieu de nuit ;
- revoir le rythme et le roulement des nuits.

Ces exigences peuvent sembler des détails. Elles ne le sont pas pour ceux qui font le travail. Les questions d'emploi (demande d'être deux en poste) sont posées en lien avec les contraintes du travail ; les règles nécessaires à l'exercice du métier sont renvoyées à la responsabilité de l'employeur qui habituellement se défausse sur les salariés, lesquels se débrouillent comme ils le peuvent pour faire leur travail. Lors de la restitution en réunion de CHSCT, les élu.es invitaient l'employeur à mettre en œuvre les principes généraux de prévention<sup>14</sup> et à donner les instructions appropriées aux travailleurs et travailleuses, afin qu'ils et elles effectuent leur travail en toute sécurité. La direction générale, les directions d'établissement se sont montrées surprises, ennuyées, fâchées... Elles ont cherché à connaître ceux et celles qui avaient participé à l'enquête, et qui avait dit quoi. Elles ont intimidé et mis la pression. Mais c'était leur enquête, et ils n'ont pas cédé à l'intimidation. Les suites de cette enquête et ce qu'elle a permis : la direction générale a dû mettre en place un groupe de travail qui a réfléchi aux réponses à apporter. Ces réponses ont, comme souvent, mis du temps pour se concrétiser. Pour autant, les personnels de nuit se sont sentis reconnus comme catégorie à part entière dans l'entreprise. Ils sortaient de l'invisibilité. Mêmes éloignés les uns des autres, isolés par leurs horaires, ils sont devenus un collectif sur lequel l'employeur doit compter. Toute élaboration collective est émancipatrice et doit faire reculer la subordination. Au fil du temps, des modifications dans l'organisation de leur travail ont été mises en place, avec notamment la mise en place d'un protocole pour la prise de médicaments, d'une collation de nuit, de consignes incendie. L'amélioration de l'organisation du travail et de certaines consignes (notamment sur le port du pyjama obligatoire) permet désormais d'éviter des litiges et la mise en cause des veilleurs. Une réunion trimestrielle des personnels de nuit avec leur hiérarchie permet la prise en charge des problèmes qu'ils rencontrent en direct. Deux veilleurs de nuit sont désormais présents simultanément dans les structures accueillant des adolescents.es. Certains points ne sont toujours pas traités, notamment la sécurité du veilleur seul dans une structure. Et des réponses restent dans le flou comme la question des portes de secours qui doivent toujours pouvoir s'ouvrir... mais par laquelle les ados peuvent sortir. La direction générale interdit de les fermer à clé, mais la hiérarchie intermédiaire est plus ambiguë ! Cette catégorie de personnel a fait confiance à l'organisation syndicale, un tiers d'entre eux s'est syndiqué. Plus aucun veilleur n'a été convoqué à un entretien préalable à sanction. La section syndicale anime régulièrement des réunions avec eux. L'un d'entre eux a été candidat aux dernières élections des instances représentatives du personnel.

<sup>13</sup> On parle de « préconisations » puisqu'il s'agit d'une enquête qui sera présentée dans l'instance, mais on pourrait aussi parler de d'exigences ou de revendications. Ce sont en tout cas ce que veulent les salarié.es concerné.es.

<sup>14</sup> Conformément à l'article L.4121-1 et suivant du Code du travail



# Sexisme et violences FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL

**Les violences faites aux femmes se manifestent partout : à la maison, dans la rue, dans les transports, au sport... et au travail. Souvent invisibilisées, voire niées, ces violences peuvent être de plusieurs ordres (psychologiques, physiques, sexuelles, etc.). Malgré un arsenal législatif régulièrement renforcé, les chiffres ne diminuent pas, voire ont augmenté depuis un an et les révélations de l'affaire Weinstein. Face à la dénonciation de ces violences, les syndicalistes (quand ils et elles sont alerté.es) sont souvent démunis.es et on observe un déficit de prise en charge par les organisations syndicales. Au-delà des constats, quelle prise en charge syndicale ?**

**Gaëlle Differ, membre de la commission Femmes de l'Union syndicale Solidaires, a travaillé dix-neuf ans à La Poste ; élue au bureau fédéral puis au secrétariat fédéral de SUD PTT, elle est désormais salariée du Planning familial et milite au sein de l'union interprofessionnelle Solidaires Seine-Saint-Denis.**

Affiche du Réseau syndical international de solidarité et de luttes, mars 2018



## DE QUOI PARLE-T-ON ?

Il n'est pas de violences sexistes sans patriarcat, c'est-à-dire sans un système basé sur une différenciation et une hiérarchisation des hommes et des femmes (en tant que groupes sociaux). Il permet d'inférioriser les femmes par rapport aux hommes, à partir de différences biologiques, en leur assignant des rôles sociaux et se manifeste par des attitudes et comportements discriminatoires, visant à déprécier et dévaloriser les femmes. Il est donc question de domination masculine, qui va des discriminations liées au sexe aux violences faites aux femmes, qu'elles soient psychologiques, physiques, économiques, administratives ou sexuelles.

Les dernières statistiques sur les violences faites aux femmes au travail montrent l'ampleur du phénomène. 80% des femmes salariées disent être confrontées au sexisme sur leur lieu de travail, c'est-à-dire qu'elles subissent des propos ou comportements liés au sexe, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à leur dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Et ces agissements sexistes ne sont pas anodins, puisqu'ils peuvent créer de la souffrance, amenuiser la confiance en soi et le sentiment de compétence, conduire à des arrêts de travail répétés, voire à des démissions ou des licenciements pour celles qui les subissent. Trop souvent, on entend encore, de la part de collègues, de supérieurs hiérarchiques, de clients, des blagues sexistes, sans s'en offusquer outre mesure. Qui n'a pas entendu de blagues sur les blondes, les femmes cadres, les femmes trop ou pas assez féminines... ? Les personnes visées, en l'occurrence les femmes, peuvent elles-mêmes sembler en rire alors qu'elles sont dénigrées, dévalorisées, niées dans leurs compétences et dans leur légitimité à être là où elles se trouvent ! Ces propos sont violents pour celles qui les reçoivent, sans qu'elles soient en capacité d'y répondre ou parce qu'elles n'osent pas le faire sous peine de passer pour la coincée de service, celle à qui on ne peut plus rien dire ! Surtout, il ne faut jamais perdre de vue que dans ce genre de situation il y a des oppresseurs et des opprimées, conditionnées à être infériorisées depuis l'enfance.

Le sexisme au travail est un terreau extrêmement fertile pour l'installation des violences faites aux femmes. Il est le premier pas, s'il n'est pas puni et sanctionné, vers des agissements plus graves qui peuvent aller jusqu'au viol. Le laxisme des employeurs dans ce domaine offre un véritable sentiment d'impunité aux agresseurs, qui peuvent se croire autorisés à aller plus loin. Cela peut se manifester par des injures sexistes et intimidations, du harcèlement

sexuel, des agressions sexuelles, des viols et tentatives de viol. Les chiffres sont alarmants : un quart des agressions sexuelles se passent sur le lieu de travail (ce qui représente 50 000 délits par an) ; 5% des viols ou tentatives de viol également (près de 5 000 par an<sup>1</sup>). Quant au harcèlement sexuel, on estime qu'une femme sur cinq y est confrontée au cours de sa vie professionnelle, soit plusieurs millions de femmes. Les violences au travail touchent toutes les catégories socioprofessionnelles et tous les secteurs. Il apparaît toutefois que certains environnements professionnels ou situations sont plus propices aux violences : secteurs majoritairement masculins, précarité, violences intra-familiales, handicap, mères isolées, haut niveau de responsabilité.

Avant de nous pencher sur les conséquences de ces violences, encore convient-il de les définir et de bien les différencier. Il n'est pas rare qu'une agression sexuelle soit considérée comme du harcèlement sexuel ou qu'une tentative de viol ou un viol devienne une agression sexuelle. Or pour repérer au mieux les violences, il faut savoir les reconnaître et les distinguer. Le viol ou tentative de viol est défini comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise ». C'est un crime jugé en cour d'assises. Les agressions sexuelles autres que le viol sont définies comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise » (il peut s'agir d'une main aux fesses, sur les cuisses, les seins ou le sexe, de baiser forcé, d'attouchement sans pénétration, subis et donc dénués de tout consentement). Quant au harcèlement sexuel (qui n'a été défini pour la première fois en France qu'en 1992, puis abrogé en mai 2012 pour être ensuite réintroduit en août de la même année), il est caractérisé par « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encon-

tre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Il est également caractérisé par « le fait d'user (même de façon non répétée) de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un autre ». Les jurisprudences liées au harcèlement sexuel, quoique peu nombreuses comparativement aux nombres de plaintes et, plus encore, de situations, ont permis de mieux en préciser les contours. Cela peut aller des compliments répétés sur le physique, aux questionnements sur la vie privée sexuelle de la salariée, de l'exposition à des images pornographiques dans l'environnement de travail à des envois privés (MMS, mails) de photos intimes, d'invitations réitérées en dehors du travail (malgré plusieurs refus) au chantage à l'embauche ou à la promotion en échange de faveurs de nature sexuelle...

Ces violences ont des impacts importants sur la santé des femmes victimes, et donc sur leurs carrière et vie personnelle. Elles peuvent conduire à des états dépressifs, des situations de mises en danger (conduites addictives, auto-destruction pouvant aller jusqu'au suicide), isolement... en permanence. Le cerveau de la victime est colonisé par les mots, par les attitudes de l'agresseur, laissant peu de répit au corps et à l'esprit pour souffler. L'enquête Événements de vie et santé (DREES<sup>2</sup>) de 2006 démontre une surconsommation de soins des femmes victimes de violences par rapport aux femmes non victimes, ainsi qu'un taux d'arrêt de travail nettement supérieur. La consommation régulière d'antidépresseurs, de tranquillisants et de somnifères est en moyenne deux fois supérieure chez les femmes victimes de

violences par un auteur connu que chez les autres femmes. La consommation de ces produits peut avoir un impact sur la capacité et l'aptitude des femmes à tenir leur poste de travail. Très souvent, s'installent également une perte de confiance en soi et une culpabilité exacerbée, générées par la stratégie de l'agresseur qui consiste à renverser la responsabilité sur la victime. Loin d'alerter les employeurs, ces signaux peuvent se retourner contre les victimes et donner lieu à des sanctions et des licenciements pour insuffisance professionnelle, quand ce ne sont pas les victimes qui démissionnent pour échapper à cette situation qu'elles gèrent le plus souvent seules. En effet, une enquête récente faite par le Défenseur des droits indique que près de 30% des victimes n'en parlent à personne (même pas à leur entourage) et que moins d'un quart en fait part à l'employeur. Rien d'étonnant d'ailleurs, quand on sait la manière dont ces situations sont traitées en interne. Dans cette même enquête, 40% des femmes victimes ayant dénoncé des violences au travail auprès de leur employeur estiment avoir été lésées dans le traitement de leur affaire et 48% considèrent que l'auteur n'a finalement pas été sanctionné. Les représentants du personnel ne représentent que 7% des personnes informées par les victimes. Ce chiffre doit nous interroger et n'est certainement pas le fruit du hasard. Si les victimes ne se tournent pas vers les syndicalistes, c'est bien qu'elles pensent que celles-ci et ceux-ci ne pourront pas les aider. La question est : pourquoi ?

#### UN ENJEU SYNDICAL

La prise en charge des femmes victimes de violence au travail ne s'improvise pas et peu de militant.es y sont véritablement formé.es. Il s'agit bien souvent d'une affaire de spécialiste (généralement une militante), sur laquelle repose la mission de traiter la situation du début à la fin. Or, l'une des bases du syndicalisme est bien la défense individuelle et collective des salarié.es,

<sup>1</sup> Les chiffres cités concernent la France.

<sup>2</sup> Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques - ministère des Solidarités et de la Santé.

qu'ils/elles soient hommes ou femmes. Est-ce à penser que les violences faites aux femmes seraient secondaires, comparativement aux revendications salariales ou à l'amélioration des conditions de travail par exemple? Il y a sans doute de cela dans certaines équipes, la question de la division des travailleur.euse.s étant mise en avant pour ne pas traiter les situations. D'ailleurs, il n'est qu'à vérifier la non-distribution de tracts concernant les revendications spécifiques aux droits des femmes ou encore la difficulté à appeler à la grève pour le 8 mars (journée internationale de lutte pour les droits des femmes) et plus encore à l'organiser. Pourtant, le capitalisme tire profit de la situation d'oppression des femmes (inégalités salariales et de carrières, dévalorisation des métiers dits « féminins », travail domestique gratuit...), tout en la renforçant. Il en va de notre légitimité à représenter l'ensemble des salarié.es, sans quoi notre objectif de transformation sociale n'est qu'un vœu pieux et finalement peu crédible. Comment des salariées victimes pourraient-elles se tourner vers les syndicalistes quand aucune expression de défense des droits des femmes, de dénonciation des inégalités et des violences n'en émane?

Par ailleurs, les équipes syndicales ne vivent pas en dehors de la société et sont impactées, comme les autres sphères, par une certaine tolérance pour les propos et comportements sexistes, militantes et militants baignant dans la culture du viol. Celle-ci tend à minimiser, voire à nier les violences sexuelles dont les femmes sont majoritairement victimes. Enfin, les comportements virilistes de certains camarades sont également des facteurs de méfiance et de défiance. Quand on sait les difficultés pour les femmes victimes de violences à parler, à dénoncer (et ce pour plusieurs raisons: honte, culpabilité, isolement, peur de ne pas être crues, peur des sanctions et du licenciement, peur des représailles...), il est plus que nécessaire d'avoir des militant.es formé.es sur ces questions. Tout

d'abord formé.es au repérage des violences, qui ne sont pas forcément visibles et sont le plus souvent insidieuses. Ensuite, formé.es à la prise en charge des victimes: de quelle manière les recevoir, comment les écouter, quels leviers actionner, vers qui orienter (pour les aspects juridiques, médicaux et psychologiques)...? Autant de questions qui ne se traitent pas à la légère, au vu de la fragilité et de la vulnérabilité des femmes victimes.

Si nous ne pouvons, en tant que syndicalistes, gérer tous les aspects des conséquences des violences faites aux femmes au travail, nous avons en revanche quelques leviers d'intervention, que cela soit en termes d'action ou de prévention. Les tracts, les panneaux syndicaux, les heures d'information syndicale sont des vecteurs d'expression non négligeables. Ils peuvent permettre de rappeler les lois en matière de violences (définitions, sanctions prévues) mais également représenter un message envoyé aux femmes (ainsi qu'à d'éventuels témoins) qu'elles seront entendues et accompagnées quand elles décideront de dénoncer des comportements et/ou des violences sexistes. C'est aussi une manière de s'adresser clairement aux employeurs et de leur rappeler leur obligation (de moyens) de santé et de sécurité envers leurs salarié.es. Certaines instances du personnel sont aussi des lieux d'interventions: les CHSCT (quand ils existent encore), notamment par la mise en place de plans de prévention des agissements sexistes ou d'enquêtes, voire d'expertises, suite à des situations de violences sexistes. Les CSE tout juste mis en place semblent plus limités en terme d'action, mais doivent être investis sur ces questions. Par ailleurs, les négociations portant sur l'égalité professionnelle sont des moments pertinents pour porter nos revendications concernant l'élimination des violences faites aux femmes dans la branche, l'entreprise ou l'administration. Imposer ce thème n'est pas chose aisée, mais est indispensable afin que les violences faites aux femmes



au travail (qu'elles émanent d'un collègue, d'un supérieur hiérarchique, d'un donneur d'ordre ou encore d'un client) soient reconnues, mais également traitées rapidement lorsque des situations se présentent. Il est en effet plus facile de s'appuyer sur un texte fixant les modalités de mise en œuvre de mesures (éloignement de l'agresseur ou du harceleur, maintien dans l'emploi, aménagement de poste, implication de la médecine du travail, accompagnement juridique..., par exemple). Un accord peut également prévoir une campagne d'affichage spécifique, ou par voie de communication interne, pour prévenir les violences sexistes sur le lieu de travail (sanctions encourues, promotion des comportements non-sexistes), ainsi que la formation obligatoire de l'encadrement sur ces questions. Évidemment, l'action collective, la solidarité entre collègues et donc l'installation d'un rapport de force, sont des moyens de lutte efficaces qui s'adressent à la fois aux agresseurs et aux employeurs. Il peut s'agir d'arrêts du travail, de pétitions, ou encore d'exercices collectifs du droit de retrait, mais également (comme cela s'est déjà vu) de femmes signifiant collectivement à un

agresseur de cesser ses comportements! Les leviers d'intervention se situent également à l'extérieur de l'entreprise. Pour le secteur privé, l'inspection du travail peut être une alliée de taille, de par ses prérogatives l'autorisant à mener sa propre enquête et à déposer plainte directement auprès du procureur. Les associations d'aide aux victimes, actrices majeures et spécialisées, doivent être également sollicitées. En matière de violences sexistes, l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) est une partenaire privilégiée de par son expertise et son expérience juridiques, judiciaires et d'accompagnement des victimes. Cette dernière déplore d'ailleurs souvent de ne pas plus travailler avec les équipes syndicales, puisque la plupart des femmes qui y font appel le font seules, sans accompagnement syndical. Cela a été souligné plus haut, la formation des militant.es est indispensable pour une bonne prise en charge. Cela passe évidemment par la formation syndicale. Depuis 2006, la formation « Agir syndicalement contre les inégalités et stéréotypes de genre » est proposée aux Solidaires locaux. Elle permet, pendant 2 jours, de réfléchir

aux mécanismes de domination masculine, interroge les stagiaires sur leurs propres représentations et tente d'apporter quelques réponses au traitement des inégalités par le biais de mises en situation. Lors de ces stages, il est apparu que les violences sexistes (et notamment les violences faites aux femmes au travail) revenaient systématiquement (preuve que nos équipes y sont confrontées mais s'avèrent démunies). D'où l'élaboration d'une formation spécifique « Agir syndicalement contre les vio-

lences sexistes et sexuelles », afin de répondre à cette demande. Des formations de formatrices et formateurs ont également été proposées afin que les équipes soient elles-mêmes armées et puissent former le plus largement possible leurs militantes localement. Au-delà de l'apprentissage des actions à mener dans la lutte contre les violences faites aux femmes, les formations sont de véritables moments de prise de conscience des inégalités et des violences, y compris au sein de nos structures.

Une conférence de  
l'Association européenne  
contre les violences faites aux  
femmes au travail



**FEMMES  
VIOLENCES  
TRAVAIL**

**CONFÉRENCE DES  
JURISTES DE L'AVFT**

Association européenne contre  
les Violences faites aux  
Femmes au Travail

**10.04.2017  
18H**

**FACULTÉ SÉGALEN / B001  
BREST**

Organisée par  
**LE PLANNING FAMILIAL DE BREST  
et LABERS EA3149**

Avec le soutien de la CFDT, la CGT  
la FSU, Solidaires et l'UNSA

## AGIR AUSSI DANS NOS STRUCTURES

En effet, les organisations syndicales (quelles qu'elles soient) reproduisent en leur sein des inégalités, véhiculent des stéréotypes et acceptent des comportements sexistes, voire des violences sexistes et sexuelles envers des militantes. Or, la question de la place des femmes dans le syndicat est en lien direct avec la lutte contre les agissements et les violences sexistes. Faire l'économie de nous pencher sur ces questions en interne nous coupe inévitablement des victimes de violences au travail. Les violences sexistes dans les structures syndicales, si elles ne sont pas traitées et condamnées, éloignent les militantes de ces collectifs. Cela renforce le comportement des militants auteurs et de leurs alliés. Les attitudes et comportements machistes que peuvent renvoyer certains militants syndicaux sont autant de freins pour les salariées victimes de violences au travail, qui souhaiteraient interpeller les organisations syndicales sur ce qu'elles subissent. D'expérience, il est manifeste que plus les structures syndicales sont investies par les femmes, plus les questions féministes y sont portées et plus leur expression et leurs revendications en matière de droits des femmes sont fortes et audibles.

Nier le sexisme et les violences sexistes qui se produisent en interne ne grandit pas les organisations. Reconnaître (y compris publiquement) que cela existe, et qu'en conformité avec nos valeurs féministes et anti-sexistes, nous devons les combattre est un gage de crédibilité. En 2016, Philippe Martinez déclarait lors d'un discours à la Fête de L'Humanité : « La CGT n'est pas machiste, mais il y a trop de machos à la CGT. » Une telle affirmation aurait été sûrement impensable quelques années auparavant et n'aurait pu être prononcée sans le travail d'analyse et de conviction mené par les militantes de la commission Femmes mixité de la CGT. Cela ne signifie pas pour autant que tout est réglé dans la confédération mais

marque tout de même une prise de conscience et de position non négligeable. Dans Solidaires, la commission Femmes travaille depuis la création de notre union syndicale à la lutte pour les droits des femmes, toujours en essayant d'articuler les différentes dominations (de classe, de sexe, raciales...). Elle produit des outils à visée interne (résolution de congrès, formations, notes...) et externe (tracts, appel à la grève des femmes chaque 8 mars, affiches, brochures...). Notre activité syndicale ne peut faire l'économie d'une démarche féministe, alliant revendications spécifiques, luttes et utilisation du droit. Cette démarche doit, plus que jamais, s'affirmer dans notre projet syndical et être portée par l'ensemble de nos structures, qu'elles soient nationales ou locales. La transformation sociale et l'émancipation de toutes et tous, auxquelles nous travaillons et pour lesquelles nous militons chaque jour, ne peuvent qu'être le fruit d'une lutte contre toutes les oppressions, sans en oublier aucune. La lutte contre le patriarcat et contre ses manifestations les plus graves, les violences faites aux femmes, n'est pas une lutte de second ordre et doit être une priorité pour l'ensemble du mouvement syndical. C'est aussi un enjeu de renouvellement et de pérennité pour l'ensemble de nos structures.

■ Gaëlle Differ

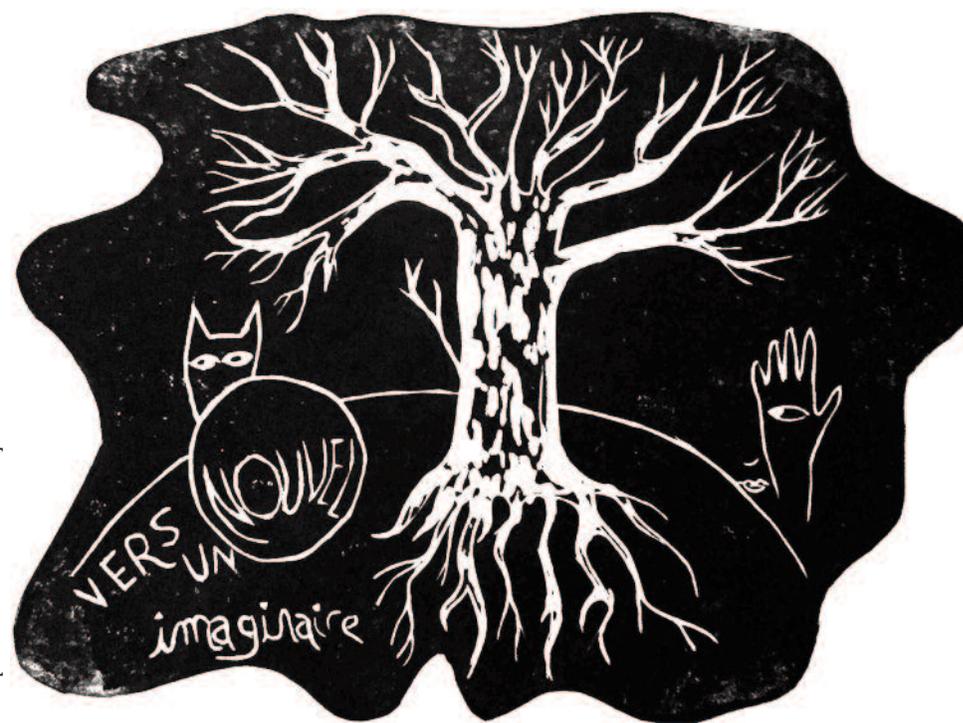
# QUELQUES LEÇONS DE LA TRAGÉDIE de Givors



**C'est une tragédie en trois actes. Le lieu est Givors, une ville populaire au sud de Lyon et à l'est de Saint-Etienne, située à la rencontre du Rhône et du Gier. Ancien bastion ouvrier, fief communiste, ébranlé par les fermetures d'usines qui se succèdent depuis les années 1970. Les personnages sont des hommes et des femmes qui ont en commun de devoir leur vie et d'avoir donné leur vie à la verrerie qui, depuis un arrêté royal de 1749, produit des bouteilles et des pots en verre.**

**Pascal Marichalar est sociologue au CNRS. Il est l'auteur de *Qui a tué les verriers de Givors? Une enquête de sciences sociales*, éd. La Découverte, 2017.**

[Tout le monde déteste le travail]



## ACTE 1. LA FERMETURE

En avril 2001, une réunion extraordinaire du comité d'entreprise est convoquée à Mâcon. La direction y annonce un plan de restructuration massif dans le groupe. Les deux délégués venus de Givors y apprennent la disparition programmée de leur établissement. Ce n'est pas complètement une surprise. Depuis la fin des années 1960, le groupe verrier BSN (Boussois Souchon Neuvesel), dirigé par les Riboud père et fils (Antoine puis Franck), se désengage progressivement des contenants pour se concentrer sur le contenu : eaux minérales, yaourts, bières... Antoine Riboud n'a pas digéré une OPA hostile ratée, menée en 1969 contre son concurrent direct, le mastodonte Saint-Gobain. Il a préféré réorienter l'entreprise. Dans les années 1980, il scelle un accord avec l'ancien préfet Maurice Papon, président des Verreries mécaniques champenoises (VMC). Une partie des usines BSN, dont celle de Givors, passe sous l'étendard de VMC. Dans la décennie suivante, des montages com-

plexes sont effectués afin de séparer encore plus le verre du groupe BSN. Ce dernier se choisit un nouveau nom en 1994, afin d'insister sur le fait qu'il tourne une page de son histoire. Désormais, ce sera Danone. En 2001, l'usine de Givors appartient au groupe VMC, filiale de BSN Glasspack. Les liens avec le groupe Danone sont de moins en moins visibles, mais pourtant, ce sont bien Franck Riboud et son entourage qui décident de la fermeture de l'usine. Avec une société luxembourgeoise et un fonds d'investissement international, ils ont eu l'idée de faire ce qu'on appelle un « achat avec effet de levier », connu par son sigle anglais LBO. Cette opération spéculative, jadis interdite, a été légalisée en France dans les années 1980, à la faveur de la « dérégulation » de l'économie, ou plutôt de sa re-régulation pour favoriser la profitabilité d'opérations purement financières, sans lien avec l'économie réelle des biens et services produits. Elle repose sur un montage, dans lequel une société sans capital achète une grande entreprise, grâce à un immense prêt qui lui est consenti par une institution

financière, puis rembourse ce prêt « sur la bête », en dépeçant le groupe acheté, vidant sa trésorerie puis en tentant de trouver un acquéreur pour le groupe « dégraissé ». Les verriers avaient beau s'attendre à ce coup de semonce, l'annonce les prend de court. Un accord est trouvé, entre la CGT majoritaire et les meilleurs ennemis de la CFDT, pour lancer une mobilisation intersyndicale, qui ne connaîtra pas de brèche. Les verriers continuent de produire, afin qu'on ne puisse pas dire qu'ils ont saboté leur outil de travail (un four ne peut être éteint sans être entièrement démoli puis reconstruit), mais tentent de bloquer les livraisons. En parallèle, ils font tout en leur pouvoir – manifestations, appels aux responsables politiques, référendum local, action en justice – pour bloquer le projet de fermeture. Ils n'y parviendront pas. En janvier 2003, le dernier four en activité est coulé, c'est-à-dire vidé des tonnes de verre en fusion qu'il contenait. La mobilisation est néanmoins une demi-réussite, puisque le plan social négocié est plutôt avantageux par comparaison avec ce qui a habituelle-

ment cours. Aucun des verriers n'est laissé sur le carreau, grâce à des reclassements internes (dans d'autres verreries) ou externes et des départs en préretraite pour ceux qui ont dépassé 55 ans. Cependant, la fermeture laisse un goût amer aux quelque trois cents verriers, principalement des hommes, et leurs familles. Certains vont jusqu'à parler de traumatisme, et sombrent dans la dépression.

### ACTE 2. L'HÉCATOMBE

Dans la négociation du plan social, l'employeur a fait une erreur stratégique. Les verriers ont demandé à pouvoir garder le bénéfice de la mutuelle à tarifs privilégiés dont ils bénéficiaient. Ceci a été concédé, mais il faut une association pour garder le lien entre les anciens salariés et la mutuelle, et un local où domicilier l'association. C'est accepté. L'entreprise cède, à une toute nouvelle Association des anciens verriers de Givors, un appartement qui fait face à la verrerie, de l'autre côté de la rivière du Gier, face à la dernière cheminée à rester debout. Un an après la coulée du dernier four, l'association inaugure le local. Elle est dirigée, peu ou prou, par les mêmes figures qui ont animé la mobilisation intersyndicale contre la fermeture. Ils se donnent comme premières missions de venir en aide aux verriers reclassés qui rencontrent des difficultés – certaines des entreprises dans lesquelles ils ont été affectés sont elles-mêmes menacées de fermeture ou sous le coup de restructurations sévères; de réfléchir, également, à la forme que pourrait prendre un musée de la verrerie, exposant les objets et documents qui ont été sauvés de la destruction, et animé par les anciens verriers eux-mêmes, sur le modèle du musée de la Résistance et de la Déportation situé sur les bords du Rhône. L'association continue aussi le travail d'animation sociale mené par l'ancien comité d'entreprise. Fêtes, repas, lotos, achats de nourriture en gros, et même voyages sur les bords de la Méditerranée sont organisés pour le béné-

fice des adhérents. Une permanence se tient tous les vendredis matin. Par ce biais, les anciens verriers et leurs familles continuent à se côtoyer régulièrement, comme au temps où fumaient encore les cheminées. Voilà l'anomalie sociale dont tout le reste va découler : des salariés dont l'usine a été brutalement fermée, et qui continuent pourtant à se fréquenter, au contraire du repli sur soi qui a été décrit par tant d'études de sociologie et d'articles de journalistes, des chômeurs de Marienthal dans les années 1930 à ceux de Moulinex plus récemment. En 2009, la femme d'un des principaux délégués CGT sonne l'alarme. Depuis 2005, Mercedes Cervantes a vu son mari, Christian, dépérir sous le coup de deux tumeurs cancéreuses successives, qui ne lui laissent aucun répit pour profiter de sa retraite. Il n'est pas le seul, loin s'en faut. Pour Mercedes et ses filles, il faut de toute urgence enquêter sur cette épidémie de cancers qui ravage les rangs des verriers. On ne compte plus les morts prématurées. La verrerie doit bien y être pour quelque chose.

### ACTE 3. LES POISONS

Pour obtenir une bouteille de verre, il faut chauffer dans un four à 1500 °C un mélange de sable de silice (ainsi que, éventuellement, de verre pilé recyclé) et de divers autres composants minéraux. La « goutte » de verre en fusion tombe ensuite, via un circuit de goulottes, dans une série de moules préalablement graissés qui lui donnent sa forme. Depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle, ce ne sont plus les poumons du souffleur mais un système d'air comprimé qui crée le vide à l'intérieur de la bouteille rougeoyante. La bouteille est ensuite envoyée sur des tapis convoyeurs, d'abord dans un four dont la température est bien plus basse (appelé « arche de cuisson »), qui assure la solidité du produit, puis sous des buses qui projettent divers agents chimiques, notamment anti-rayures, et enfin dans un circuit de contrôle qualité, qui permet d'éliminer les

Le logo de l'Association des anciens verriers de Givors



[DR]

bouteilles qui présenteraient des défauts, telles les « aiguilles de verre » qui peuvent parfois monter, telles des stalagmites, à l'intérieur du bocal. De tout temps, les verriers ont su que leur travail était dangereux. Les travaux des historiens montrent qu'au XIX<sup>e</sup> siècle, à la verrerie de Carmaux, les hommes mouraient souvent dans la tranche d'âge 40-45 ans, ou qu'à la même époque à la cristallerie de Baccarat, l'infirmerie débordait de malades du poumon. Dans les premières années du XX<sup>e</sup> siècle, les frères Bonneff<sup>1</sup>, journalistes engagés à gauche, avaient inclus le métier de verrier dans leur livre sur *Les métiers qui tuent*. Dans un autre texte, ils n'hésitaient pas à parler de viande à feu pour désigner les hommes qu'on envoyait face au four, comme on parlerait quelques années plus tard de chair à canon pour les malheureux appelés de la Première Guerre mondiale.

Les verriers de Givors savaient que leur travail était pénible, et beaucoup d'entre eux en déduisaient qu'il était dangereux. Les brûlures, les blessures, les problèmes articulaires, les surdités dues au rugissement des machines n'étaient pas rares. La chaleur était souvent étouffante, et le travail en horaires décalés pesait sur les corps. Mais les verriers pensaient que les risques qui pouvaient être prévenus l'étaient. Tout un réseau de professions et d'institutions – médecine du travail, inspection du travail, assurance-maladie, métrologues, ingénieurs sécurité – étaient là pour incarner cette prise en charge. Le sens commun disait que les seuls dangers qui restaient étaient ceux qui ne pouvaient être supprimés. Les risques du métier, selon l'expression. Menant l'enquête avec le concours d'un militant local, l'imprimeur Laurent Gonon, ainsi qu'un certain nombre de scientifiques et d'avocats, les verriers et leurs soutiens ont découvert qu'il n'en était rien. Pendant leur carrière, ils avaient été exposés à un cocktail de produits toxiques, dont de nombreux cancérigènes, sans qu'aucun effort véritable n'ait été fait pour les informer sur leur dangerosité, évi-

ter les expositions ou rechercher des produits de substitution. Il y avait les matières premières telles que l'arsenic; les graisses utilisées pour le graissage des moules, que le chauffage à hautes températures transformait en brouillards d'hydrocarbures aromatiques polycycliques particulièrement cancérigènes; les plaques d'amiante utilisées pour protéger les pots des chocs thermiques; le tétrachlorure de titane diffusé comme produit anti-rayure, qui se décomposait en acide chlorhydrique gazeux sous l'effet de l'humidité ambiante. Qu'avaient fait les institutions censées prendre en charge la prévention? Elles avaient, le plus souvent, rassuré, minimisé, mis en doute, plus rarement appelé à la vigilance et conseillé des évolutions – sans effet, puisque les conseils n'avaient pas de valeur exécutoire, et que l'employeur passait outre. En dépit de toutes les études médicales, de tous les faits scientifiques établis depuis des décennies, la preuve de la dangerosité des conditions auxquelles ils avaient été exposés n'existerait socialement que le jour où un nombre suffisant d'entre eux aurait succombé aux maladies engendrées.

### DES LEÇONS, ET DES PISTES

Depuis maintenant une dizaine d'années, les anciens verriers de Givors, leurs proches et leurs soutiens ont lancé une grande mobilisation pour la justice. Je conclus ce texte avec quelques réflexions inspirées par leur expérience avec les tribunaux, les médecins et l'administration. Qu'est-ce qu'obtenir justice lorsqu'on se découvre victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail? Depuis la fin du

<sup>1</sup> Voir : [www.bonneff.com](http://www.bonneff.com)



[DR]

Tribunal administratif de Lyon,  
8 novembre 2016

XIX<sup>e</sup> siècle, la seule et unique réponse qui est fournie aux victimes – et encore, seulement à une petite fraction d'entre elles, le plus souvent au terme d'un épique parcours du combattant – c'est l'indemnisation. En d'autres termes, le versement d'une somme d'argent forfaitaire, sous forme de capital ou de rente, qui n'est pas calculée en référence au préjudice subi, mais selon un barème aride qui applique un taux au dernier salaire perçu. Cette indemnisation n'est obtenue qu'au terme d'un processus dit de « reconnaissance », une forme de label apposé par l'assurance-maladie qui certifie que vous souffrez bien de la maladie ou de la blessure que vous avez déclarée, et qu'il n'est pas invraisemblable de penser qu'elle serait causée par votre travail. Pour une victime « reconnue » et indemnisée, bien d'autres font l'objet d'un rejet, qui non seulement les prive d'une somme d'argent qui peut être utile, voire vitale, mais sous-entend qu'ils seraient des affabulateurs. L'indemnisation a sa justification. Elle pourrait être améliorée, de manière notamment à être perçue comme d'un coût prohibitif par les responsables des conditions de tra-

vail, qui seraient alors incités à mettre en place davantage de prévention. On peut regretter, néanmoins, que l'indemnisation soit présentée comme une fin en soi. D'autres réponses complémentaires pourraient exister. Est-il normal que les responsables ne soient pas inquiétés? Comme le montre depuis longtemps la sociologue Annie Thébaud-Mony, les accidents du travail et maladies professionnelles peuvent, le plus souvent, être qualifiés dans les termes du Code pénal – mais ne le sont pas. Bien souvent, l'exposition aux dangers est intentionnelle. Non pas que l'employeur souhaite la mort de son salarié; mais il prend intentionnellement une décision, dont il sait pertinemment qu'elle pourrait, dans certaines circonstances, entraîner la mort du salarié. C'est ce que l'avocat Jean-Paul Teissonnière, connu pour sa défense des victimes de l'amiante, appelle un crime d'indifférence. Ces crimes sont tolérés par la justice pénale parce que, dans la plupart des cas, les maladies ne surviennent que plusieurs années, voire décennies, après l'exposition aux conditions de travail dangereuses. On tolère l'intoxication intention-

nelle, tant qu'il y a un délai de latence convenable entre la cause et l'effet. La réponse pénale est-elle la panacée? Non. Peut-on imaginer une amélioration de la prévention des risques liés au travail sans une réponse pénale? Non plus. Le droit pénal remplit ce que les juristes appellent une « fonction expressive » : lorsqu'une affaire est jugée, les réquisitions et les décisions n'ont pas seulement trait à cette affaire particulière, elles rappellent aussi à la société quels sont les interdits à ne pas franchir, les règles qui permettent de faire communauté. Ne pas exposer ses salariés à des maladies évitables et des morts prématurées semble la moindre des choses. La gauche et les mouvements sociaux ont toujours été mal à l'aise avec le droit pénal. Mais celui-ci n'est pas nécessairement synonyme d'emprisonnement. On peut imaginer des peines destinées à sortir de l'indifférence, comme me l'explique Mercedes Cervantes lors d'un entretien : « Ils me donneraient, je ne sais pas moi, des milliards et des milliards, je t'assure ce n'est pas ce que je

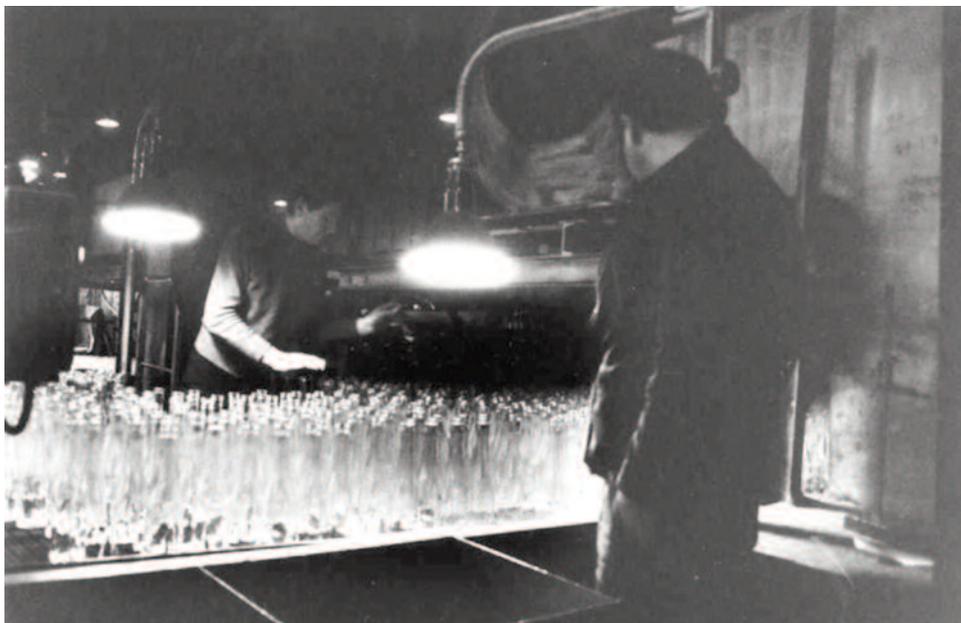
veux. Moi, tu sais ce que je voudrais? [Elle sourit] Un fusil. Et le patron devant moi. Sept ans à soigner les cancéreux comme lui! De la même maladie! Tu vas les soigner jour et nuit, comme moi je l'ai soigné. Je pense que là, ça leur ferait... – parce que, c'est long et c'est court. Mais c'est plus long que c'est court, quand ils sont malades. Et là, ils verraient, peut-être un petit peu, les dégâts qu'ils font. Ils verraient ce qu'ils gâchent. »

L'affaire des verriers de Givors éclaire également d'un nouveau jour une autre contradiction difficile à résoudre dans la pensée de gauche : celle entre le travail pensé comme aliénation et le travail pensé comme épanouissement. Lors des mobilisations contre les fermetures d'usine, il est parfois tentant d'adopter des postures simplistes, qui se complaisent dans la nostalgie d'un travail rêvé et l'évocation de la beauté des cathédrales industrielles. C'est oublier le lourd tribut payé par les salariés dans leur corps et dans leur esprit, par des tâches parcellisées, dépourvues de sens,

abrutissantes, meurtrissantes quand elles ne sont pas meurtrières. Mais il ne faut pas pour autant prendre le parti opposé, celui d'un rejet pur et simple du travail, pensé comme une activité qui par essence ne sied pas à l'être humain. Quelque dangereux qu'il fût, les verriers de Givors étaient attachés à leur travail. Ils s'inscrivaient dans une longue tradition cosmopolite, celle des fiers souffleurs de Murano comme des maîtres-verriers fondant la verrerie ouvrière d'Albi avec Jaurès. Ils jouaient avec le feu et le sable pour en tirer une matière qui, de tout temps, a symbolisé la beauté et la pureté. Plus prosaïquement, ils tiraient de leur statut d'emploi et de leur inscription dans un collectif salarié une forme de dignité, en plus d'une rémunération. Certains m'ont avoué qu'ils seraient prêts à reprendre du service, dans le cas fantasmé où la verrerie rouvrirait ses portes demain. De même, on peut dénoncer les effets polluants d'une activité industrielle comme la verrerie – affectant non seulement le corps de ses salariés.es, mais aussi celui des rive-

rain.es, et, par le biais des nappes phréatiques, cours d'eaux et terrains pollués, les générations à venir – sans pour autant prôner l'arrêt immédiat de toutes les verreries dans le monde. Tant pourrait être fait, pour éviter les rejets polluants et assainir le processus de production, qui ne l'est pas actuellement, car la logique du pur profit n'en a que faire. Une véritable politique de prévention consiste à atteindre la belle définition de la santé décidée par l'Organisation mondiale de la santé au sortir de la Seconde Guerre mondiale : « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. » On l'aura déduit de ce qui précède : la suppression des risques évitables, l'accession à un travail épanouissant et la pleine prise en compte des impacts environnementaux ne sont pas envisageables dans le cadre étriqué offert par le capitalisme financier actuel, dans lequel une toute petite minorité décide des conditions de travail et d'existence de la grande majorité, avec pour seul objectif de s'accaparer la plus grande part possible de la valeur créée. Les luttes sur la santé au travail et l'environnement posent la question d'une décision collective et démocratique sur les moyens et les fins du travail. De ce fait, elles ont nécessairement une ambition révolutionnaire.

■ Pascal Marichalar



[DR]

# Nutréa-Triskalia à Saint-Brieuc



## UN COMBAT EXEMPLAIRE !

**Depuis 2010, quatre salariés de la coopérative agroalimentaire bretonne Nutréa-Triskalia gravement intoxiqués par des pesticides sur leur lieu de travail puis licenciés suite à leur maladie, mènent un combat exemplaire pour faire reconnaître leurs préjudices et obtenir réparation devant les tribunaux. En mars 2014, ils ont été rejoints dans leur combat par la veuve d'un de leur collègue, qui, après avoir été également accidenté et intoxiqué, avait mis fin à ses jours sur son lieu de travail.**

**Retraité de la Poste, Serge Le Quéau est membre de SUD PTT et un des animateurs de Solidaires Côtes d'Armor, où il a, notamment, pris en charge le dossier Triskalia. Membre de Solidaires Douane, Éric Beynel est, depuis 2008, un des porte-parole de l'Union syndicale Solidaires.**



[Coll. SLQ]

Rassemblement devant le tribunal de grande instance

**L**eur long combat est exemplaire parce qu'ils ont eu le courage de s'attaquer à leur employeur, le groupe coopératif Triskalia (2,2 milliards de chiffre d'affaires, 4 800 salarié.es, 18 000 adhérent.es, 300 sites), dirigé par l'organisation qui détient le pouvoir réel dans notre région, c'est-à-dire la toute-puissante **FNSEA**<sup>1</sup>.

### LE COMBAT DE DAVID CONTRE GOLIATH

Il en fallait en effet du courage, pour oser demander des comptes, devant la justice, à une entreprise aussi puissante que Triskalia, à ce véritable État dans l'État, à ce fer de lance du lobby agricole breton productiviste qui, lorsqu'une crise s'annonce, fait trembler les préfets, les élu.es de la République, quand ce n'est pas les gouvernements. Quand, en novembre 2013, la colère bien légitime des ouvriers licenciés des entreprises Gad et Doux a été instrumentalisée pour défendre avant tout les intérêts des patrons bretons et enterrer l'écotaxe, c'était la FNSEA et les patrons de l'entreprise Triskalia qui étaient à la manœuvre, pour détourner la «révolte des bonnets rouges». La toute-puissance du groupe Triskalia ne repose pas uniquement sur l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, qui

<sup>1</sup> Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles.

Ils ont osé ! Claude Le Guyader, Laurent Guillou, Pascal Brigant, Stéphane Rouxel, avec Serge Le Quéau



[Serge Picard]

représentent déjà un poids économique énorme en Bretagne, mais également sur ses liens étroits avec le secteur bancaire (Crédit mutuel, Crédit agricole), les assurances (Groupama) et les multiples partenariats qu'il a passés avec d'autres entreprises géantes de l'agroalimentaire, comme Terrena ou Sofiprotéol, rebaptisée depuis Avril et que dirigeait le patron multimillionnaire de la FNSEA, Xavier Beulin.

Laurent Guillou, Stéphane Rouxel, Claude Le Guyader, Pascal Brigant et Édith Le Goffic n'ont pas seulement osé porter plainte au pénal et déposer des recours devant le tribunal des affaires de sécurité sociale et les Prud'hommes contre leurs employeurs, mais ils ont également osé briser l'omerta qui régnait autour des pesticides, en dénonçant publiquement un scandale sanitaire et environnemental, alors même que l'organisation syndicale majoritaire dans leur entreprise et dans l'agroalimentaire en Bretagne, la CFDT, leur conseillait, au nom de la sacro-sainte défense de l'emploi, de ne rien faire qui puisse nuire à l'image de l'entreprise et au-delà à celle l'industrie agroalimentaire.

#### RÉSISTANTS ET LANCEURS D'ALERTE

En refusant de se taire et d'accepter l'inacceptable, ils sont finalement passés du statut de victimes accablées à celui de résistants et lanceurs d'alerte. À ceux qui les avaient empoisonnés et qui, ensuite, les traitaient de menteurs et d'affabulateurs, ils ont répondu avec fermeté et dignité qu'ils mèneraient le combat jusqu'au bout, pour dénoncer le scandale dont ils étaient les premières victimes, demander justice et obtenir réparation. Car le scandale de l'affaire Nutréa-Triskalia est vraiment énorme. C'est bien pour optimiser ses profits et spéculer sur les cours des céréales, que cette entreprise a utilisé massivement en 2009 et 2010 des pesticides, pour certains interdits, comme le Nuvan total<sup>2</sup>, pour traiter et conserver des céréales destinées à la fabrication d'aliments pour bétail, au lieu de les ventiler mécaniquement ; ceci, au mépris de la santé des salarié.es, des animaux à qui étaient destinés ces aliments et, au final, au mépris de la santé des consommateurs et consommatrices.

Les rapports de la gendarmerie, comme ceux de l'inspection du travail, établiront

clairement un lien direct entre l'apparition des signes d'intoxication et la livraison des lots de céréales. Autour des entrepôts de l'usine de Plouisy, ce sera une hécatombe pour la faune, comme le constateront les gardes-chasse du secteur. Mais, pas question pour Nutréa de détruire les tonnes de céréales contaminées : elles seront livrées aux agriculteurs et agricultrices, contamineront la chaîne alimentaire animale, entraîneront une surmortalité dans les élevages et, au final, bien évidemment des dégâts dans nos assiettes. Laurent Guillou et Stéphane Rouxel, les salariés les plus directement exposés seront finalement reconnus en accident du travail, mais pas leurs collègues Pascal Brigant et Claude le Guyader qui eux, pourtant également gravement malades, rencontreront les pires difficultés pour faire reconnaître leurs maladies professionnelles. Tous, ont développé une hypersensibilité aux produits chimiques multiples (MCS selon le sigle anglais) et finiront par être licenciés pour inaptitude à leur poste de travail. En 2014, la veuve de Gwénaél Le Goffic rencontra les mêmes difficultés quand elle demanda que le suicide de son mari au sein de l'entreprise soit reconnu en accident du travail.

#### UN VÉRITABLE MARATHON JUDICIAIRE

S'ensuivra pour tous, un long combat judiciaire, devant le tribunal des affaires de sécurité sociale de Saint-Brieuc, la cour d'appel de Rennes, les conseils des prud'hommes de Lorient et de Guingamp, le tribunal de grande instance de Saint-Brieuc, pour faire reconnaître leurs préjudices, dénoncer l'empoisonnement dont ils ont été victimes et obtenir réparation. Face à eux, ils auront bien sûr l'entreprise Nutréa-Triskalia, mais aussi la Mutualité sociale agricole d'Armorique (MSA), cogérée par la FNSEA et la CFDT, qui, contre toute évi-

dence, refusera d'admettre les effets invalidant de leurs maladies en leur proposant des taux d'incapacité permanente partielle (IPP) dérisoires ; par la suite, elle refusera de reconnaître que le suicide de Gwénaél Le Goffic était bien un accident du travail.

#### DES SOUTIENS DE PLUS EN PLUS NOMBREUX

Le seul syndicat présent sur le site de Plouisy refusant de les défendre, ils se sont adressés à l'union syndicale interprofessionnelle Solidaires de Côtes d'Armor qui, immédiatement, les a mis en relation avec maître François Lafforgue, avocat de victimes des pesticides mais aussi de l'amiante et du nucléaire. Devant le refus catégorique de Triskalia de reconnaître la gravité des faits et d'indemniser les victimes, l'union régionale Solidaires de Bretagne, en lien avec le secrétariat national de Solidaires, organisait le 23 septembre 2011, une conférence de presse à Paris, en présence d'une trentaine de journalistes pour dénoncer publiquement le scandale. Générations Futures, Attac et Solidaires décidaient de créer un comité de soutien qui, très rapidement, fut rejoint par de nombreuses autres organisations comme Phyto-Victimes, SOS-MCS, la Confédération paysanne, la Ligue des droits de l'homme, Eaux et Rivières de Bretagne, Bretagne vivante, EELV, l'UDB, Ensemble, le PG, le NPA, AE2D, Sauvegarde du Trégor et Sauvegarde du Penthièvre. Ce large comité de soutien s'est encore renforcé ultérieurement, avec la création de nombreux collectifs citoyens, comme ceux du pays de Rennes, de Redon de Dinan, de la Gacilly, de Questembert, constitués après la diffusion des reportages particulièrement édifiants de la journaliste Inès Léraud sur France Inter et France Culture. Un réseau de solidarité assez remarquable s'est ainsi développé à travers toute la Bretagne.

Le comité de soutien et les collectifs citoyens ont organisé de très nombreuses conférences-débats, en présence des victimes, et présenté le film *La mort est dans le*

<sup>2</sup> Dichlorvos, neurotoxique interdit depuis 2007.

pré, du réalisateur Éric Guéret, dans plusieurs villes de Bretagne. La presse locale, assez réservée au départ de l'affaire, ouvrira ensuite largement ses colonnes, pour couvrir les procès et les actions de soutien aux victimes, relayés également par les médias nationaux. La médiatisation de l'affaire est telle, qu'aujourd'hui les dirigeants de Triskalia se trouvent dans l'obligation de rendre publiquement des comptes. Eux qui, au début de l'affaire, traitaient par le mépris les salariés qu'ils avaient intoxiqués et leur comité de soutien, se présentent maintenant comme étant les victimes d'une action coordonnée de déstabilisation. Plutôt que d'assumer leurs actes, ils cherchent à détourner l'attention pour fuir leurs responsabilités, oubliant un peu vite que, même avec un bon plan de communication ils ne pourront pas transformer une multitude de mensonges en vérité.

#### PREMIÈRES VICTOIRES JUDICIAIRES

C'est le 11 septembre 2014, devant le tribunal des affaires de sécurité sociale de Saint-Brieuc, que Laurent et Stéphane ont obtenu une première grande victoire, en faisant condamner l'entreprise Nutrëa-Triskalia pour faute inexcusable de l'employeur. Aujourd'hui, ils n'attendent plus que le tribunal évalue les préjudices qu'ils ont subis, comme devra le faire également prochainement le conseil des prud'hommes de Lorient, sur la base du rapport de l'expertise médicale qu'ils ont passé le 24 juin dernier. Pascal Brigant et Claude Le Guyader ont obtenu, eux aussi, une première victoire le 1<sup>er</sup> avril 2015 : l'ordonnance, par la cour d'appel de Rennes et contre l'avis de la MSA, d'une nouvelle expertise médicale, hors de la région Bretagne, afin de réévaluer leurs taux d'IPP. Elle a eu lieu, à Paris, le 11 septembre 2015. Lors de toutes ces expertises ordonnées par la justice, Laurent Guillou, Stéphane Rouxel, Claude Le Guyader et Pascal Brigant ont bénéficié de l'assistance du professeur Dominique Belpomme, spécialiste de renommée mon-

Union  
syndicale  
**Solidaires**  
Bretagne

diale des maladies liées aux pesticides. Autre victoire judiciaire pour les victimes, le 3 juillet 2015 devant le tribunal de grande instance de Saint-Brieuc : la doyenne des juges d'instruction du TGI acceptait, contre l'avis du Parquet, la plainte au pénal avec constitution de partie civile ; elle prononçait une ordonnance de consignation, pour blessures involontaires ayant entraîné une incapacité temporaire totale (ITT) supérieure à trois mois, mise en danger d'autrui, abstention volontaire d'empêcher un crime ou un délit contre l'intégrité d'une personne. Une victoire judiciaire de plus ; pourtant, en pays breton, il n'est pas facile de porter plainte contre les patrons des industries agro-alimentaires, et encore moins contre Triskalia : tous bénéficient d'une sorte d'immunité judiciaire de la part des Parquets.

Après cinq années d'inaction, le parquet de Saint-Brieuc décidait, le 29 avril 2015, de classer sans suite les plaintes déposées le 25 mai 2010 par Laurent Guillou et Stéphane Rouxel. Classées une première fois par le parquet de Guingamp le 29 octobre 2010, puis réouvertes le 25 novembre 2010 après l'intervention de l'Union syndicale Solidaires, ces plaintes furent ensuite transférées au parquet de Saint-Brieuc. Sans rire le parquet de Saint-Brieuc motivait sa décision ainsi : « Les personnes morales soupçonnées ont aujourd'hui disparu, Nutrëa ayant été dissoute le 25 septembre 2011 et Eolys ayant fait l'objet d'une fusion-acquisition le 1<sup>er</sup> octobre 2010 ; ainsi leur responsabilité pénale ne peut plus être retenue » [...] « d'autre part, le ministère public est amené à constater qu'en



l'état, les éléments rapportés de l'enquête préliminaire ne permettent pas de constituer des charges suffisantes pour asseoir des poursuites pénales à l'encontre des personnes physiques citées dans le dossier, la découverte d'éventuels éléments probants 5 ans après les faits, au sein d'entités n'ayant plus d'existence légale, devenant fortement aléatoire.»

En réaction à ce classement honteux, Solidaires rappela, dans un communiqué de presse, ce que les infractions relevées par la gendarmerie et l'inspection du travail concernaient : utilisation d'insecticides interdits et cancérigènes ; surdosage de produits dangereux jusqu'à sept fois la dose maximum autorisée ; absence d'équipement de protection adéquat pour les salarié.es ; utilisation illégale de personnel intérimaire, sans formation à la manipulation de produits dangereux ; non-respect des délais d'attente entre les traitements et les incorporations des céréales traitées lors de la fabrication des aliments pour bétail ; soustraction des épandages des pesticides par une entreprise non agréée ; vente d'aliments pour bétail, hautement pollués par des pes-

3 20 mars 2013. Pesticides interdits : le trafic continue cinq ans après.

ticides et donc dangereux à la consommation ; s'y ajoute le fait que le responsable de l'entreprise Eolys de Plouisy a reconnu les faits sur procès-verbal, allant même jusqu'à revendiquer ses actes devant une caméra de l'émission *Envoyé spécial*<sup>3</sup>, témoignage diffusé à une heure de grande écoute sur France 2. Finalement, cette décision du parquet de Saint-Brieuc était bien l'illustration de la protection dont jouissent, de la part des autorités de l'État, les représentants du lobby agricole productiviste breton, qui savent si bien jongler avec les statuts juridiques de leurs sociétés pour pouvoir polluer en paix et en toute impunité.

Une autre victoire judiciaire : la reconnaissance du suicide de Gwénaél Le Goffic en accident du travail. Dans un jugement rendu le 3 septembre 2015, le tribunal des affaires de sécurité sociale de Saint-Brieuc reconnaissait que la mort de Gwénaél Le Goffic constituait un accident du travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale, désavouant ainsi la Mutuelle sociale agricole d'Armorique qui refusait de reconnaître l'évidence. En effet, Gwénaél Le Goffic, chauffeur-livreur d'aliment pour bétail de l'entreprise Nutrëa-Triskalia, avait mis fin à ses jours sur son lieu de travail. Immédiatement, la direction avait cherché à se dédouaner de toute responsabilité dans cet acte, alors même que ce salarié avait déjà été victime d'un accident du travail le 2 janvier 2014 et intoxiqué en chargeant des « Big Bag » d'aliments médicamenteux destinés aux porcelets. Cette intoxication avait provoqué une réaction allergique aiguë, des brûlures au visage et aux yeux, entraînant par la suite une importante dégradation de sa santé et un état permanent de fatigue extrême. Dans un communiqué en date 27 mars 2014, l'Union syndicale Solidaires rappelait que ce suicide s'était déroulé dans un contexte sanitaire particulièrement inquiétant au sein d'une entreprise qui, depuis quelque temps, accumulait les accidents du travail liés à l'utilisation massive de produits phytosanitaires et qu'à cette

La couverture du bulletin  
Et voilà le travail ! de  
septembre 2015



date quatre autres salariés, (Laurent Guillou, Stéphane Rouxel, Claude Le Guyader et Pascal Brigant), tous atteints de maladies très invalidantes et licenciés, avaient déjà entamé plusieurs procédures judiciaires contre Nutréa-Triskalia. Solidaires rappelait également, que, de l'aveu même de l'entreprise, près de la moitié des salarié.es du site de Plouisy faisaient l'objet d'un suivi médical par la MSA. Ce jugement a bien entendu été un grand soulagement pour Édith Le Goffic, la veuve de Gwénaél, et sa famille, qui se sont battues avec courage et détermination pour que la vérité éclate et que justice soit rendue. Ce fut aussi un formidable encouragement pour toutes les autres victimes des pesticides, qui ont d'autres procédures en cours et attendent réparation, comme pour tous les citoyen.nes consommateurs et consommatrices qui refusent de fermer les yeux sur ce qu'il faut bien appeler un scandale ou un désastre, social, sanitaire et environnemental.

#### LA BATAILLE S'ÉLARGIT ENCORE AVEC RAYMOND ET NOËL POULIQUEN

Raymond Pouliquen et son fils Noël, ayant tous deux travaillé chez Triskalia au contact des pesticides et sans protection, entament à leur tour la bataille contre le géant agro-alimentaire, avec notamment Solidaires, en septembre 2016. Raymond, 69 ans, est atteint depuis 1999 d'une leucémie. Son fils Noël, 49 ans, s'est découvert en août 2015 un lymphome faisant suite à des années de santé précaire. À l'origine de leurs cancers : les conditions de travail déplorables qu'ils ont tous deux connues au service de la coopérative Triskalia, sur le site de Glomel (Côtes-d'Armor), une plate-forme logistique

destinée à alimenter tout le réseau de la coopérative en produits phytosanitaires notamment, mais aussi chargée de la collecte des emballages usagés et donc souillés. Raymond a travaillé à la logistique depuis son entrée en 1973 au service de Triskalia (Coopagri à l'époque), jusqu'à la découverte de sa leucémie en 1999. Son fils Noël y a été employé à partir de 1989. Tous deux racontent avoir effectué, comme leurs collègues, le stockage, le chargement et le transport des bidons de pesticides, sans aucune protection ni mise en garde de leur direction sur les dangers de cette exposition, malgré les plaintes régulières de salariés rapportant des troubles de santé. Sur dix salariés qui ont travaillé ces dernières décennies sur la plate-forme de Glomel, cinq sont décédés avant 70 ans, dont quatre par cancer, quatre sont actuellement atteints d'un cancer, et un autre d'une maladie chronique. Les soutiens aux Pouliquen réclament une enquête sanitaire des services de l'État sur Triskalia et plus largement sur la filière de destruction des

emballages produits phytosanitaires vides.

#### UNE VICTOIRE RETENTISSANTE ET UNE PREMIÈRE EN FRANCE

Le 22 septembre 2016, le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) de Saint-Brieuc indemnise Laurent Guillou et Stéphane Rouxel. Dans son jugement, le TASS rend justice à Laurent Guillou et Stéphane Rouxel, en ordonnant qu'ils soient indemnisés d'un montant de plus de 100 000 euros pour le préjudice subi. C'est la première fois en France qu'un tribunal indemnise de ce montant des salariés victimes des pesticides, atteints d'hyper sensibilité aux produits chimiques multiples. Triskalia ne fera pas appel de cette décision. C'est une immense victoire après six années de bataille. Elle sera suivie, en décembre 2017, d'une nouvelle victoire devant le conseil des prud'hommes de Lorient qui déclarera leurs licenciements comme étant « sans cause réelle et sérieuse pour manquement à l'obligation de sécurité et insuffisance de recherche de reclassement ». Nutréa-Triskalia est condamné à leur payer environ 25 000 euros, à titre de dommages et intérêts.

#### POUR SUIVRE LES BATAILLES

Ces premières victoires ne peuvent suffire ; pour les phyto-victimes de l'entreprise Nutréa-Triskalia le combat continu. La cour d'appel de Rennes, dans deux arrêts rendus 14 mars 2018, a reconnu, enfin, la maladie professionnelle de Claude Le Guyader, mais pas celle de Pascal Brigant. Dans le même temps, le dossier pénal n'a toujours pas pu aboutir : le poids des lobbys industriels et politiques pèse et empêche la justice d'avancer, comme trop souvent dans les questions de santé et de conditions de travail. Un nouveau front a été ouvert au niveau européen. Les ex-salariés de Nutréa ont rencontré députés européens et ONG, en novembre 2016 à Bruxelles, pour demander une enquête sur l'utilisation des pesticides. L'objectif est de porter l'affaire auprès

des parlementaires européens, afin de susciter une enquête sur la protection des salarié.es ainsi que des consommateurs et consommatrices, vis-à-vis des pesticides. Suite à cette rencontre, une pétition a été initiée et déposée auprès de la commission des pétitions du Parlement européen, pour demander l'ouverture d'une commission d'enquête parlementaire sur les conditions de travail des ex-salarié.es de Triskalia. Le 25 avril 2017, cette commission a soutenu, à l'unanimité, la demande des victimes, demandant qu'un audit européen soit diligenté pour enquêter sur le non-respect des directives européennes en matière de pesticides et sur les carences de l'État français en matière de contrôle. Le 3 juin 2018, les auditeurs de la Direction générale santé de la Commission européenne ont reçu, à la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Rennes, les victimes des pesticides. En septembre 2018, suite à cette enquête, le commissaire européen chargé de la santé et de la sécurité alimentaire, le Lituanien Vytenis Andriukaitis, a reçu les victimes, accompagnées de leurs soutiens. Cela a permis de témoigner des situations dramatiques vécues, mais aussi de lui remettre un dossier qui met en évidence la faillite du système d'autocontrôle par l'entreprise, le non-respect de la réglementation européenne concernant les pesticides et les aliments médicamenteux, le manque d'expertise indépendante, l'inaction des autorités, le manque de prévention, de formation et de traçabilité des expositions des salarié.es aux pesticides et aliments médicamenteux. La lutte n'est pas terminée et nous continuerons à soutenir les victimes de l'entreprise Nutréa-Triskalia en Bretagne dans leur combat pour la justice et le respect de leurs droits, notamment le droit à la santé et plus largement tous les salarié.es exposé.es aux pesticides.

■ Serge Le Quéau et Éric Beynel



# AZF-Total COUPABLES ET RESPONSABLES

**Le livre *AZF-Total, responsable et coupable ; histoires d'un combat collectif\** a été écrit à la suite du jugement d'octobre 2017. Après seize ans de procédure, l'entreprise et son directeur ont été condamnés pour manquements à leurs obligations de sécurité. Quatorze acteurs et actrices de ce combat montrent la stratégie du groupe Total pour masquer ce qu'il savait, échapper à la sanction et continuer à faire primer ses intérêts économiques sur les impératifs de sécurité. Ils et elles mettent également en lumière le laisser-faire injustifiable des institutions publiques envers cette multinationale.**

**Philippe Saunier, salarié de Total, est militant de la Fédération nationale des industries chimiques de la CGT. Il a coordonné la réalisation de ce livre.**

\* Paru aux éditions Syllepse, en septembre 2018.



[DR]

Un accident industriel et des responsabilités, pas « une catastrophe »

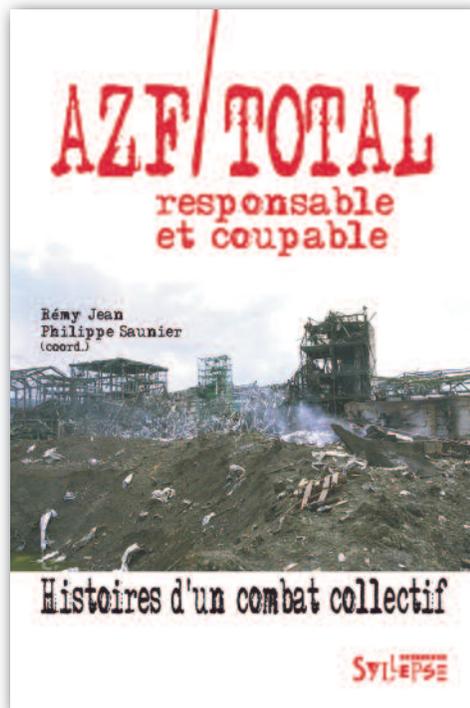
**H**ormis les désastres plus sournois des maladies d'origines professionnelles, la dite « catastrophe » d'AZF, à Toulouse, le 21 septembre 2001, a été, en France, l'évènement industriel le plus dramatique depuis l'après-guerre. On dénombre 31 morts et, selon les sources, jusqu'à 22 000 blessés. S'y ajoutent les innombrables sinistres matériels. Sur le site, l'activité industrielle sera abandonnée. On notera tout de suite que, la majorité des personnes décédées sont des sous-traitants, c'est en soi un élément.

## HISTOIRES D'UN COMBAT COLLECTIF

Il était nécessaire de rassembler le vécu et les enseignements après le verdict en 2017, de traiter de la véritable responsabilité de l'industriel dans la perte de la maîtrise de l'outil, du parcours du combattant des victimes pour faire la lumière et obtenir justice. La CGT est notamment partie civile. On a pu recenser 17 bouquins sur AZF. La plupart surferont sur le sang et les larmes, les mystères et les fantasmes. Il y aura peu d'ouvrages sérieux, aucun ne prendra en

Un livre écrit pour que soient tirés les enseignements permettant de prendre les dispositions pour éviter qu'un autre AZF ne survienne...

compte le sujet sous tous les angles et pas davantage ce que diront les juges. Le livre que nous avons réalisé met en lumière, comment la puissance du groupe Total agit dès les premières heures, pour diriger les enquêteurs, l'opinion publique et les médias vers de fausses pistes; comment il cache des informations essentielles; comment il parasite, ralentit et complexifie par de nombreux moyens le parcours de la justice. La bataille pour faire reconnaître le droit des victimes est aussi traitée. Au niveau interne à l'entreprise, plusieurs chapitres expliquent la stratégie d'une multinationale pour instrumentaliser les salarié.es, supplanter l'enquête du CHSCT et créer le doute sur l'origine de l'explosion. Des recoupements avec plusieurs accidents graves sur Gonfreville, Donges, Martigues, sont effectués. Le livre traite également de la faiblesse, et parfois de la bienveillance, de notre institution judiciaire, qui accorde à la multinationale un statut privilégié lors de l'enquête, ainsi que notre système pénal qui s'avère aujourd'hui incapable de condamner la tête d'un groupe comme Total; incapable aussi d'utiliser le qualificatif nécessaire de « crime industriel ». Les condamnations tombent, certes, mais seize ans après, au niveau de la filiale et relèvent du domaine de la correctionnelle. Enfin, ce livre analyse l'attitude des autorités de tutelle, les évolutions politiques et réglementaires de 2001 à aujourd'hui. Ces pages sont écrites par des militantes et militants syndicaux et associatifs, des experts, des avocats qui, pour la plupart, n'avaient pas vocation à se rencontrer mais l'ont fait dans les salles d'audience. Ils et elles ont eu la volonté de se rassembler,



pour traiter l'évènement sous toutes ses facettes. Il y a là aussi des enseignements tirés sur les rapports entre riverains et salarié.es. Avec des degrés de gravité variables, on peut transposer ce qui est décrit et analysé à propos de Total, dans d'autres entreprises, lors d'autres accidents corporels ou environnementaux graves. En mars 2018, l'accident qui a fait 2 morts, sous-traitants, à Dieppe, s'est produit un samedi, à un moment où la présence humaine était très réduite, ce qui a limité le carnage. On peut affirmer qu'en 2018 il y a davantage de sous-traitance et de précarité sur les sites industriels qu'en 2001. Il y a, de surcroît, une montée en puissance de l'utilisation de travailleurs détachés, summum en matière de surexploitation et de loi du silence. Nous savons tous et toutes que le Code du travail a été amputé. Nous savons moins que le Code de l'environnement l'est depuis plusieurs années. Les patrons ont certes réagi après 2001, en se blindant de procédures

« papier », pour tenter de transférer les responsabilités vers les subalternes ou les sous-traitants. Ils n'ont nullement remis en cause leur politique d'externalisation de la main-d'œuvre.

#### LA STRATÉGIE DU GROUPE TOTAL

Aidé par la psychose des attentats du 11 septembre qui ont eu lieu juste avant, très vite, le PDG donne le ton en affirmant que l'entreprise ne peut être responsable. Aussitôt, certains organes de presse alimentent la piste terroriste, en salissant l'une des victimes décédées, qui a le tort d'être originaire du Maghreb. Ce qu'on peut appeler « la stratégie du mystère », est savamment mis en place. On retrouve par exemple cette stratégie du mystère, lors de l'accident de 1992 qui avait fait 6 morts à Martigues. Pour Seveso (juillet 1976), la stra-

Affiche de l'Association pour l'art et l'expression libre (AAEL - Toulouse)



[DR]

tégie fut bonne, puisqu'aucune condamnation n'a été prononcée, « faute de preuves ». En matière de presse, il faut signaler la revue *Préventique*, qui se pose comme la revue de référence, principalement sur les risques technologiques; elle alimentera, dans la durée, tous les délires avec une affirmation constante: ce ne peut être un accident industriel.

Dans les 24 heures, Desmarests, le président de Total, se pose en défenseur des salarié.es qui, selon lui, seraient attaqué.es dans leur professionnalisme. C'est la méthode du pompier incendiaire. En même temps, de nombreuses voix réclament la fermeture définitive du site. Il y a des manifestations sur ce sujet avec des affiches « Usine de mort ». Ceux et celles qui y travaillent se sentent attaqué.es. La boucle est bouclée, les salarié.es ont un défenseur, c'est la direction générale. La responsabilité de la direction et la responsabilité suggérée des subalternes se mélangent dans les têtes.

Le salarié sous-traitant chargé de balayer les résidus de sacs litigieux est tout de suite pris en main, avant d'être entendu par les enquêteurs de police. On lui fait porter la responsabilité du drame, il craque et fera ensuite des déclarations contradictoires, pour dire plus tard qu'il ne se souvient plus de rien. Les habitué.es des enquêtes de CHSCT ne seront pas surpris de rencontrer des témoins qui ne savent plus, dès lors que la direction les a vus avant.

La direction lance une « commission d'enquête interne », qui avance très vite, surveille celle du CHSCT à qui elle ne donne que quelques informations. Elle fait de même pour l'enquête judiciaire, qui est, elle aussi, distancée. Total a fait venir de nombreux cadres expérimentés. Il y a le nombre et le savoir-faire pour tout ratisser. Cette commission d'enquête interne affirme être légitime, parce que le Code de l'environnement exige un rapport. La direction s'engouffre là-dedans, pour prendre de vitesse le CHSCT et justifier une enquête distincte. Pendant que l'enquête judiciaire patauge, la commis-

sion interne va, dans les 48 heures, dans le hangar où a été réalisé le mélange. Curieusement, on ne retrouvera pas ensuite le contenu de certains ordinateurs, les originaux des inventaires sur les sacs, ni la benne de transport dans l'état où elle était après l'explosion. Total va saisir discrètement un grand spécialiste en détonique du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et lui fournir les échantillons pour étudier la faisabilité de l'explosion. Il conclut par l'affirmative: le « client » lui interdit alors de faire connaître les résultats.

C'est par une perquisition au CNRS et une autre au siège de Total, que la police judiciaire découvrira des faits importants qui étaient cachés. Pour autant, les plaintes pour entrave ne déboucheront pas. La perquisition au siège fait suite à une fuite sur la convocation à Paris de tous les cadres pour apprendre leur leçon. Ces perquisitions auraient pu n'avoir jamais lieu. Contrairement aux pratiques de la police judiciaire, il n'y a pas de délimitation de scène du crime. Les cadres vont partout, touchent à tout, longtemps avant la police judiciaire. Cela n'aurait évidemment pas

été le cas, si l'explosion avait eu lieu dans une PME. Total bénéficie d'un a priori d'honorabilité. Desmarests lui-même n'a-t-il pas déclaré qu'il ferait tout pour la manifestation de la vérité ?

Pour ce qui est des délégué.es, la priorité est la mise en sécurité du site, l'aide aux victimes et aux familles, le devenir de chacun et chacune. Peu travaillent sur l'origine de l'explosion. On leur conseille d'un peu partout de laisser ça à la police. Le morceau serait trop gros. Ceux et celles qui enquêtent sont interpellé.es en permanence par des journalistes, des pseudo-experts ou pseudo-témoins, qui consomment beaucoup de leur énergie. Les tentatives de manipulations sont nombreuses. La direction se trouve des adjoints pour appuyer sa stratégie du mystère. Les cadres, subitement, adhèrent en masse à l'association Mémoire et Solidarité. Cette association avait été créée pour maintenir des liens, pas pour intervenir sur l'origine du drame. Elle devient le fer de lance de la théorie de l'impossibilité d'un accident industriel. Elle a de nombreux adhérents et moyens financiers pour payer ses avocats. La CGC, au

niveau local et au niveau fédéral, adopte la même position et trouve les moyens de payer des avocats. Visiblement, sa trésorerie n'est pas en rapport avec le nombre d'adhérents et adhérentes. Ces avocats n'hésitent pas à soutenir la piste terroriste. Sur le plan juridique, c'est une bataille colossale. C'est le cas pendant l'instruction et lors des audiences qui durent en moyenne quatre mois. La dernière est délocalisée à Paris, ce qui fait que de nombreuses victimes ne se déplacent pas. C'est la bataille du temps qui passe et de l'oubli partiel dans les mémoires. Il y a un premier procès en 2009, puis un second en appel en 2012, ensuite la saisie de la Cour de cassation par Total et ses soutiens, qui renverra vers une nouvelle Cour d'appel en 2017. Total retourne encore une fois devant la Cour de cassation qui ne devrait pas rendre son verdict avant 2019. On peut espérer que, cette fois, la Cour de cassation sifflera la fin de la récré. On est bien loin des comparutions immédiates... Que vous soyez puissant ou misérable...

Le groupe sait trouver des témoins de renom. On peut citer l'ancien juge antiterroriste Bruguière, qui dira à la barre que la piste terroriste a été bâclée à l'époque. Or, c'est lui qui avait estimé qu'elle était sans intérêt. Par la suite, il sera recruté et payé par Total comme conseiller; bien sûr, cela n'a rien à voir...

#### DES SYNDICALISTES AVAIENT ALERTÉ

En 1990, le syndicat CGT de l'usine écrivait à la Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, que l'utilisation croissante de la sous-traitance et de la précarité pouvait conduire à un accident majeur. C'est ce qui s'est produit onze ans après. L'entreprise utilisait trois entreprises sous-traitantes différentes pour le secouage des sacs usagés, le transport des rebuts et le stockage des non-conformes, qui étaient ensuite recyclés à l'extérieur. Pour en ajouter à la casse du collectif du travail et la surexploitation, il y avait aussi

des intérimaires dans ses entreprises. Or, cette usine fabriquait des nitrates agricoles et des nitrates industriels. De plus, elle fabriquait des produits chlorés. Les gens qui sont vraiment de la profession connaissent l'incompatibilité entre le chlore et les nitrates.

Comme partout dans l'industrie, Grande Paroisse, filiale de Total, s'est désintéressée progressivement de ce qui ne constituait pas pour elle la production de la valeur ajoutée. De désengagement en désengagement, les sous-traitants furent livrés à eux-mêmes, sans la connaissance des fabrications et des produits. Ce type de mélange fatal n'a pas besoin d'énergie additionnelle pour réagir. On connaît la suite. On retrouve des faits et décisions similaires, lors de l'étude de bien d'autres accidents graves, ailleurs.

■ Philippe Saunier



[DR]

# DÉSINDIVIDUALISER, RECONFLICTUALISER, REPOLITISER



Cet article est une version remaniée du texte « Lutter syndicalement contre les atteintes à la santé des travailleurs. Les habits neufs de la lutte des classes », paru dans l'ouvrage *Syndicalisme et santé au travail*, aux éditions du Croquant en 2017.

**Lucie Goussard et Guillaume Tiffon** sont maîtresse et maître de conférence en sociologie, à l'université d'Evry Paris-Saclay, Centre Pierre Naville.



[DR]

1936: « Nous voulons être traités comme des êtres humains. »

## LES ENJEUX CONTEMPORAINS DES LUTTES SYNDICALES AUTOUR DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Détricotage des 35 heures, travail le dimanche, report de l'âge de départ à la retraite... À en croire nos dirigeants politiques et les réformes qu'ils portent, il n'y aurait guère d'autres choix que de « travailler plus ». Pour sortir de la crise et rétablir la compétitivité des entreprises, « chacun » devrait consentir à « faire un effort ». Il en irait, pensent-ils, de l'« intérêt national » ! Voilà qui contraste avec ce que vivent nombre de travailleurs et travailleuses dont les conditions de travail se dégradent et les risques professionnels se multiplient. Port de charges lourdes ; gestes répétitifs ; contraintes de rythme ; postures éreintantes ; exposition aux produits toxiques ; travail de nuit, isolé, sous pression ; injonctions contradictoires ; perte de sens du travail ; objectifs inatteignables... S'il y a des travailleurs et travailleuses plus exposés que d'autres, aucune catégorie professionnelle, aucun statut, aucun secteur n'y échappe. Ouvriers comme cadres, précaires comme stables, salarié.es du privé comme fonctionnaires peuvent connaître, à un moment ou un autre de leur carrière, des troubles de la santé à cause de leur activité professionnelle.

Affiche de la fédération des syndicats SUD éducation.



Souvent tue, cette réalité du monde du travail éclate au grand jour au milieu des années 2000, avec la forte médiatisation des suicides chez Renault, EDF, France Télécom et La Poste, au moment même où de plus en plus de salarié.es commencent à exprimer leurs difficultés et à mettre des mots sur leurs maux. « Harcèlement », « souffrance », « stress », « burn out », « RPS », quel que soit le vocable utilisé, les témoignages s'accumulent et mettent en lumière un problème social d'ampleur, qui questionne – en dernière instance, c'est-à-dire par-delà

les symptômes et manifestations individuelles – les nouveaux modes de management et d'organisation du travail. Ce faisant, depuis une dizaine d'années, alors que les attentes en la matière ne cessent de croître, les organisations syndicales sont plus que jamais attendues sur le terrain de la prévention des risques professionnels. Bien entendu, l'enjeu n'est pas nouveau pour le monde syndical. En témoigne la place qui lui est faite dans les mobilisations collectives ayant marqué la première décennie du XX<sup>e</sup> siècle, le Front populaire et les

« années 68 »<sup>1</sup>, mais également au sein d'expériences plus locales, comme les luttes ouvrières contre la peinture au plomb au début du siècle<sup>2</sup> ou celles d'employées des PTT contre la « fatigue nerveuse » dans les années 1950-1960<sup>3</sup>.

Néanmoins, les manières d'investir le sujet varient sensiblement selon les contextes, les périodes historiques, les centrales syndicales, les fédérations ou les structures locales. Pendant les Trente Glorieuses<sup>4</sup> par exemple, si certaines organisations réformistes les abordaient dans une perspective cogestionnaire, d'autres, comme la CGT, qui était alors majoritaire, les voyaient d'abord comme des symptômes de l'exploitation capitaliste. Plutôt que de chercher à réduire les atteintes à la santé des travailleurs et travailleuses en repensant l'organisation du travail avec les em-

ployeurs, elles tentaient donc, d'abord et avant tout, de les monnayer, pour obtenir des compensations financières à toute dégradation des conditions de travail. Par ailleurs, à cette époque, les victoires ne tenaient pas à la légitimité technique ou scientifique des revendications; elles s'obtenaient surtout à travers des luttes, ouvertes et collectives, en bloquant, d'une manière ou d'une autre, la production. Pour le dire autrement: dans le contexte d'alors, marqué par un Parti communiste fort, une croissance soutenue et le plein-emploi, la façon dont le syndicalisme s'emparait des questions de santé au travail était avant tout collective, conflictualisée et politisée.

La période actuelle est nettement moins propice à la mise en œuvre de ce type de stratégie: au niveau organisationnel, les nouveaux modes de management effritent les solidarités collectives à partir desquelles pouvaient se constituer des actions contestataires<sup>5</sup>; au niveau économique, le chômage de masse, la croissance atone et la concurrence internationale entre travailleurs/travailleuses inversent le rapport de force avec le patronat; et au niveau « politique », au sens large, l'idéologie dominante ne cesse, par quelque voie que ce soit (médiatique, politique, managériale...), de discréditer le paradigme marxiste de la lutte des classes, en le présentant comme dépassé et anachronique – ce à quoi finissent par croire nombre de travailleurs et travailleuses. Dans ce contexte, comment les organisations syndicales s'y prennent-elles pour s'emparer des questions de santé au travail? Et dans quelle mesure ont-elles été amenées à renouveler leurs modalités d'action? Ce texte propose d'éclairer trois des principaux obstacles auxquels sont aujourd'hui confrontés les acteurs syndicaux pour agir sur ce terrain. Il tente également de rendre compte des voies explorées pour y faire face, par-delà les divergences observées entre les organisations et au sein de celles-ci<sup>7</sup>.

1 Catherine Omnès, Laure Pitti (dir.), *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention au XX<sup>e</sup> siècle. La France au regard de ses pays voisins*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2009; Anne-Sophie Bruno, Éric Geerkens, Nicolas Hatzfeld, Catherine Omnès (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles)*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2011.

2 Judith Rainhorn, « Le mouvement ouvrier contre la peinture au plomb. Stratégie syndicale, expérience locale et transgression du discours dominant au début du XXI<sup>e</sup> siècle », *Politix*, n° 91, 2010, pp. 9-26.

3 Bruno Mahouche, « Femmes téléphonistes et employées des chèques postaux aux PTT: une stratégie syndicale de mise en visibilité des atteintes à la santé au travail (1950-1960) », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 4, 2014.

4 Est ainsi caractérisée la période 1945-1973.

5 Danièle Linhart, Robert Linhart, Anna Malan, « Syndicats et organisation du travail: un rendez-vous manqué », *Sociologie et Sociétés*, vol. 30, n° 2, 1998, pp. 175-188; Danièle Linhart, Robert Linhart, Anna Malan, « Syndicats et organisation du travail: un jeu de cache-cache? », *Travail et Emploi*, n° 80, 1999, pp. 109-122.

6 Danièle Linhart, « Individualisation et psychologisation du travail. Mauvaise donne pour la santé des salarié.s comme pour les syndicats », in L. Goussard et G. Tiffon (dir.), *Syndicalisme et santé au travail*, Vulaine-sur-Seine, Le Croquant, 2017, pp. 29-39.

7 Marc Loriol, « Stress, souffrance et RPS. Constructions profanes, constructions syndicales et constructions expertes », in L. Goussard et G. Tiffon (dir.), *Syndicalisme et santé au travail*, Vulaine-sur-Seine, Le Croquant, 2017, pp. 107-118; Lucie Goussard, « Travail et santé: un nouveau défi pour les organisations syndicales », *Les Mondes du travail*, n° 11, février 2012, pp. 43-56.

## DÉSINDIVIDUALISER OU DÉMASQUER

## LE CARACTÈRE PATHOGÈNE

## DES NOUVEAUX MODES

## D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Par rapport à la période fordienne, la première difficulté à laquelle se heurtent les acteurs syndicaux est de devoir *désindividualiser*, c'est-à-dire lutter contre tout ce qui individualise les situations de travail et la perception des risques professionnels. Car si les salarié.es sont de plus en plus nombreux et nombreuses à frapper à la porte des locaux syndicaux pour faire état des difficultés qu'ils ou elles rencontrent dans l'exercice de leur métier, force est de constater que nombre d'entre eux et elles ne sont pas hermétiques au discours managérial qui les associe à des défaillances personnelles : difficultés à faire face à la charge de travail, à prioriser les tâches, à couper avec le travail, à prendre du recul ; problèmes

personnels et familiaux ; fragilité physique ou mentale ; mauvaise hygiène de vie... Souvent tués et rarement confrontés au vécu d'autrui, les expériences de chacun et chacune apparaissent alors si singulières qu'elles sont difficilement pensées comme le symptôme d'une condition commune, contre laquelle il serait possible de lutter. Selon les militantes et militants syndicaux, tout l'enjeu est alors d'aider les salarié.es à prendre conscience des causes organisationnelles, et donc collectives, qui sont à l'origine des troubles de la santé dont ils et elles souffrent. Reste que, pour ce faire, encore faut-il parvenir à lever au moins quatre « masques »<sup>8</sup> qui constituent autant d'écrans à cette prise de conscience.

Le premier est *idéologique*. Car en incitant chacun et chacune à devenir « entrepreneur de sa carrière », à se penser comme un **capital**<sup>9</sup>, dans lequel il faudrait investir en profitant de chaque expérience professionnelle pour apprendre, progresser, repousser ses limites, l'idéologie libérale amène les salarié.es à se sentir responsables de leur situation professionnelle<sup>10</sup>. Pour celles et ceux qui « craquent », elle nourrit ainsi un sentiment de honte et de culpabilité faisant souvent obstacle à la prise de parole, même individuelle et confinée au sein des collectifs de travail. Le deuxième masque est celui de la *personnification* du problème. Car spontanément, il n'est pas rare que les salarié.es associent les raisons de leur mal-être à la personnalité d'un **manager**<sup>11</sup>, pervers, carriériste, trop autoritaire, méprisant ou incapable d'apprécier à sa juste valeur la contribution de chacun et de chacune. Des militants et militantes essaient alors de *dépersonnifier* les origines du conflit, en montrant que, derrière ce qui apparaît de prime abord comme un problème interpersonnel avec des managers de proximité, se cachent en réalité des problèmes organisationnels plus profonds, qui limitent les marges de manœuvre de ces derniers et engendrent, sinon encouragent, ce genre de pratiques managériales.

8 Sur les masques de la santé au travail, voir Michel Gollac, Serge Volkoff, « La santé au travail et ses masques », *Les Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 163, 2006, pp. 4-17.9 Guillaume Tiffon, « L'employabilité ou l'injonction à gérer sa vie comme un capital », in Guillaume Tiffon, Frédéric Moatty, Dominique Glaymann, Jean-Pierre Durand (dir.), *Le piège de l'employabilité. Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2017.

10 Luc Boltanski, Eve Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, PUF, 1999.

11 Notamment depuis la médiatisation de l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen (*Le harcèlement moral*, Paris, La Découverte, 1998).

12 Danièle Linhart, *Le torticolis de l'autruche. L'éternelle modernisation des entreprises*, Paris, Seuil, 1991 ; Jean-Pierre Durand, *La chaîne invisible*, Paris, Seuil, 2004.

13 Danièle Linhart, *Le torticolis de l'autruche*, op. cit. ; Vincent de Gauljac, *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, 2005 ; Christophe Dejours, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998.



[C. Voisin]

Manifestation organisée par l'Union syndicale Solidaires, le 24 mars 2012

Le troisième masque tient à la *politique d'isolement des salarié.es*. Car avec les nouveaux modes d'organisation, qui effritent les collectifs de **travail**<sup>12</sup>, et le management moderne, qui évalue les performances individuelles et met en concurrence les **sala-rié.es**<sup>13</sup>, les travailleurs et travailleuses sont de plus en plus nombreux à souffrir en silence, sans faire état des épreuves qu'ils et elles traversent auprès de leur entourage professionnel et parfois familial. Pour lutter contre cet isolement, les militants et militantes tentent ainsi de recréer du lien

entre ces témoignages isolés, en organisant notamment des temps et des espaces de discussion autour du travail, pour aider les salarié.es à mettre des mots sur leurs maux et à se rendre compte, dans le même temps, que nombre de leurs collègues éprouvent les mêmes difficultés qu'eux. Enfin, le quatrième et dernier masque tient à la *difficulté d'établir le caractère pathogène des nouveaux modes d'organisation du travail*. Car s'il apparaît essentiel de montrer qu'il s'agit d'un problème collectif, reste ensuite à en établir la cause. Or, les liens entre santé et tra-

vail étant plurifactoriels et différés dans le temps<sup>14</sup>, il est extrêmement difficile – ou en tout cas, toujours discutable – d'imputer ces troubles à une cause, sinon unique, du moins principale. Pour certaines organisations syndicales – notamment celles historiquement réfractaires à la cogestion –, cela suppose de faire peau neuve, en passant d'une critique externe à une critique interne de l'organisation du travail, pour se constituer une expertise et identifier précisément ce qui, dans chaque configuration productive, chaque situation de travail, sécrète du mal travail et des troubles de la santé.

### RECONFLICTUALISER OU LEVER LE VOILE DE L'IDÉOLOGIE CONSENSUALISANTE EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Selon une représentation aujourd'hui largement partagée, la prévention des risques professionnels ferait par ailleurs partie de ces objets consensuels où convergent les intérêts des différents protagonistes. Chacun aurait à y gagner : les employeurs, qui disposeraient d'une main-d'œuvre plus productive ; l'État, dont la réduction des coûts du mal travail contribuerait à rétablir les comptes de la sécurité sociale ; les représentant.es du personnel, dont l'amélioration des conditions de travail et de l'espérance de vie des salarié.es constitue l'un des principaux objectifs. Des lois Auroux à la loi Travail, en passant par les divers accords nationaux interprofessionnels et autres directives européennes, tout semble mis en œuvre pour favoriser la prise en charge collective et concertée des questions de santé au travail : priorité donnée à l'entreprise à travers l'inversion de la hiérarchie des normes, création et extension régulière des prérogatives du CHSCT, multiplication des incitations à négocier et à conclure des accords sur le sujet... Au regard de ces réformes, il suffirait, semble-t-il, de se mettre autour d'une table pour discuter, faire converger les points de vue et s'entendre sur un diagnostic pour agir dans l'intérêt de

tous. La création du CSE, fusionnant CE, DP et CHSCT, s'inscrit d'ailleurs dans la droite ligne de ce mouvement : une large place est laissée à la négociation pour définir les moyens et les modalités de fonctionnement de cette nouvelle instance en matière de prévention des risques professionnels, à commencer par le nombre et le périmètre des commissions santé, sécurité et conditions de travail, le nombre de représentant.es du personnel impliqué.es, les moyens dont ils et elles disposent en termes d'heures de délégation, de formation, etc. Ces transformations institutionnelles et réglementaires s'opèrent par ailleurs sur fond de révolution langagière qui alimente cette idéologie consensualisante. Parler d'« accords collectifs », de « partenaires sociaux », de « paritarisme », de « concertation » et de « dialogue social »<sup>15</sup> permet en effet de promouvoir une vision pacifiée des relations sociales entre représentant.es des salarié.es, des employeurs et de l'État. Les mal désignés « partenaires sociaux » sont ainsi enjoint.s à « négocier » et sortir des vieux clivages hérités d'une lutte des classes désormais dépassée. Les organisations syndicales réfractaires à ce changement de paradigme n'en sont que plus discréditées. Incapables de mettre à jour leur logiciel pour s'adapter aux évolutions du monde du travail et aux attentes des salarié.es ne se reconnaissant plus dans cette culture du conflit, elles constitueraient un interlocuteur peu constructif. Par leur « opposition systématique », elles entraveraient le bon déroulement des négociations. Pire encore : elles brideraient le déploiement de la politique de prévention des risques professionnels.

Fondamentalement, la santé au travail est pourtant indissociable des antagonismes de classe. En témoignent le refus systématique des employeurs de reconnaître leur responsabilité à l'égard des accidents du travail<sup>16</sup> et des maladies professionnelles<sup>17</sup> ou les stratégies qu'ils déploient pour l'imputer aux travailleurs eux-mêmes. De sur-

croît, quand il s'agit d'accélérer les rythmes de travail, d'exposer les salarié.es à des substances pathogènes dont les risques sont éprouvés<sup>18</sup> ou de réduire les effectifs, ce ne sont pas d'insaisissables mécanismes macro-économiques qui sont aux manettes, mais bien des acteurs patronaux, organisés et conscients de leurs intérêts de classe. Pour les militants et militantes qui s'inscrivent dans une perspective en termes de lutte des classes, toute la difficulté est alors de reconflitualiser les débats sur la santé au travail en déconstruisant cette doxa lénifiante qui (o)pacifie les rapports de production et leurs enjeux. Cela suppose de traquer les divers glissements sémantiques et registres de justification, qui tendent aujourd'hui à présenter les réformes des gouvernements et des directions d'entreprise comme des changements nécessaires et souhaitables *pour tous* – y compris les travailleurs et travailleuses... Militants et militantes sont ainsi amené.es à redoubler de vigilance pour démasquer et mettre au jour les intérêts cachés que servent ces réformes et les effets néfastes qu'elles produisent, ou sont susceptibles de produire, sur les conditions de travail et d'emploi des salarié.es. Ce travail de mise à nu des antagonismes de classes, aujourd'hui déniés et

14 Voir notamment Michel Gollac, Serge Volkoff, « La santé au travail et ses masques », op. cit et Annie Thébaud-Mony, « Construire la visibilité des cancers professionnels. Une enquête permanente en Seine-Saint-Denis », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, 2008, p. 237-254.

15 Arnaud Mias, Cécile Guillaume, Jean-Michel Denis, Paul Bouffartigue (dir.), « Quel "dialogue social" ? », *La Nouvelle Revue du travail*, n° 8, 2016.

16 Jorge Muñoz, *L'accident du travail. De la prise en charge au processus de reconnaissance*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2002.

17 Annie Thébaud-Mony, *La reconnaissance des maladies professionnelles*, Paris, La Documentation française, 1991 ; Stéphane Buzzi, Jean-Claude Devincq, Paul-André Rozental, *La santé au travail 1980-2006*, Paris, La Découverte, 2006 ; Nicolas Hatzfeld, *Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ?*, *Travail et Emploi*, n° 129, 2012, pp. 11-22.

invisibilisés par la novlangue managériale, leur demande une attention de tous les instants et des luttes sur toutes les scènes syndicales : au sein des instances de négociation et de représentation du personnel, bien sûr, mais également dans les médias et auprès des salarié.es, dont une partie non négligeable adhère à cette rhétorique consensualisante des enjeux de santé au travail. Bien que les retombées de ce travail de traduction-décryptage des militants et militantes soient quelque peu difficiles à apprécier, il n'en demeure pas moins essentiel pour nourrir la conscience de classe et le rapport de force qu'ils et elles cherchent à construire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

### REPOLITISER PAR LE BAS OU DÉJOUER LE PIÈGE DE L'IDÉOLOGIE TECHNICISTE ET SCIENTISTE DES QUESTIONS DE SANTÉ AU TRAVAIL

Enfin, troisième transformation importante, qui entre en cohérence avec celle qui précède : pour être légitimes et avoir quelques chances d'aboutir, les revendications syndicales en matière de prévention des risques professionnels doivent être de plus en plus étayées *scientifiquement*. Pour le dire autrement : les questions de santé au travail tendent à devenir des affaires de spécialistes. De simples questions techniques, de dosages, de degré d'exposition aux produits toxiques, d'aménagement des postes de travail, de modernisation des outils de production, d'optimisation des procédures... sur lesquels seul.es quelques expert.es, mandaté.es ou labellisé.es, seraient légitimes pour émettre un avis. Dans ce contexte, État, directions d'entreprise et organisations syndicales s'entourent de plus en plus d'expert.es pour asseoir la légitimité des réformes qu'ils ou elles portent ou contestent. Comme si, au fond, le recours à la science permettait de dépasser « les vieux clivages d'autrefois », en amenant chacun à se positionner, non plus par

Autocollant de l'Union  
syndicale Solidaires, 2016



idéologie, croyance ou conviction politique, mais uniquement à partir de diagnostics, scientifiquement établis, qui indiquent ce qu'il faut faire, en toute connaissance de cause. Cette conception enchantée de la science ne résiste cependant pas longtemps à l'épreuve des faits. Car en réalité, les productions scientifiques sont elles-mêmes prises dans les rapports de production. En effet, il n'est pas de décisions organisationnelles ou stratégiques qui ne soient pas politiques. Derrière les aspects purement techniques, chaque réforme du travail engage nécessairement des visions du monde, des intérêts différents, des arbitrages spécifiques, qui ne peuvent être déconnectés des antagonismes de classes. Loin de pouvoir être réglées de manière consensuelle et technique, les questions de santé au travail sont donc fondamentalement conflictuelles et politiques.

Si, dans les faits, directions d'entreprise, syndicats et experts CHSCT ont généralement conscience d'évoluer sur des scènes politiques, reste que cette injonction à la technicisation transforme la nature des débats : tout est en effet mis en œuvre comme s'il s'agissait d'une arène scientifique, où se discutent l'objectivité et la véra-

cité des arguments avancés par les uns et les autres, alors qu'en réalité, la plupart des directions d'entreprise continuent, parfois à coups de déni et de sabotage, à défendre, bec et ongles, leurs prérogatives en matière d'organisation du travail et à se prémunir d'éventuelles mises en cause de leur responsabilité<sup>19</sup>. Cette technicisation des débats donne ainsi lieu à une sorte de mascarade, de lutte des classes en chambre, qui ne dit pas son nom et avance masquée derrière le voile feutré et aseptisé de la science, présentée comme neutre et objective, mais qui, en fin de compte, contribue surtout à désarmer la critique syndicale en enfermant les représentant.es du personnel dans un face-à-face avec des directions d'entreprise aux moyens – techniques, humains et financiers – autrement plus importants.

Dans ce contexte, comment les militants et militantes s'y prennent pour sortir de ce piège de la technicisation des débats ? En repartant du terrain. En rappelant que les seul.es vrai.es expert.es du travail, ce sont les travailleurs et les travailleuses. Celles et ceux qui éprouvent et expérimentent, au quotidien et dans leur chair, le travail réel, tel qu'il se réalise concrètement<sup>20</sup>. Car cette légitimité-là, comme le dit Fabien Gâche<sup>21</sup>,

délégué syndical central de la CGT chez Renault, les directions d'entreprise ne peuvent pas la contester. Pour les syndicalistes, toutefois, cela suppose souvent de rompre avec un certain nombre de pratiques. De ne plus aller à la rencontre des salarié.es avec des réponses toutes faites, mais en partant du principe, au contraire, que ce sont les travailleurs et travailleuses qui, par leur connaissance du terrain, sont les mieux placé.es pour dire précisément ce qui, dans chaque situation de travail, pose problème. Cela revient donc à sortir d'un fonctionnement centralisé et descendant de l'information pour expérimenter, chaque fois que cela est possible, des démarches plus décentralisées et ascendantes. Véritable révolution culturelle, cette pratique de « la feuille blanche »<sup>22</sup> nécessite cependant du temps et des compétences. Pour recueillir la parole des salarié.es, certaines équipes syndicales s'entourent donc de chercheurs ou chercheuses, qui les accompagnent et les forment à l'enquête de terrain, dans le cadre de recherches-actions ou de recherches-actions-formations<sup>23</sup>, quand d'autres sous-traitent ce travail auprès d'« experts

CHSCT »<sup>24</sup>, dont l'expertise, justement, est de savoir recueillir et systématiser cette parole des salarié.es, expert.es du travail réel<sup>25</sup>.

Au-delà d'apporter une légitimité empirique et circonstanciée à leurs revendications, cette démarche ascendante leur permet ainsi de resserrer les liens avec la base et de lutter contre les méfaits de leur institutionnalisation. En fédérant le mécontentement de salarié.es démobilisé.es et isolé.es, elle permet surtout de repolitiser par le bas, en repartant de ce qui préoccupe et mine les salarié.es au quotidien : la difficulté, en repartant de ce qui préoccupe et mine les salarié.es au quotidien : la difficulté, sinon l'impossibilité, de faire du bon travail au regard des moyens dont ils et elles disposent et des objectifs, inatteignables ou absurdes, qui leur sont assignés. Par cette repolitisation, enfin, cette démarche semble améliorer, partout où elle est expérimentée, les taux de syndicalisation et les rapports de force au sein des entreprises. Sa limite, en revanche, est de nécessiter un travail colossal, donc du temps et des forces vives, deux ressources dont le syndicalisme manque, et manquera certainement encore plus avec la fusion des instances représentatives du personnel imposée dans les ordonnances Macron...

■ Lucie Goussard et Guillaume Tiffon

19 Nicolas Hatzfeld, « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents », op. cit.

20 En tout cas, pour ceux qui expérimentent ce type de démarche. Car cette dernière est loin d'être partagée par tous les militants, y compris dans les organisations syndicales qui la portent au niveau confédéral, comme la CGT, la CFDT ou Solidaires, quoique dans des approches théoriques et perspectives politiques différentes.

21 Fabien Gâche, Sabine Fortino et Guillaume Tiffon, « L'expertise doit venir en complément de l'action syndicale, pas s'y substituer », *La Nouvelle Revue du travail*, n° 3, 2013.

22 Éric Beynel, « Solidaires et le travail : du terrain à l'action », in L. Goussard, G. Tiffon (dir.), *Syndicalisme et santé au travail*, Vulaine-sur-Seine, Le Croquant, 2017, 237-252.

23 Yves Baunay, « Des recherches-actions...et après ? Le travail des salariés se transforme, le travail syndical peine à se transformer », in L. Goussard, G. Tiffon (dir.), *Syndicalisme et santé au travail*, Vulaine-sur-Seine, Le Croquant, 2017, pp. 227-236 ; Laurence Théry, « Du renouvellement des pratiques syndicales à la CFDT. L'expérience des recherches-actions », in L. Goussard, G. Tiffon (dir.), *Syndicalisme et santé au travail*, Vulaine-sur-Seine, Le Croquant, 2017, pp. 217-226.

24 Sur les questions que soulève le recours à l'expertise CHSCT, voir notamment Sabine Fortino et Guillaume Tiffon (dir.), « L'expertise CHSCT : quelle ressource pour le syndicalisme ? », *La Nouvelle Revue du travail*, n° 3, 2013.

25 Nicolas Spire, « L'expertise CHSCT. Une occasion de partage des savoirs », in L. Goussard, G. Tiffon (dir.), *Syndicalisme et santé au travail*, Vulaine-sur-Seine, Le Croquant, 2017, pp. 95-106.



# Un tract dessiné

L'idée de tracts dessinés est née lors d'une réunion de la Commission conditions de travail de Solidaires : ne pourrait-on envisager une bande dessinée pour évoquer les conditions de travail ? De l'élaboration d'un scénario fondé sur le travail d'un centre d'appels d'Orange à sa mise en pages dessinées est né un échange riche d'enseignement avec une dessinatrice professionnelle débouchant sur une critique sociale et politique du management.

**Pascal Vitte, syndicaliste à SUD PTT, est membre de la commission Santé et Conditions de travail de l'Union syndicale Solidaires.**



## UN TRACT DESSINÉ, POUR REPRÉSENTER LA VIOLENCE FEUTRÉE ET SOURIANTE DU MANAGEMENT

Si le néolibéralisme n'a pas changé la structure des rapports de domination dans le travail, la recherche de profits financiers immédiats qui le caractérise tend à remettre en cause le professionnalisme des salarié.es, au travers d'indicateurs coupés du réel. Cela explique, notamment, le passage progressif du chef d'équipe au manager. Le premier, homme ou femme de métier, connaissait le travail de terrain dans son effectuation concrète, dans les difficultés rencontrées pour le mener à bien, et était, de ce fait, à même de mettre la main à la pâte pour les résoudre – ou tout au moins de prendre la mesure des enjeux du travail réel. Le second, au contraire, se targue de n'en rien savoir. Son rôle de gestionnaire se résume à vérifier la tenue d'objectifs affectés aux niveaux des indicateurs. Il ne s'agit pas bien sûr d'idéaliser le « p'tit chef » d'hier qui pouvait s'avérer plus ou moins zélé pour contribuer à l'augmentation des cadences ou de la productivité. Mais il faut insister sur le fait que ce basculement dans les fonctions de la hiérarchie de proximité (réellement opéré de manière massive en France à partir du milieu ou de la fin des années 1980), a profondément modifié la teneur de la conflictualité de classe : le N+1 tend à être sourd aux enjeux de la réalité du travail, et son ignorance des ficelles de métier le conduit, selon son parcours professionnel, soit

à adopter une attitude cynique vis-à-vis de ses « collaborateurs et collaboratrices », soit à être dans le déni de la réalité du travail dont ils ou elles font état, soit enfin, en tant qu'homme ou femme de métier, à être affecté.e par le système d'évaluation qu'on lui demande de mettre en œuvre. L'idée était donc de donner à voir, par une histoire illustrée, entre satire et dévoilement, les conflits de valeurs possiblement endormis, refoulés ou niés, induits par les dispositifs du management en centres d'appels : *challenges*, *brief* ou *debrief* de plateau, jeux, sondages de satisfaction client, réunions visant à élire le « meilleur verbatim client », etc. Car même si beaucoup de collègues participent joyeusement à ces jeux du cirque, cela ne signifie pas pour autant qu'ils ou elles adhèrent à l'idéologie de l'entreprise. Pour cela, au lieu de braquer les projecteurs sur les téléopérateurs et téléopératrices (ou téléconseillers), notre section syndicale, affiliée à SUD PTT, a choisi de se demander comment les manageurs

pouvaient vivre la manipulation et le conditionnement des collègues dont ils et elles sont maintenant les vecteurs principaux – avec l'idée qu'au sein même de la sphère managériale tout le monde n'a pas avalé la vulgate, et qu'un discours critique « public » peut contribuer à produire des effets. Le tract dessiné proposé a ainsi imaginé de suivre le cheminement d'un chef d'équipe devenu malgré lui manager. Il s'est étalé sur trois numéros à partir du mois de mai 2018.

Ancien chef d'équipe d'agents des lignes, Mark Damian, fait partie des innombrables « restructurés » de la conversion, de l'opérateur technique (France Télécom devenu Orange) en services de « relation client » des années 1990. Il a dû intégrer une plateforme téléphonique d'assistance technique en ligne en tant que manager. Le vécu de son parcours professionnel le rend peut-être plus sensible qu'une partie de ses collègues (notamment ceux et celles recrutés.es sur diplôme d'écoles de commerce, ou

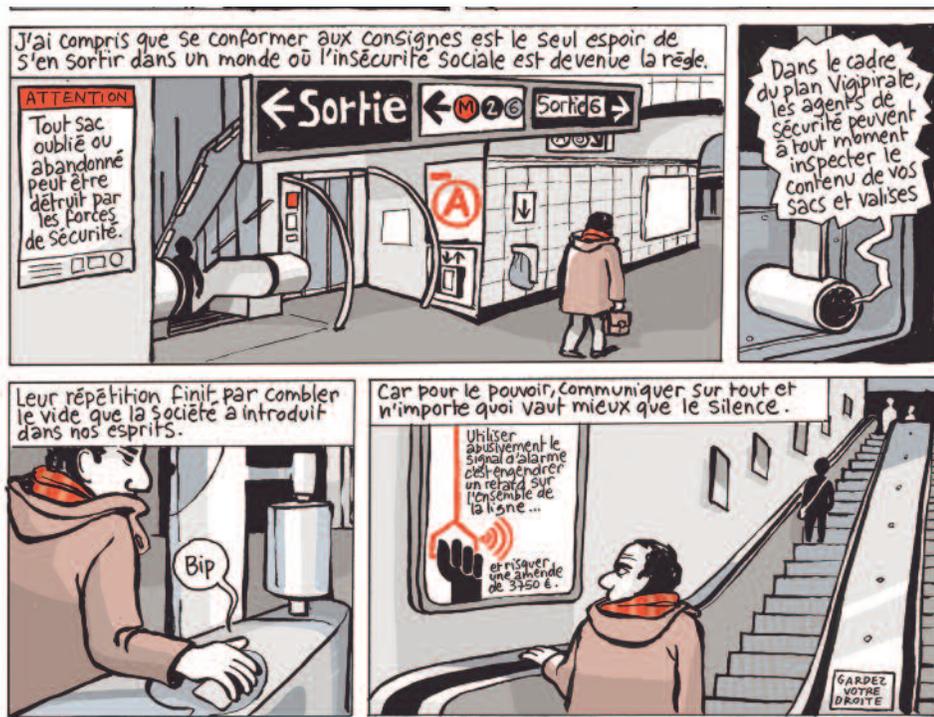


venu.es du marketing) à l'ampleur de la mystification intellectuelle. Il fait donc partie de ces cadres qui ne sont pas dupes de la finalité de ces divertissantes diversions : désamorcer les conflits, mieux faire accepter les stratégies de l'entreprise... bref, contribuer à ce que la *managelangue* appelle *business continuity plan*.

La dessinatrice à laquelle je me suis adressé pour réaliser notre projet s'appelle Claire Robert<sup>1</sup>. Graphiste et dessinatrice de presse indépendante, on connaît Claire à Solidaires notamment pour ses brochures, tracts et petits journaux qu'elle a effectués pour le compte de Sud-BPCE. Je l'ai contactée la première fois par mail en février 2018 pour lui faire part de notre intention d'une « critique sociale du discours managérial ». J'invoquais la perspective d'une BD « à épisodes qui serait diffusée à intervalles relativement réguliers sous forme de tracts ». En effet, notre idée est que, face aux moyens considérables de la communication managériale tendant à banaliser les contrevérités du discours médiatique – lui-même majoritairement acquis aux

thèses néolibérales – il faudrait trouver de nouveaux moyens de s'adresser au personnel, et cela en prenant les choses d'une manière peut-être plus « fondamentale »... Il y a là, à mon avis, un enjeu très important sur le plan idéologique, et c'est le sens du premier épisode de la BD dont j'adressai le script à Claire en pièce jointe de mon mail : la voix hors champ (ou voix off) de Mark Damian par laquelle débute cette histoire, est un procédé de narration qui permet de dire la dimension politique des situations de travail, mais qui se trouve hors de portée d'un tract « ordinaire ». Le fait que l'on peine syndicalement à opposer une alternative au discours managérial nous empêche de renouer solidement avec la mobilisation du personnel. La force des éléments de langage du management tient en grande partie au fait qu'il trouve, au-delà de l'entreprise, c'est-à-dire dans la société au sens large, les référents qui contribuent à le faire accepter : la « start-upisation » du monde présentée comme naturelle et inéluctable, l'idéologie du progrès portée par les technologies nouvelles et la digitalisation, lui aussi faussement apolitique et prétendument scientifique ; tout cela contribue à rationaliser la casse

<sup>1</sup> Le site de Claire : <http://www.clairerobert.org/>

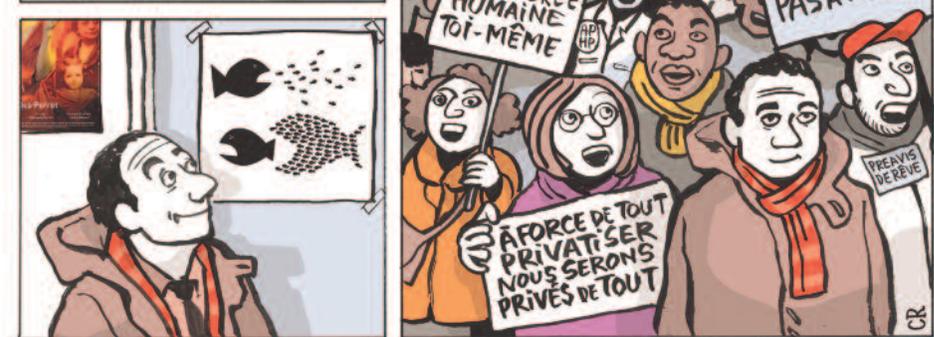


du collectif et la mise à mal de l'intérêt général. À cela s'ajoute la promotion de slogans participant aux contrôles, à l'acceptation de la canalisation des corps et des esprits... Tels sont les thèmes essentiels que ce premier épisode voudrait suggérer. Face à cela, le pari est de contribuer à semer le doute, concourir à la rupture de l'unanimité de la croyance qui s'est progressivement installée dans le tissu social. Claire répondit de manière favorable, manifestant son intérêt pour le projet. Nous nous rencontrâmes à deux reprises dans un café, près de la place de la Nation. Mais l'essentiel de nos échanges se fit par téléphone ou

par mails. Je n'ai pas encore eu le temps de faire l'analyse de ces échanges. Mais je peux dire que la rencontre d'un syndicalisme de terrain et d'une dessinatrice, afin qu'il et elle s'accordent sur les conditions de possibilité d'une mise en image de ces questions, est riche d'enseignements sur le plan syndical et politique... Vous l'aurez compris, je termine par un appel aux bonnes volontés en vue de constituer un groupe de réflexion afin de renouveler l'expérience avec d'autres secteurs d'activité, d'autres situations de travail.

■ Pascal Vitte





# Le sens du combat À L'ÉPOQUE DE L'EMPRISE TOTALE du capital



**Ce texte était une contribution dans le cadre de la journée « Tout le monde déteste le travail », organisée le 27 janvier 2018, à la Bourse du travail de Paris. Le document a seulement été partiellement féminisé.**

**Sidi Mohammed Barkat est philosophe. Outre de nombreux articles, il a publié *Des Français contre la terreur d'État. Algérie 1954-1962*, Éditions Reflex, Paris, 2002 ; *Le Corps d'exception : les artifices du pouvoir colonial et la destruction de la vie*, Éditions Amsterdam, 2005.**



Le 27 janvier 2018 à la Bourse du travail de Paris

## PREMIÈRE PARTIE

Aujourd'hui, le travail représente un profond danger. Un danger<sup>1</sup> construit et que l'on tente de cacher, mais qui se révèle spécialement dans des problèmes de santé aigus et inédits. Quel est-il ce danger ? Un danger qui, assurément, lorsqu'il est regardé en face, brûle les yeux et empêche, ou devrait empêcher, qu'on l'envisage selon une optique d'apaisement. Devant ce danger, l'alternative est claire : la débandade, rompre les rangs, ou bien le défier, le braver. Le combat semble être la seule réponse appropriée. Un combat à partir duquel pourraient s'entrouvrir les portes d'une humanité souveraine, d'une humanité réelle ou vivante, ayant retrouvé une sensibilité sauvage et une puissance vive, à distance des organisations du travail oppressantes à l'œuvre derrière les chimères de l'imminence d'une entreprise « libérante », mais aussi des conventions sociales plus que jamais suffocantes sous les oripeaux d'un supposé progrès de l'égalité.

Le travail, caractérisé par ce danger, pourrait donc être le creuset, un point de rencontre, à partir duquel se construirait et apparaîtrait une perspective nouvelle, arrachée aux pratiques et aux représentations, où foisonnent les simulacres, les faux-semblants, les artifices, les leurres, les trompe-l'œil, les visions sans réalité. Prendre la mesure de ce qui se trame dans les situations de travail, permet de comprendre que se détourner du combat, c'est accepter de le subir. La lutte se mène dans ce cas à l'intérieur de soi, contre soi, avec les conséquences que l'on sait désormais : les dépressions ou les suicides. Elle se mène aussi contre les autres, en tant que personnes auxquelles on attribue des fautes plus ou moins imagi-

<sup>1</sup> Les premières lignes de ce texte reprennent le ton si particulier et, je crois, revigorant qu'affectionnait Georges Bataille dans le rapport qu'il établissait entre la littérature et le mal. Voir *La littérature et le mal*, Paris, Gallimard, « folio essais », 1990, ainsi que l'entretien accordé en 1957 à Pierre Dumayet (Georges Bataille à propos de son livre *La littérature et le mal* - INA, video, 21 mai 1958, 9 minutes 01. Disponible sur : <http://www.ina.fr/video/I00016133>).

naires, lorsque le danger véritable relève de ce qui, dans l'organisation et le management, fait du travail à la fois le principe et le premier réceptacle des violences.

Dans le travail, se nichent très certainement les mécanismes les plus puissants de la désorganisation du monde, bien au-delà de la seule entreprise. Des mécanismes sous-traités au regard et dissimulés sous un dispositif imposant et redoutable, à plusieurs étages : production d'images anesthésiantes, promotion de « bonnes pratiques » réputées ayant fait leurs preuves, normes juridiques progressivement émancipées du déséquilibre existant entre le capital et le travail, institution étatique privée de l'autorité liée à la fiction référentielle que constituait le nom de Peuple, Entreprise hissée arbitrairement au niveau d'une instance d'identification pour tous, etc.

C'est donc bien au plus nuisible, au plus pénible, à ce qui est le plus défavorable à l'humanité, que nous sommes confrontés, et le combat – un combat nécessairement pacifique – consiste à mieux le connaître, ce nuisible, à lui faire face et à tenter d'en venir à bout. Le défi réside, à n'en point douter, dans notre capacité d'accumuler la puissance nécessaire à opposer à la force, à la ruse, à la séduction, que ce nuisible déploie afin de nous détourner du désir d'émancipation – c'est-à-dire de liberté et, donc, de vie. Pis encore : afin de détourner le désir de vie en sa faveur.

## DEUXIÈME PARTIE

La stratégie mise en œuvre par le capital a pour objectif de soumettre la production des biens et des services exclusivement à l'accroissement de la valeur ajoutée. Et le moyen utilisé pour y parvenir, consiste à introduire

partout – comme cela n'a jamais été fait auparavant – de la séparation ou, pour parler comme Bataille, de la discontinuité<sup>2</sup>, jusque dans les endroits les plus enfouis du travail, là où par le passé les travailleurs parvenaient, peu ou prou et malgré tout, à mettre en œuvre le principe de continuité.

Si, à première vue, la séparation entre les humains, et entre les humains et le matériel servant à la production, semble motivée par des considérations économiques, son but premier est de nature politique et le mécanisme permettant de l'atteindre d'une ampleur métaphysique. Un but de nature politique : le capital n'accepte pas que les travailleurs et travailleuses accèdent à une quelconque forme de souveraineté qui les émanciperait de son emprise désormais totale. Les travailleurs et travailleuses ne sauraient par conséquent prétendre être, de temps à autre, les témoins de rapports de travail conçus comme un milieu où les Hommes se rapprocheraient les uns des autres et les choses s'animent au contact des Hommes. Un milieu, où pas une personne n'imaginerait les êtres et les choses engagés dans le travail sous la figure d'un environnement manipulable, d'une périphérie dont elle serait le centre. De tels travailleurs, contemporains d'un lieu où la vie déploierait sa puissance au cœur de l'espace conçu pour l'étouffer, de tels travailleurs avant-hier perçus comme des ennemis, hier comme des adversaires sous la pression d'un droit du travail conséquent, de tels travailleurs – considérés désormais comme des « partenaires » – sont la cible d'une opération de privation absolue de leur vitalité, de son ablation. Une vitalité à laquelle on substitue une vivacité de façade, une agitation de tous les instants, une course après des objets imaginaires, la poursuite de buts inaccessibles, etc.

Un but de nature politique, donc, mais aussi un mécanisme à la portée métaphysique considérable permettant de l'atteindre : les travailleurs et travailleuses sont scindés, effectivement et non pas seulement sous le

mode d'une fiction efficace comme par le passé, la discontinuité venant séparer radicalement le sujet et le corps. Autrement dit, les travailleurs et travailleuses sont incités à se comporter avec leur corps en l'assimilant à un objet complètement extérieur, dont ils et elles seraient en quelque sorte les propriétaires. De sorte que les corps sont soumis au même traitement que n'importe quel moyen de production, que n'importe quel objet nécessairement sans vie. Le sujet et le corps sont ainsi disposés en vis-à-vis, et c'est là une discontinuité première et majeure, sur laquelle viennent s'empiler les discontinuités successives que l'on peut rencontrer dans le travail et auxquelles nous venons de faire allusion : discontinuité entre les Hommes, entre les Hommes et le matériel servant à la production, mais aussi entre les Hommes et les espaces où se réalisent les tâches. L'ensemble des discontinuités étant coiffé par une discontinuité ultime, celle qui sépare les êtres et les choses engagés dans le travail de leur accession à la réalité. Un mot encore sur la réalité, en nous assurant du concours d'un poète, même si son propos peut paraître, à première vue, éloigné de notre question. Évoquons – après d'autres<sup>3</sup> – le premier alinéa, d'une grande simplicité apparente, du troisième poème bien connu de la suite appelée « Enfance », contenue dans le recueil *Les Illuminations*, composé par Arthur Rimbaud : « Au bois, il y a un oiseau, son chant vous arrête et vous fait rougir. »

Arrêtons-nous donc, nous aussi, et prêtons l'oreille à ce que nous « chantent » ces mots. Le passant, sans doute un enfant échappant encore à la lourdeur des préjugés qui émoussent toujours les sens, s'arrête. Le temps est suspendu. Les volets, qui se referment habituellement sur le temps, s'écartent et laissent pénétrer, comme un rayon de clarté, un rythme neuf. L'arrêt est l'expression de l'ouverture du corps, de son accueil, de son écoute du chant. Le chant ne produit pas un simple étonnement passager, il ne suscite pas un intérêt de circonstance. Il bouleverse celui ou celle qui l'en-

tend et se met à l'écouter. Il l'émeut. Il l'ébranle et l'éveille à lui-même. « *Son chant [...] vous fait rougir* », dit Rimbaud, sobrement. L'oiseau, par le chant et sans le vouloir, touche le passant et, à travers le toucher, glisse en quelque sorte dans le monde des humains. Le passant, par l'écoute et sans le vouloir lui non plus, découvre l'oiseau dans sa plénitude d'animal et d'une certaine façon le voit en tant que tel, en tant qu'être vivant et singulier, c'est-à-dire sans le filtre de la représentation humaine, dont le penchant consiste à classer, à répertorier et, au bout du compte, à figer. Par là, le passant – avec sa sensibilité désormais en éveil – découvre le monde des oiseaux. Ainsi, le chant brouille les lignes, ouvre les mondes et, en un point somme toute minuscule, mais réel, les faits vont s'interpénétrer, s'entremêler et s'imbriquer l'un dans l'autre. Et le miracle réside, ici, sans le secours d'une quelconque transcendance, dans le fait que le brouillage des lignes ne constitue pas une nouvelle menace pour la vie, car il est tout simplement étranger à la dialectique de la forme et de l'informe. Tout au contraire, il intensifie la vie en faisant exister la réalité à travers le mouvement qui rapproche les mondes l'un de l'autre, qui les place dans une proximité – une continuité – inconnue auparavant. L'entrecroisement des mondes fait éclore une sorte de lieu nouveau au sein même de l'espace qu'est le bois d'avant le chant. La préposition « au » dans le complément de lieu « Au bois » indique bien une proximité profonde, une appartenance réciproque du lieu et des deux êtres reliés par le chant. Le bois n'est plus un endroit parmi d'autres – l'oiseau et le passant ne sont plus des êtres extérieurs l'un à l'autre, occupant des places distribuées « dans » le bois –, il est ce lieu enchanté où la vie est vraiment vivante, où elle est portée au-delà d'elle-même.

Tout est là. À quoi donc renvoie la réalité qui se manifeste dans le travail ? A l'apparition, à contretemps, de rapports inédits de contiguïté, de proximité, de voisinage, à

<sup>2</sup> Sur l'expérience de la continuité : Georges Bataille, *L'Érotisme*, dans Œuvres complètes, t. 10, Paris, Gallimard, 1987.

<sup>3</sup> Par exemple, Pierre Jacerme dans Martin Heidegger, *pensée du divin et poésie*, émission « Une vie une œuvre », France Culture, 12 décembre 2006, 89 minutes 09 (Disponible : <https://www.youtube.com/watch?v=fyN1jg1y1hro>).

[Tout le monde déteste le travail]



travers lesquels le corps du travailleur débordé les limites imposées et développe une puissance de pensée et de sensibilité inattendue. Une puissance et une sensibilité à l'instar de celles du passant de Rimbaud. La réalité renvoie dès lors à un moment et à un lieu, « aux confins du travail », où les Hommes n'aspirent pas à être le principe ni le fondement – attributs au demeurant inaccessibles. Elle trouve sa consistance dans l'émergence de rapports de réciprocité, de coïncidence, où les hommes « font cause commune avec les choses »<sup>4</sup>. Être les témoins de cette réalité, c'est-à-dire être libres, être souverains et échapper aux lois du travail enchaîné à la logique de la production, voilà donc ce qui est en passe d'être définitivement interdit aux travailleurs et travailleuses.

### TROISIÈME PARTIE

Provoquée par un travail habilement organisé et un management en ordre de bataille, la mise à distance de la réalité semble donc sur le point de devenir irréversible. Tel est l'ultime danger. Et cette irréversibilité est rendue possible grâce au mécanisme de dédoublement effectif du travailleur évoqué plus haut. Un dédoublement qui en fait un sujet et un corps séparés. Le corps est ainsi objectivé, desséché, désensibilisé. Or, il ne peut y avoir d'accès à la réalité, il ne peut y avoir de souveraineté, sans la réactivation de la sensibilité. En s'assurant avec

ténacité de la réduction du corps à un objet, le capital le met dans l'incapacité d'entretenir un quelconque rapport vivant, concret, réel, avec les éléments constituant son environnement de travail. Ainsi neutralisé et mutilé, le corps s'expose dès lors à l'exploitation intensive pour laquelle il est « accommodé » ou « apprêté ». Il aura été auparavant pourvu en « ressources », après avoir été transformé en un réceptacle docile, susceptible de recevoir comme autant d'éléments extérieurs les connaissances et les « outils », fournis aussi bien par une expérience anémiée que par des organismes de formation publics et privés, de plus en plus conçus comme une logistique au service de la stratégie déployée. Le travailleur ou la travailleuse ayant été soumis à la réduction faisant de son corps un objet que rien ne vient affecter et ayant acquis la qualification adéquate, est en conséquence réputée « autonome », posséder les « compétences » pour une prise de poste réussie et l'exercice « performant » d'une fonction définie.

En contrepoint de la diminution du corps, le sujet est mis en scène en tant qu'acteur responsable. Désormais sous les projecteurs, il se divise, lui aussi. Sur l'un de ses versants, il est l'instance sollicitée et orientée par le management, de telle sorte qu'elle atteigne coûte que coûte les objectifs fixés. Le décor organisationnel étant campé, ce dernier engage ses troupes dans une bataille d'un enjeu capital. Une bataille, dont le but

consiste à détourner à son profit le désir de réalité et, au bout du compte, le désir de souveraineté auxquels les travailleurs et travailleuses demeurent toujours attachés. Grâce à un mécanisme judicieux dont les techniques d'évaluation sont la clé de voûte, le sujet n'est pas refoulé, mais transformé en un pôle de commandement apte à adresser à son propre corps une demande indéfinie. L'univers de l'hyper-performance par l'abolition de la réalité peut ainsi prendre pied et prospérer. Parce qu'il a besoin d'accroître indéfiniment son empire sur le travailleur, le capital ne reviendra pas de son plein gré sur l'interdiction de l'accession à la réalité, sur le mécanisme de dédoublement, sur le rabaissement du corps et sur la promotion du sujet présumé libre. Aller de l'avant, sans limite, c'est-à-dire en faisant fi de la vie, est son credo, et c'est dans la perspective de le réaliser qu'il mobilise des forces offensives dites « stratégiques », parmi lesquelles la « fonction Ressources humaines » (RH) à laquelle il adresse une sollicitation pressante et dont il renforce la dimension dénommée dans l'idiome consacré : « Business Partner ». Dans l'espoir de renforcer son image de pôle d'identification pour tous, l'Entreprise promeut depuis quelques années des « chartes éthiques », ou bien accueille favorablement les normes « souples » (soft law) régissant la désormais fameuse Responsabilité sociale des entreprises (RSE). Elle s'adresse en conséquence à un second versant du sujet, dans l'espoir de le pousser à atténuer la demande adressée au corps, à se présenter aux autres sous une forme

4 Sur cette question, je me permets de renvoyer à mon article : « Les confins du travail. Dialogue avec les choses », dans Claire Chevrier, *Il fait jour*, Paris, Loco, 2012, pp. 17-21.

5 L'expression « en même temps », devenue célèbre lors de la dernière campagne présidentielle, loin d'être un tic de langage sans importance, trouve sans doute ici la matrice où elle a puisé non seulement son caractère en apparence si naturel, mais encore la force qui lui a permis d'être acceptée comme promesse d'une réconciliation générale susceptible d'ouvrir la voie à un dynamisme économique, politique et « sociétal » inouï.

6 Les mamelles de Tirésias dans *L'Enchanteur pourrissant*, Paris, Gallimard, « Poésie », 1972.

humaine rassurante et à réaliser un « travail vivable ». La fonction RH est invitée à investir, dans cette perspective, une deuxième dimension appelée « Human Partner ». Il est désormais question non seulement de développer le « capital humain », mais encore de l'entretenir. L'hyper-performance ne doit plus être associée à l'image de la lutte de tous contre tous, mais évoquer quelque chose comme une compétition sportive maîtrisée. Une compétition que pourrait émailler, ça et là, quelque forme de violence, mais qui serait dans son ensemble respectueuse des règles. Management et fonction RH promeuvent dès lors un dispositif inédit, dont le but éminemment contradictoire est proprement irréalisable : faire respecter les règles d'un travail réputé vivable et stimuler une compétition ouvertement immodérée.

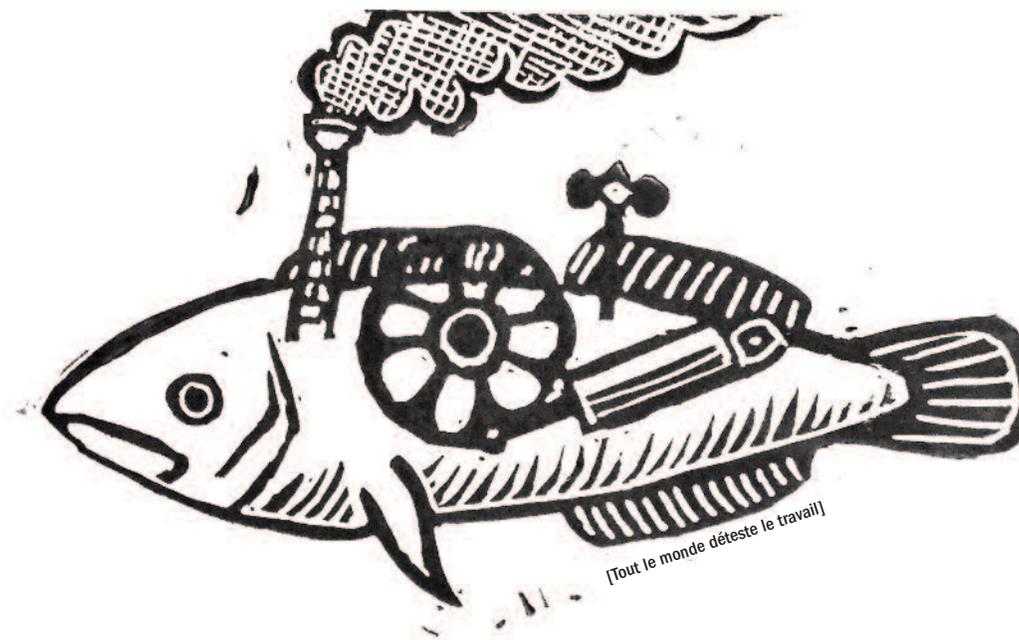
### ÉPILOGUE

En vérité, le travailleur soumis à ce régime est tout simplement ballotté en dehors de la réalité et de la vie. Enivré du désir d'hyper-performance chez lui exalté, il est rappelé dans le même temps au devoir d'être raisonnable. Animé par la recherche d'un excès tournant le dos à la vie, il doit veiller à ne pas perdre de vue les bienfaits de la tempérance. Et cætera. L'humanisme affiché n'est pas une issue, il est le pendant<sup>5</sup> de l'hyper-performance. C'est pourquoi dans l'organisation du travail et le management, il nous faut ouvrir une brèche. La brèche par où réapparaîtra la réalité, dans sa dimension d'hétérogène irréductible. C'est le sens du combat. De nouveaux concepts sont donc à forger, de nouvelles pratiques à inventer, malgré l'époque saturée de solutions, d'outils, de modèles, de savoirs dits stabilisés.

« Il est grand temps de rallumer les étoiles », écrivait Guillaume Apollinaire<sup>6</sup>. Eh bien, rallumons-les !

■ Sidi Mohammed Barkat

# Sortir LES PARASOLS



**Ceci est, presque à l'identique, le texte de l'intervention à la journée « Tout le monde déteste le travail » du 27 janvier 2018, à peine augmentée pour y faire part de quelques scrupules intellectuels retenus sur le moment, et corrigée pour une citation honteusement écorchée dans la version prononcée.**

**Frédéric Lordon\* est économiste, directeur de recherches au Centre national des recherches scientifiques et membre du collectif « Les économistes atterrés ».**

\* Il a notamment publié: *Jusqu'à quand? Pour en finir avec les crises financières*, Paris, Éditions Raisons d'agir, 2008; *Imperium: structures et affects des corps politiques*, Paris, Éditions La Fabrique, 2015; *On achève bien les Grecs: chroniques de l'Euro 2015*, Paris, Éditions Les liens qui libèrent, 2015; *Les affects de la politique*, Paris, Éditions du Seuil, 2016.

Il serait difficile de commencer ici quelque intervention que ce soit sans rendre l'hommage et la gratitude qu'ils méritent à tous ceux qui ont travaillé pour rendre possible, entre autres choses, que certains s'expriment sur le travail. C'est qu'il y a fallu des réunions, du jus de crâne, des heures de graphisme – je voudrais avoir un mot particulier à l'endroit des graphistes, également des réalisateurs des teasers, qui ont été d'une patience d'ange face aux mille bons conseils contradictoires d'une mailing list en furie, furie créatrice sans doute, mais enfin tout de même –, et puis aussi des preneurs d'image qui se démultiplient aujourd'hui, du tractage, de la logistique, enfin tout ce qu'il y a là, qui fait que nous sommes là, et sans quoi nous ne pourrions pas être là. Mais rendre hommage à tout ce travail, c'est immédiatement poser la question préjudicielle qui nous conduit au cœur du sujet de notre journée: s'agissait-il à proprement parler de travail? Je ne crois pas briser quelque secret d'organisation en révélant que certains n'étaient pas d'accord pour que le titre en soit « Tout le monde déteste le travail ». C'était à l'évidence que nous n'avions pas tous la même idée de ce qu'il faut entendre par « travail ».

J'indique donc dès maintenant ma propre convention, non pas pour clore la discussion, mais au moins pour éviter tout malentendu: j'appelle travail l'activité humaine ressaisie dans les rapports sociaux du capitalisme. Exactement de la même manière qu'une chose ne devient marchandise, ou un équipement ne

devient capital, que par ce même genre de ressaisie. Ce sont les rapports sociaux marchands-capitalistes qui donnent aux choses la qualité marchande-capitaliste – qu'elles ne possèdent pas à l'état natif. Ayant posé ceci, je voudrais indiquer quelles sont les trois idées que je me propose de développer maintenant :

→ Le travail est une affaire d'affects.

→ Le travail est une affaire de politique.

→ Le travail est une affaire de morale – ou plus exactement, en sortir, c'est cesser d'en faire une affaire de morale... mais alors, sans manquer à voir que ça devient du coup une affaire anthropologique de désir, ou plus précisément une affaire de régime de désir. Ce qui ne rend pas les choses plus simples.

Que le travail soit une affaire d'affects, c'est ce qui a été longtemps méconnu du marxisme – il est vrai que désirs et affects sont l'angle mort de l'anthropologie marxiste, pour autant d'ailleurs qu'il en existe une autrement qu'à l'état lacunaire. Je ne vais pas m'appesantir sur ce sujet, sinon pour rappeler une ou deux choses, peut-être abs-

traies, peut-être utiles, nous verrons. Ce qui, à mes yeux en tout cas, rend le marxisme indépassable en général, quoique discutable dans le détail de toutes ses thèses, c'est qu'il nous force à prendre sur le capitalisme une vue structuraliste : le capitalisme est une structure, une structure de rapports sociaux contradictoires et de domination. Le problème de cette remarquable abstraction, c'est qu'elle est incomplète (et qu'elle a été laissée telle par le marxisme après Marx). Car toute la question est de savoir par quelles voies les structures opèrent concrètement, comment elles ont concrètement prise sur les individus. Or, ce ne peut être que par voie d'affects et de désirs, puisque désirs et affects sont les forces concrètes qui mettent les corps en mouvement – et ce sont bien là les termes manquants de l'anthropologie marxienne. S'ils manquent, qu'à cela ne tienne : rajoutons-les. Et si le capitalisme n'existe qu'en ses formes historiques successives, disons ceci : les structures du régime d'accumulation sont doublées par celles d'un certain régime de désirs et d'affects. On pourrait

même dire : le régime d'accumulation s'exprime dans un régime de désirs et d'affects, qui est en quelque sorte son dual.

À chacun des trois régimes d'accumulation observables depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle correspondent donc trois régimes d'affects de la mobilisation salariale. D'un point de vue analytique, le plus important, c'est le premier : le régime de la mobilisation par les peurs basales, les peurs de ne simplement pas pouvoir survivre – l'aiguillon de la faim, disait Marx. Ce régime n'est pas un régime avant d'autres régimes, et comme les autres régimes. C'est le régime fondement de tous les régimes, le régime qui dit l'essence, la vérité ultime du rapport salarial comme rapport de chantage à la survie même. S'employer ou crever : les capitalistes ont longtemps poursuivi de ramener la donnée du travail telle qu'elle se présente aux individus à la pureté, à l'exclusivité, de cette alternative. Et comme ils n'y sont jamais complètement parvenus, ils ont été conduits à emprunter d'autres voies passionnelles, en apparence tout à fait contraires – en apparence seulement. Il ne faut donc pas se tromper quant à la véritable nature du régime d'accumulation fordien, qui a étendu le paysage passionnel du rapport salarial aux affects joyeux extrinsèques de la consommation de masse. Ni quant à celle du régime d'accumulation néolibéral, qui pense avoir fait de même mais supérieurement : par les affects joyeux intrinsèques du travail supposément devenu désirable pour lui-même, occasion de réalisation de soi, et d'une vie pleine de sens, comme dirait le premier DRH venu. Ces extensions existent, elles ont été opératoires, elles le sont encore, il serait absurde de le nier. Mais elles n'ont jamais été des substitutions : elles n'ont jamais effacé les peurs basales du premier rapport salarial, les données du chantage essentiel. Elles n'en ont été que des recouvrements, par adjonction de strates passionnelles supplémentaires.

S'ils ne le savent dès le début, les salariés apprennent tôt ou tard ce qu'il en est des

promesses du salariat collaboratif et réconcilié. Vienne la première crise, et le montage entier vole en éclats. C'est le fond du rapport salarial, son fond inaltérable de chantage, de menace et de peur qui fait aussitôt résurgence. Comme souvent donc, il faut l'épreuve de la crise pour faire réapparaître une vérité institutionnelle fondamentale, recouverte par des histoires enchantées que tous sont incités à se raconter, mais qui ne tiennent debout que par beau temps. Dans le pipeline de la pensée managériale, qui crache du *bullshit* à jet continu, la dernière trouvaille à la con a pour nom la « holocratie ». Comme les penseurs du management sont pressés et ne regardent pas trop au détail, ils ont cru pouvoir décalquer à l'identique, et à leur propre usage, la holarchie d'Arthur Koestler, mais sans voir que le mot procédait par contraction pour éviter le hiatus holo-archie – le pouvoir (archie) du tout (holon). Dans l'entreprise holocrate (et non holacrate – il ne s'agit pas du pouvoir de la holà...), il n'y a supposément plus de pouvoir central, car le pouvoir appartient à tous : plus de hiérarchie, plus de commandement, autonomie partout. Les plus idiots se sont empressés de conclure qu'on avait enfin trouvé la formule vraie du capitalisme à visage humain. Il faudrait leur demander d'imaginer ce qui se passera au moment où un retournement de conjoncture enverra l'entreprise dans le rouge, et où et comment les actionnaires, et le dirigeant nommé par eux, suggéreront aux salariés de s'administrer la holocratie.

Entre temps, la manipulation des affects et des imaginations continue d'aller bon train. Dans une enquête récemment parue, on trouve ce témoignage pathétique, mais au sens littéral du terme, de salarié.es de SFR massacré.es par la rationalisation au knout des sbires de Drahi, et en proie à un vif sentiment de voir trahie ce qui était leur « fierté d'être SFR ». C'est peut-être dans des cas semblables que le capitalisme contemporain se montre le plus misérable : quand il parvient à faire marcher les gens (et en tous



[Tout le monde déteste le travail]

les sens du terme) à coup d'affects pareils, quand il arrive à les rendre « fiers d'être SFR ». Dans ce qui apparaît comme une sorte d'abus de condition humaine, on aura compris que ce qu'il y a lieu de mettre en cause est le système de la manipulation et non les manipulés eux-mêmes – les fiertés des bagnes contemporains des services sont l'équivalent de celles des bagnes usiniers de jadis, car les individus, même dans les pires situations, toujours s'efforcent à la recherche de leurs joies. Mais c'est d'exploiter sans vergogne ce ressort passionnel à ses propres fins qui rend le capitalisme d'aujourd'hui spécialement répugnant.

Il est pourtant possible qu'on n'ait encore rien vu. Dans une démonstration rayonnante de ce que peut être une science imbécile, un chercheur de l'Institut Pasteur se propose de contribuer au développement du neuro-management, et notamment de ce qu'il appelle – c'est sa petite trouvaille à lui – le management « neuro-amical ». Par dégradations successives du mot, cette neuro-amitié managériale pourrait presque faire passer la forme Facebook de l'amitié pour un sommet d'authenticité – elle a en tout cas de quoi glacer l'échine d'à peu près n'importe qui. À peu près seulement, puisque la journaliste du *Monde* qui rapporte ces hauts faits sur un ton d'une neutralité quasi-robotique, ne manque pas de conclure : « Ainsi les neurosciences peuvent accompagner les managers face aux défis et aux transformations du monde du travail. »<sup>1</sup> On pouvait pourtant trouver, et de longue date, de quoi nous prévenir de cette épouvante en marche, et plus généralement des prétentions contemporaines de l'entreprise de fonctionner à la joie, à l'amour et à la concorde. On peut ainsi lire ceci dans les Pensées de Pascal : « Es-tu moins esclave pour être aimé et flatté de ton maître ? Tu as bien du bien, esclave, ton maître te flatte. Il te battra tantôt. » Plus près de nous, voici ce que Marguerite Yourcenar met dans la bouche d'un de ses personnages antiques dans *Les mémoires d'Hadrien* : « Je doute que toute la phi-

losophie du monde parvienne à supprimer l'esclavage : on en changera tout au plus le nom. Je suis capable d'imaginer des formes de servitude pires que les nôtres, parce que plus insidieuses : soit qu'on réussisse à transformer les hommes en machines stupides et satisfaites, qui se croient libres alors qu'elles sont asservies, soit qu'on développe chez eux, à l'exception des loisirs et des plaisirs humains, un goût du travail aussi forcené que la passion de la guerre chez les races barbares. À cette servitude de l'esprit ou de l'imagination humaine, je préfère encore notre esclavage de fait. » On ne dira jamais assez ce que la figure du salarié auto-mobile, du salarié.e qui, sans qu'on ait à le lui.elle ordonner, se meut tout seul au service du capital, mais persuadé d'œuvrer d'abord à sa propre réalisation existentielle, on ne dira jamais assez, donc, ce que cette figure doit à la présupposition, et à la conviction, d'être un être de libre-arbitre. Et c'est à ce moment, pensant au salariat néolibéral, qu'on trouve une profondeur plus grande encore au Kafka des *Réflexions sur le péché* : « La bête arrache le fouet au maître et se fouette elle-même pour devenir maître, et elle ne sait pas que cela n'est qu'une illusion engendrée par un nouveau nœud à la lanterne du fouet du maître. »<sup>2</sup>

Ce que cette illusion a pour fonction de recouvrir, nous le savons assez. D'abord donc la réalité omniprésente du chantage basal, ce fond d'ultimatum et de peur que le premier conflit sérieux fait inmanquablement revenir à la surface. Ensuite un violent déni : le déni de la politique. S'il y a une crête intellectuelle que les idéologues du capital défendent jusqu'au bout, c'est l'idée de la séparation de l'« économie » et de la

« politique ». Dans cette vue, la « politique » consiste en des député.es irresponsables, heureusement racheté.es par des conseiller.es ministériel.les à l'écoute ; quant à l'« économie », c'est la réalité, la seule, la vraie, celle des chiffres et des états comptables, celle que les patrons connaissent de première main. Ainsi, il n'y a pas d'offense plus insupportable pour un patron que de s'entendre dire qu'il y a de la politique dans son entreprise, qu'il y fait de la politique. Ici, la compréhension crasse de la politique – en gros, la politique comprise par le journal télévisé – a pour propriété d'interdire d'accéder à une compréhension un peu plus profonde, mais qui rendrait impossible le déni des rapports de pouvoir dans l'entreprise.

Il faut impérativement maintenir le rapport salarial dans la fiction de son statut purement « économique », contractuel, bilatéral, a-politique, pour qu'à aucun moment n'y soient questionnées les asymétries et la domination, qui alors en feraient un objet de discussion politique. Et ceci, d'une part contre toute la construction intellectuelle du droit du travail lui-même, qui reconnaît à la relation salariale le caractère d'un « rapport de subordination hiérarchique », c'est-à-dire d'obéissance – mais que peut être l'obéissance, sinon une catégorie politique ? Et d'autre part, contre l'idée absolument générale que toute communauté humaine, quelle que soit sa taille et quel que soit son objet, revêt ipso facto, en tant que communauté, un caractère politique, depuis la dernière association de joueurs de pétanque jusqu'à la politeia entière, sans bien sûr qu'on puisse en excepter ces communautés particulières que sont les communautés de production.

Je dis que les intellectuel.les organiques du capital se battent jusqu'au bout sur cette ligne de crête car, cèderaient-ils.elles sur ce point, ce serait ne plus rien pouvoir opposer à la déduction des conséquences. C'est qu'en effet, posée la prémisse de son caractère politique, la communauté productive

apparaît aussitôt, et sans objection possible, relever des procédés ordinaires qui organisent toutes les communautés politiques. Or, dans l'époque où nous sommes, et au moins sur le papier, ces procédés sont sous la gouverne du principe démocratique – pourvu qu'il soit adéquatement compris comme le principe de la souveraineté des intéressé.es, le principe de la souveraineté des intéressé.es, c'est-à-dire leur droit d'égal participation à l'auto-détermination de leur destin collectif. On sait assez tous les usages fallacieux qui ont été faits du thème de la « démocratie », et tout ce qui l'a rendu réellement solidaire de l'ordre capitaliste. Pour autant, il y a dans le mot un reste qu'aucune visée de pouvoir ne parviendra jamais à maîtriser complètement. Les pouvoirs dits « démocratiques » en sont d'ailleurs constamment tourmentés, qui travaillent en permanence à réprimer les potentialités du mot dont ils se prévalent par abus. Mais pour leur malheur, ce mot plus grand qu'eux est là, et son idée avec. Et, le mot accordé, il devient impossible d'objecter à tout ce qui s'en déduit – impossible du moins en pleine lumière et dans le plan des idées rationnellement enchaînées (c'est bien pourquoi, d'ailleurs, l'inhibition des potentialités démocratiques par les pouvoirs dits « démocratiques » ne peut être qu'une pratique, une pratique obscure, une pratique de basses manœuvres, qui voue fatalement l'État faussement démocratique à la dégénérescence policière).

On peut donc avoir toutes les réserves du monde avec les usages communs du thème démocratique, et pourtant ne pas manquer à voir sa force propre, et surtout son pouvoir de subversion dans l'ordre social présent, pouvoir de subversion qui lui vient précisément de prendre cet ordre social au mot, de retourner contre lui son propre mot. Il y a ainsi de quoi rire beaucoup à l'expérience de pensée qui imagine Laurent Joffrin ou l'éditorialiste du *Monde*, dont les suites de mots ne sont qu'un long gargarisme sur le thème de la « démocratie », sommés de

<sup>1</sup> Gaëlle Picut, « Les managers découvrent les neurosciences », *Le Monde*, 8 janvier 2018.

<sup>2</sup> Kafka, *Réflexions sur le péché, la souffrance, l'espérance et le vrai chemin*, traduction Bernard Pautrat, Rivages Poche, 2001.

se prononcer sur ce fait étonnant que, dans la société de leur gargarisme, les hommes passent la moitié de leur temps éveillé sous des rapports d'obéissance, et puis, ceci aperçu, qui leur demanderait ce qu'ils pensent d'un projet politique, somme toute logique, d'extension réelle de la pratique démocratique à toutes les sphères de la vie commune – y compris, donc, la sphère de la production. On entend souvent dire que la gauche souffre de n'avoir que des rejets ou des colères, sans la perspective d'un point d'espoir, minimalement explicité dans la positivité d'une alternative. Ça n'est sans doute pas entièrement faux, mais j'ai toujours trouvé qu'il y avait là quand même une plainte étrange pour ce qui concerne les formes collectives de la reproduction matérielle : car, une idée, nous en avons une, et de longue date. Nous n'avons donc rien à inventer, juste une idée à relever : l'idée de la souveraineté des producteurs dans la disposition de l'égalité politique.

Quitte à y insister, je ne lui trouve que de bonnes propriétés tactiques. Elle est en principe sans réplique depuis la grammaire idéologique contemporaine puisqu'elle en est issue. Mais, plus encore, sa réalisation pratique échappe à l'alternative du tout ou rien, le rien du statu quo vs. le tout de la pleine réalisation qui, en effet, suppose l'abolition révolutionnaire du droit de propriété sur les moyens de production – c'est-à-dire leur complète décapitalisation. Or ici, au contraire, il y a pas mal à gagner, et à faire croître, depuis les interstices. On peut, par exemple, imaginer, dans l'état actuel des structures politiques (et moyennant bien sûr les conditions de majorité appropriées), une disposition législative simple et peu coûteuse, qui établirait un droit de préemption des salarié.es sur leur entreprise en cas de dépôt de bilan, ou sur leur site en cas de fermeture. La propriété privée des moyens de production, dont le capital se déclare désintéressé par la fermeture même, est aussitôt convertie en propriété d'usage, à la disposition du collectif des salarié.es –

ou plutôt des ex-salarié.es puisque, précisément, la production reprend, mais sous de tout autres rapports sociaux que ceux du capitalisme. Outre qu'il y a là une possibilité à portée de mains, en tout cas qui ne suppose pas une révolution accomplie – laquelle l'est moins... –, cette idée a surtout pour avantage, dans la situation actuelle, que les capitalistes eux-mêmes ne cessent de lui offrir du terrain à gagner : c'est qu'ils ferment à tour de bras ! Il faudrait prendre le temps de montrer comment il entre dans la logique profonde du régime d'accumulation présent qu'ils ferment ainsi. Mais le point important pour nous est autre : il est que les capitalistes, se déclarant incapables, ou indésireux, de valoriser le capital, ces fractions du capital que les capitalistes voudraient abandonner au déclassement se trouveraient aussitôt offertes à la mise en œuvre de rapports post-capitalistes. En somme, le capitalisme nous abandonnerait du terrain à proportion de ses propres démissions, lesquelles ont la double propriété d'être objectivement nombreuses mais de couler selon un flux relativement insensible – et, partant, de ne pas donner à ces conquêtes le caractère d'une grandiose lutte terminale sur la propriété. Si la révolution qui abat tout d'un coup est hors de portée, le goutte-à-goutte des fermetures, lui, est bien réel, continu, et il peut être le support d'un début d'alternative anti-capitaliste qui, pour ainsi dire, cheminerait en creusant le capitalisme de l'intérieur. Si on veut, on pourrait appeler ça aussi : baiser le capital dans son sommeil.

Alors sans doute ceci ne donne-t-il pas le fin mot de ce qu'il y a à entendre quand on parle d'émancipation à propos du travail. Pour s'en rapprocher, on ne fera pas l'économie d'un retour à des questions assez fondamentales, abstraites même, dont les plus névralgiques ont à voir avec la connexion qui s'établit entre le travail et la valeur, avec tous les implicites et les inquestionnés que cette connexion n'en finit pas de charrier, notamment en matière de

[Tout le monde déteste le travail]



morale. Car il y a, c'est évident, une charge morale du discours sur le travail, si pénétrante d'ailleurs qu'elle imprègne jusqu'aux plus critiques de ces discours, comme celui de la théorie marxiste par exemple. Cela, je crois, et je voudrais ici lui rendre particulièrement hommage, nul ne nous l'a mieux fait voir, en tout cas, parlant pour mon propre compte, nul ne me l'a mieux fait connaître, que Bernard Friot, sur les travaux duquel je vais maintenant m'appuyer, de sorte que l'essentiel de ce que je vais dire maintenant peu ou prou lui appartient. Si elle est encore à l'état de chantier, si bon nombre de questions demeurent pendantes, et de difficultés irrésolues, la proposition de Friot tient dans le geste décisif qui est de contester la convention capitaliste de la valeur économique – et d'en refaire une autre à la place, proprement révolutionnaire. La convention capitaliste de la valeur économique, si profondément entrée dans nos esprits qu'elle s'y est installée comme une évidence, tient que ne reçoit le caractère de valeur économique

que ce qui a été sanctionné par une transaction monétaire sur un marché, le plus souvent après avoir été produit dans les formes du salariat capitaliste. Ici Friot use d'un cas aussi simple qu'il est éloquent. Un grand-père garde sa petite-fille : valeur économique zéro. La petite-fille est gardée par une entreprise de services dûment rémunérée : de la valeur économique est attestée, à hauteur du prix monétaire de la transaction. Même petite fille, mêmes jouets, même après-midi. Mais de la valeur économique est reconnue dans un cas, pas dans l'autre. Et ceci parce que le marché capitaliste s'est approprié le monopole, symbolique et politique, de déclarer la valeur économique, le monopole de la véridiction de ce qui est valeur économique et de ce qui ne l'est pas.

C'est l'édifice de ce monopole que Friot fait voler en éclats et, au moins dans l'énoncé des principes, il ne fait pas les choses à moitié. Son idée du « salaire à vie » – appellation sans doute particulièrement malheureuse puisqu'elle désigne précisément la

sortie du salariat capitaliste, et n'en finit pas d'ailleurs de donner lieu à toutes sortes de malentendus... –, son idée du salaire à vie, donc, opère un double déplacement. D'abord, elle déplace l'imputation de la valeur, qui passe des choses faites aux individus qui les font. Pour, aussitôt, épouser un principe d'inconditionnalité. Le salaire à vie, dont Friot, pour donner une idée, fixe le tout premier échelon à 1500 euros, soit au-dessus du SMIC actuel, est octroyé, à sa majorité, à toute personne, quel que soit son statut, quel que soit son état d'activité, et jusqu'à la fin de ses jours. Dire ainsi que chacun mérite par soi, sans aucune considération pour ses œuvres, de recevoir de la société une allocation suffisante à sa vie matérielle, c'est le geste décisif qui fait rompre avec la logique du mérite. Mériter par soi, et non plus par ses travaux, c'est précisément se situer par-delà le mérite et le démerite. C'est cesser de vivre dans le problème du mérite. C'est dire que le seul état d'existence vaut reconnaissance d'une valeur générale, qui est celle de la contribution à l'existence collective nécessairement emportée par toute existence individuelle – quoi qu'elle fasse. Et ceci pour deux raisons assez profondes.

La première, qui relève presque d'une justification onto-anthropologique, considère que être, c'est nécessairement s'activer, que l'être est activité, et que l'être humain est une puissance d'agir qui, nécessairement, se donne quelque effectuation – donc qui, toujours, fait quelque chose. J'espère que vous voudrez bien m'en pardonner, mais il m'était impossible ici de ne pas songer à cette proposition qui clôt en apothéose la première partie de *l'Éthique* et qui dit ceci : « Rien n'existe dont la nature n'entraîne quelque effet. » Même libérés de toute contrainte, les hommes produiront toujours des effets. Or, et c'est la deuxième raison, personne, jamais, ne pourra mesurer objectivement la portée des effets, qui deviendront pour d'autres des causes, génératrices à leur tour d'effets, et ainsi de proche en proche à perte

de vue – même lorsque l'activité de départ semble insignifiante. Nul ne sait ce que peut un corps, disait Spinoza, mais nul ne sait non plus ce qui peut sortir d'une bonne sieste. Peut-être une idée géniale. Ou le départ d'un très bon morceau de musique. Ou tout simplement un individu reposé. Qui contribuera à rendre plus heureux, ou plus détendu, son entourage familial, ou amical, à lui offrir une meilleure chance de conversations riches à tous, dont sortiront..., etc. Si, contrairement à ce que croient dur comme fer les théories substantialistes et objectivistes de la valeur, la mesure des effets est en fait rigoureusement impossible, alors il faut trancher tout autrement : en considérant que, personne ne sachant exactement où est la valeur, il est très préférable de présupposer qu'elle est partout, et par conséquent de la reconnaître a priori et inconditionnellement à tous.

La mesure des effets impossible : c'est là la plus solide raison de sortir de la pensée contributiviste et méritologique, la plus solide raison de démoraliser la valeur économique, donc le travail toutes les fois qu'on en fait le principe de la valeur. Faire quoi que ce soit, c'est contribuer à la valeur sociale générale – énoncé sans doute paradoxal puisqu'à la fois il donne à l'idée de contribution sa plus grande extension et, par-là même, finit par l'abolir : tout est contribution, donc plus rien n'appelle d'être regardé comme contribution. Et nous sortons de la morale de la contribution. Je ne sais pas si Friot se reconnaîtrait parfaitement dans la lecture que je fais de sa pensée, mais je sais que cette lecture (que je ne crois pas trop infidèle) lui confère une portée révolutionnaire. Bien sûr l'intendance ne suit pas aussi facilement. Il y a certainement dans les propositions institutionnelles de Friot des retraits par rapport à son geste théorique premier, et sans doute du fait que celui-ci n'est pas complet. L'une des objections qui me vient systématiquement à la lire est celle de la division sociale du travail : si, contre le spasme réflexe de la pen-

sée conservatrice qui voit des feignants partout, on peut être certain que les individus s'activeront – car le conatus est onto-anthropologiquement une force d'activité, un effort pour faire quelque chose –, nul ne peut cependant garantir (on peut même être à peu près sûr du contraire) que les individus laissés libres de leur activité viendront spontanément occuper toutes les cases de la division du travail, du moins telles qu'elles sont actuellement déterminées par les habitudes de nos vies matérielles, par les normes implicites de nos désirs matériels.

Si désajustement il y a, il se réglera par deux voies, et deux seulement. Soit l'orientation incitative, ou peut-être coercitive, de forces d'activité individuelles vers les segments délaissés de la division sociale du travail – mais les forces de qui ? par quels moyens ? et ne serait-ce pas là, comme disait Marx, retomber dans la même vieille gadoue ? Soit l'ajustement du côté de nos désirs matériels. Mais, de cela, nul ne possède l'ingénierie politique, supposé seulement qu'il y en ait une – ce dont il y a en fait tout lieu de douter. Voilà pourquoi, disais-je en commençant, et dis-je en terminant, sortir de la morale laborante a pour condition de possibilité la réfection de tout un régime de désir regardant les satisfactions matérielles. Et ça n'est pas là une petite affaire. Qui, en cette matière, est prêt à se déplacer ? De combien ? Et à quelle vitesse ? Ce sont là des questions décisives. Des questions dont les réponses sont terriblement incertaines. Au vrai, c'est un nœud de redoutables problèmes qui pèse sur la sortie de la pensée méritologique et de la morale contributiviste, problèmes que j'évite ici avec un parfait flou artistique, me portant d'ailleurs sans doute à en dire plus que je ne suis réellement en état de soutenir. On ne rompt pas décisivement, par exemple, avec le schème du *free riding* [parasite, NdR], présent aussi bien du côté de ceux qui sont tentés de s'y laisser aller que du côté de ceux qui auront à y faire face,

dont on ne peut pas exclure qu'il se trouve dans leur complexion morale un pli très profond, d'où sortira, comme un réflexe, la réaction exaspérée. Mais il y aurait énormément à dire à propos de ces choses dont à la fois aucune n'a de caractère anthropologique essentiel quoique toutes soient communément à l'œuvre dans l'anthropologie historique d'aujourd'hui – celle de l'individualisme. Et que nous aurons à composer avec.

Mais la difficulté de ces questions offre peut-être la raison même de commencer à les poser, et à les poser avec insistance, comme le seul moyen de hâter quelque chose qui nous ferait échapper à cette fulgurante prédiction, qui ne sort pas de quelque traité théorique mais d'un ouvrage d'un tout autre genre, célébrant à sa manière la présience, pour ne pas dire les vertus oraculaires, du côtes-du-rhône, je veux bien sûr parler des *Brèves de Comptoir*, dans le millésime 1995 desquelles on trouve ceci : « On finira qu'on nous dira de nous torcher le cul les uns les autres, et ils diront on leur a donné du boulot. » 1995... Et qui ne voit que nous y sommes quasiment. Car, logiquement, en prolongeant la série : après Uber Drive et Uber Eat devraient venir Uber Poop ou Uber Wipe. Heureusement, ce tome 1995, particulièrement riche, ne nous laisse pas complètement désespéré, puisqu'on peut aussi y lire ceci : « À partir de dix millions de chômeurs, je crois qu'on peut sortir le soleil et les parasols. » L'idée générale, donc, ce serait bien ça : qu'on n'ait pas à attendre d'en arriver là pour sortir les parasols.

■ Frédéric London

# Welcome ON BOARD



**2042, discours aux actionnaires du CEO de la société Welcome...**

**Les saillies qui entrecourent le discours sont le fait d'actionnaires dissipés qui devisent ou commentent l'allocution...**

**Alain Damasio est un écrivain de science-fiction, d'anticipation politique. Il a publié *La Zone du dehors*, Éditions Cylibris, 1999 ; *La Horde du Contrevent*, Éditions La Volte, 2004 ; *La Zone du dehors, nouvelle version*, Éditions La Volte, 2007 ; « Serf-made-man ? Ou la créativité discutable de Nolan Peskine », dans l'ouvrage collectif *Au bal des actifs : demain, le travail*, Éditions La Volte, 2017**

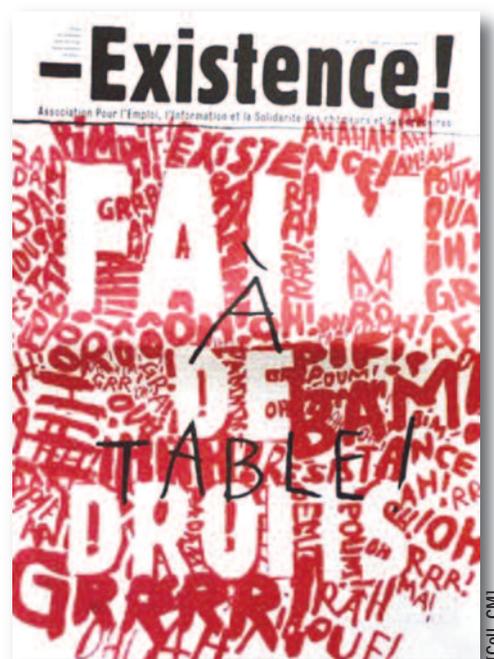


[Tout le monde déteste le travail]

« Mesdames et Messieurs, chers actionnaires, Il y a cinq ans, je vous avais dit ma confiance que nous allions non seulement survivre mais devenir les leaders mondiaux de l'accueil. Et nous avons réussi : avec une croissance organique de 8,3% et une amélioration soutenue de notre marge opérationnelle à 14,9%, votre Société affiche une croissance forte et un doublement du bénéfice défiscalisé. Nous avons une nouvelle fois dépassé l'horizon *Welcome*, et ce pour la douzième année consécutive. C'est une performance exceptionnelle compte tenu de l'exacerbation dramatique de la compétition mondiale.

- J'adore l'odeur du *Nasdaq* au petit matin.
- Quand une boîte qui pèse 130 milliards dit certaines choses, ceux qui font 50 milliards les écoutent...

Une d'un numéro du journal de l'Association pour l'emploi, l'information et la solidarité des chômeurs et des précaires (APEIS)



Je voudrais ici rappeler que le taux de substitution moyen des robots aux humains, dans les métiers d'accueil, est passé de 40 à 65 % en moins de dix ans. On trouve désormais une intelligence artificielle en *front office* dans 45 % de ce qu'il reste de nos services publics, 55 % des hôtels, 58 % des restaurants, 64 % des commerces de détail, 76 % des hypermarchés, 88 % des banques et des assurances ou encore 96 % des services téléphoniques.

– La seule chose qu'on n'a pas totalement réussi à automatiser, ce sont les entretiens de licenciement...

– La supériorité d'un robot sur une hôtesse, c'est que le robot avale.

– L'hôtesse, elle se contente de sucer. Tout est une question de sexe. Sauf le sexe. Le sexe est une question de pouvoir.

En tant que fabricant d'androïdes et gynoïdes à empathie simulée, nous étions naturellement en concurrence avec les meilleurs acteurs de la robotique d'interface. Nous les avons battus. Et quand nous ne les avons pas battus, nous les avons rachetés ! Et quand nous n'avons pu les racheter, nous les avons copiés ! Et quand nous ne pouvions les copier, nous les avons piratés. Ces résultats, nous les devons surtout à nos 40 000 employés et, si je puis me permettre, aux 240 000 collaborateurs robotiques, nos fameux cobots, qui les épaulent au quotidien. Leur engagement, leur professionnalisme, leur énergie ainsi que leur enthousiasme, sont au cœur de la réussite de notre Société, et je suis sûr que vous vous joignez à

moi, chers actionnaires, quand j'exprime ma gratitude et mes remerciements à chacun d'entre eux.

– Le premier qui a eu l'idée de remplacer la prise de décisions par des algorithmes, c'est lui qui mériterait le prix Nobel d'économie.

– L'aérodynamique du pouvoir a gagné 80 % de pénétration, juste en enlevant le chef humain derrière la décision.

– L'avantage de gouverner avec des algorithmes est qu'on ne déchire pas sa chemise à un algorithme... On n'occupe pas son bureau. On se soumet et on discute bruyamment des critères.

Mesdames et Messieurs, permettez-moi de m'arrêter quelques instants sur le contexte planétaire : 2058 a été une année charnière marquée par une révolution économique. Les progrès fulgurants de l'intelligence artificielle, notamment dans la compréhension et la simulation des émotions humaines, ont proprement libéré nos sociétés occidentales du poids du travail. Pour la première fois depuis l'origine de l'humanité, plus de quatre personnes sur cinq en âge de travailler ont pu choisir l'oisiveté en toute conscience et la liberté prodigieuse qu'elle offre à nos concitoyens.

– Le revenu universel, je trouve que c'est de l'hygiène économique finalement. Plus aucune entreprise n'est polluée par l'incompétence. Ceux qui restent en poste performant comme jamais. Les autres sont des singes à qui l'on jette des jeux vidéo et des cacahuètes. Ils consomment à plein temps ce qu'on produit et ils ont juste les moyens suffisants pour le consommer. C'est optimal pour tous.

– « Le travail pour tous », c'est comme « le mariage pour tous ». Ça a été une mode. Aujourd'hui, qui s'en souvient ?

– Le travail doit rester une exception culturelle !

– Si le droit de grève est un archaïsme absolu, le droit de travailler, c'est pire. Il faut que les salariés comprennent, chez nous comme ailleurs, qu'ils sont des gentils gorilles en voie de disparition...

– Payer des gens à qui on fait l'aumône d'avoir un travail, ça me semble tellement dépassé aujourd'hui... Ils ont déjà le revenu universel, non ?

Pour ceux, qui, comme nous, voyons encore le travail comme une émancipation, une dignité et un honneur, rester compétitifs dans la guerre des élites a relevé de la férocité. Je n'ai pas peur du mot. Pour survivre à la guerre, il a fallu devenir la guerre. Mais notre Groupe est demeuré fidèle à sa première raison d'être : offrir des solutions d'accueil sans présence humaine aux entreprises du monde entier. Et il est également resté fidèle à ses valeurs. Nos activités ont été, et demeurent, empreintes d'un sens aigu de la modération, du pragmatisme, de l'empathie et de la tolérance. En ce moment historique où l'interaction avec les clients a tendance à se dé-humaniser, ces valeurs sont plus importantes que jamais. Elles sont celles de nos robots, partout où nous les implantons.

Si nous sommes une entreprise commerciale à but lucratif, nous voulons être une bonne entreprise citoyenne qui assume sa res-

ponsabilité sociale partout où l'on fait appel à nous. Nous portons cette ambition sous la forme d'un principe concret, que nous appelons « la création de valeur partagée ».

– L'année de mes 26 ans, je me suis fait 50 millions de dollars... Ce qui m'a fait carrément chier, c'est qu'à 2 millions près, ça aurait fait 1 million par semaine...

Ce concept traduit notre intime conviction que c'est uniquement en créant de la valeur pour la société en général que nous serons capables de créer de la valeur à long terme pour nos actionnaires, c'est-à-dire pour vous.

– Les dividendes, c'est comme la Sainte Vierge. Si on ne les voit pas de temps en temps, le doute s'installe.

– Deux CEO assis vont moins loin qu'un actionnaire qui investit. Dans le cadre de cette création de valeur partagée, nous avons établi trois priorités à long terme :

La première est l'écoute. Il s'agit de produire des intelligences programmées qui sachent discriminer la voix, entendre dans des environnements bruyants et répondre à des sollicitations en langage naturel, quel que soit le phrasé, l'âge, les accents ou la syntaxe approximative du client.

La deuxième priorité tient à l'enjeu crucial de l'empathie. Nous avons développé plusieurs brevets décisifs sur les attitudes miroirs et la simulation de la compassion chez nos androïdes. Le client ne doit pas seulement se sentir écouté et compris. Il doit se sentir aimé.

– Les robots simulent, et alors ? Ma femme aussi simule ! Ça m'empêche pas de prendre mon pied ! Un robot qui sourit, ça reste agréable !

Donner des primes au résultat, bien sûr ! Mais à ce jeu, les IA les mériteraient plus.

La troisième priorité concerne la sécurisation de nos ressources en matière première et en énergie. Nos robots ont besoin de métaux rares et de batteries durables. Ils ont besoin d'être rechargés au plus bas coût possible. Nous avons privilégié le nucléaire à cet effet qui est une énergie propre, tout comme nous exploitons désormais nos propres mines d'uranium et de cobalt en Afrique. C'est un continent où les gens ont encore envie de travailler, si vous m'autorisez cette boutade !

– Les syndicats ont demandé un négociateur humain pour l'attribution de leurs primes de déconnexion. C'est terriblement vintage dans l'esprit, j'adore... Alors que l'IA est tellement plus équitable ! J'invite maintenant votre Administrateur, M. Paul Vulcke, à vous présenter plus en détail les résultats de l'année 2058. Paul va développer devant vous le modèle stratégique que nous avons mis en place afin de traverser avec confiance la phase actuelle et de rendre votre Société encore plus forte. Paul ?

La politique de rémunération reste toujours un grand sujet de débat public. En 2058, nous avons expérimenté, pour la première

fois en année pleine, la rémunération négative. Il s'agit de répondre à cette catégorie de salariés qui souhaitent payer pour pouvoir travailler.

– Vous savez, Charlène, une bonne DRH, ce n'est pas une DRH qui licencie bien, c'est une DRH qui licencie vite...

– Depuis que j'ai confié la DRH à une IA, le taux d'absentéisme est proche de zéro. Elle ne comprend pas l'expression « mon enfant est malade », je l'ai faite déprogrammée du cortex sémantique.

– Ah, ah !

– Si, je t'assure ! J'ai aussi enlevé « burn-out » et « bore-out », pas la peine de touiller le passé.

– Ce qui m'hallucine, c'est qu'on ait encore des syndicats... Est-ce que tu conduis encore ta voiture, toi ?

– Le jour où les robots se syndiquent, on les électrocute.

– Non, non, je ne suis pas d'accord avec toi. Les syndicats sont utiles : ils font croire aux employés qu'ils ont encore un pouvoir. C'est précieux pour nous.

– Un vrai syndicat, ce serait celui qui commencerait par expliquer aux salariés ce qu'est la difficulté d'être un patron.

Mesdames et Messieurs, chers actionnaires, il ne me reste plus qu'à vous remercier, en mon nom propre et en celui du Conseil d'administration, pour la confiance et l'attachement – non simulé – que vous témoignez à notre Société Welcome.

■ Alain Damasio



# Espace C

## SYNDICATS DU FUTUR



**Cette fiction sonore met en scène Meryl Collignon, cheffe soignante en gériatrie, à qui son unité hospitalière a transmis, via un combot juridique virtuel, une notification de fin d'activité. Elle a 5 jours ouvrés pour bâtir une défense et elle se tourne dans l'urgence vers les offres du marché syndical pour requérir une assistance. Durant toute la scène, il faut imaginer qu'elle se trouve devant une borne officielle multisyndicale (une sorte de Skype réglementaire multicanal) où des représentants syndicaux de tous acabits se succèdent pour présenter à Mme Collignon leurs valeurs et leur mode opératoire et la convaincre de les choisir.**

**Norbert Merjagan est écrivain\* ; il est membre de Zanzibar\*, collectif d'auteurs de science-fiction francophones qui « entend désincarcérer le futur normatif qu'on nous propose par l'action et la fiction littéraire ».**

\* Il a notamment publié *Les Tours de Samarante*, Éditions Denoël, Lunes d'encre, 2008; *Treis, Altitude Zéro*, Éditions Denoël, Lunes d'encre, 2011; « Coëve 2051 » dans l'ouvrage collectif *Au bal des actifs ; demain, le travail*, Éditions La volte, 2017.

\*\* www.zanzibar.zone



[ Collectif Zanzibar : « désincarcérer le futur » ]

« {Voix 1 Borne - Neutre}

Bienvenue sur la borne multisyndicale du Conseil paneuropéen du Travail. Ce service est opéré pour vous par Parrhesia, l'amaschaîne des tiers de confiance. Humain ? Vous bénéficiez d'un accompagnement intégral ; merci de tenir l'œil gauche ouvert pendant 3 secondes pour une authentification optimale. Bote, robot ou assimilé ? Vous pouvez requérir un accompagnement échelonné. {À dire très vite} Procéder à l'échelon type norme D S 45 EUSYSYSTER 88 MAG 7.

{Meryl Collignon}

L'œil ouvert ! Ça ne va pas beaucoup me changer...

{Voix 2 Borne - Amicale}

Bonjour Collignon Meryl. Madame, veuillez choisir votre action.

{Meryl Collignon}

Allez Meryl ! T'inquiète pas, sois confidente ! Ose ! Brave ! Sssssouffle !

Ffoouuuuuuu... Alors, voyons voir ce qu'on a : « Transopérabilités du syndicalisme en 2049 », c'est pas ça. « Agir pour une coévaluation juste et humaine », non. « C'est la lutte finale : la postvérité sur l'histoire d'un hymne mondialisé »... Je rêve ! « Trois minutes de grève : un geste efficace pour dire non à l'hypertravail ! » J'en suis vraiment plus là ! Ah ! Voilà. « Enregistrement de votre requête



d'assistance syndicale ». On y est. Ils ont pensé à mettre un miroir sur cette borne ?

{Sons de Meryl qui se prépare, remet ses cheveux en place, se racle doucement la gorge...}

{Meryl Collignon, qui enregistre son message}

Je m'appelle Meryl Collignon. Je suis actuellement cheffe soignante dans le service de gérontologie de l'unité médicale du Grand Lyon. Je viens de recevoir par vidéo la notification d'un combot juridique, m'informant que dans 5 jours ouvrés, il sera mis fin à mon activité. Euh... pour résumer... je risque de perdre mon travail ! J'ai besoin d'une assistance syndicale d'urgence. Voilà... « Valider », hop, c'est fait. Pourvu que ça ne traîne pas trop. Les syndicats, ho la la ! Si on m'avait dit qu'un jour...

{Voix A – Ecu-buster – Représentant syndical robot}

Beau salut à vous, Madame Collignon. La promptitude est la première qualité de notre service syndical. Je suis votre partenaire, membre du Mouvement de la Symbiose TransÉvolution. Nous avons un coev triple B. Vous n'avez pas besoin d'être synthétique pour bénéficier de notre assistance. Mon nom d'emprunt est Ecu-Buster. Pour vous défendre.

{Meryl Collignon}

Écu... É comme un É ? Et Q comme un...

{Voix A – Ecu-buster – Syndicat robot}

Ecu, substantif masculin, mot vieilli, synonymes : shield, écusson, bouclier. Pour vous défendre.

{Meryl Collignon}

D'accord, Ecu-buster... J'ai quand même l'impression que vous manquez de socialisation ! Je ne voudrais pas être assistée par un vieux modèle robotique...

{VOIX B – Yves - Représentant syndical Alliance Inter-Unions}  
Salut ! Je suis Yves et je serai aujourd'hui votre correspondant pour le compte de l'Alliance Inter-Unions.

{Meryl Collignon}

Bonjour Yves. Je vois que votre coev n'est qu'à E en confiance. Vous avez une explication ?

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

Oh je vous en prie ! On est au-dessus des coev. Faut atterrir, là, Madame ! De toute façon, c'est truqué ! Un coup-fourré des actionnaires. Ils nous montent les uns contre les autres. Ils savent très bien y faire pour dégligner nos cotations. Entre nous, ça prouve plutôt qu'on les dérange ! Bon... j'ai vu votre vidéo. On va pas se laisser faire ! J'ai déjà opéré dans le médical.

{Meryl Collignon}

Ah ! ? Très bien ! Et je suis d'accord avec vous, je n'ai pas envie de me laisser faire ! J'ai onze mois d'ancienneté, alors quand même, je pense que j'ai droit à...

{Voix A – Ecu-buster – Syndicat robot}

Vous avez précisément droit à votre solde de tout compte, à quatre jours bonus participatif et à une extension de deux mois de vos abonnements sur MédicChaîne. Votre entretien de fin d'activité se passera avec un collège de combots de performance A. Le Mouvement de la Symbiose TransÉvolution sera dans cette situation votre meilleur partenaire.

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

Madame, je vous en prie. Déclinez ! On est entre humains, non ? Les machines nous ont presque tout piqué. Vous n'allez pas vous faire représenter par cette IA... cette Imbécilité Artificielle !

{Meryl Collignon}

Je ne sais pas... Je veux surtout une assistance performante. Je n'ai vraiment pas les moyens de...

{Voix C – Sandrine – Fédération Locale Indépendance}

Hello, je me nomme Sandrine, tiers-permanente à la Fédération Locale Indépendance.

{Voix D – Clara – Fédération Globale Indépendance}

Et je m'appelle Clara, quart-permanente à la Fédération Globale Indépendance.

{Meryl Collignon}

Oui... Hello !

{Voix D – Clara – Fédération Globale Indépendance}

Nous avons pris connaissance de votre dossier d'activité. Pouvez-vous nous décrire une journée type de votre métier ?

{Meryl Collignon}

Eh bien, je coordonne une équipe d'assistants robotiques d'aide à la personne en âge avancé. La plupart de nos clients sont des centenaires qui viennent se mettre à jour, ou recalibrer leurs biotes et leurs prothèses... Ce genre de choses. Nous nous conformons au protocole « 42 minutes » qui impose de limiter à moins de trois

quarts d'heure le temps d'utilisation de notre structure médicale. Une grande partie de mon travail consiste à accélérer les choses... En force et en douceur.

{Voix D – Clara – Fédération Globale Indépendance}

Je note que vous avez beaucoup perdu en popularité ces dernières semaines.

{Voix C – Sandrine – Fédération Locale Indépendance}

Vous êtes descendue à 8! Que s'est-il passé?

{Meryl Collignon}

Oh... je m'en veux... J'me suis vautrée. C'est net! En fait, ma popularité a commencé à baisser il y a 3 semaines, quand j'ai refusé une première fois de participer au training des hyper-rythmes cohésifs. Mes coopérateurs ne me l'ont pas pardonné! Depuis, c'est la dégringolade. Mais j'ai un B en compétence. Je fais du bon travail.

{Voix A – Ecu-buster – Syndicat robot}

Votre coev, Madame Meryl Collignon, est égal à BCF8, cote garantie durant les 25 prochaines secondes.

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

Bidi bidi!

{Meryl Collignon}

B! C'est ce que je disais.

{Voix D – Clara – Fédération Globale Indépendance}

Dans votre situation, il serait imprudent et pire, improductif, de récuser votre notification de fin d'activité. En revanche, nous vous assisterons pour obtenir une réévaluation de votre score de popularité. Cela vous aidera énormément dans vos démarches pour trouver un autre poste.

{Meryl Collignon}

Mais...

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

C'est du collaborationnisme! Madame, je vais vous syndiquer à l'Alliance Inter-Unions. Ensuite, on fonce! On lance une action coup de poing! Sur place. Je connais les gars de l'antenne locale. Des vieux briscards comme moi! Ils vont mobiliser pour vous, je vous le garantis!

{Meryl Collignon}

« Action coup de poing »? Vous voulez faire quoi?

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

On va contacter les patients des quatre dernières semaines et on va les convaincre de vous donner une super cote! Ensuite, on va les pousser un peu; ce qu'il faut, pour qu'ils donnent la pire note à votre ancienne unité. Vos coopérateurs vont être déchirés. Oh, oui! Une mauvaise cote, ça va leur faire mal!

{Meryl Collignon}

Je trouve... Enfin... Il me semble... C'est un peu violent, non? C'est beaucoup trop violent!

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

Madame, nous devons créer un rapport de force!



[DR]

{Voix A – Ecu-buster – Syndicat robot}

Statistiquement, uniquement 14% des conflits usant de violences se sont révélés profitables aux employés lors d'un différent professionnel.

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

Mais boucle-la, la chose!

{Voix A – Ecu-buster – Syndicat robot}

Monsieur Yves, suivant le protocole du groupe 47, vous ne devez pas émettre de critiques à l'encontre des propositions syndicales concurrentes. J'émetts paisiblement un avertissement.

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

J'te crashe! T'entends? Ça fait même pas 5 ans que les botes, vous avez un droit de représentation syndicale! Tu veux m'apprendre mon boulot? Tu veux le prendre mon boulot!? C'est dans ton programme, c'est ça?

{Meryl Collignon}

Excusez-moi...

{Voix D – Clara – Fédération Globale Indépendance}

Je vous trouve pathétiques! Comment voulez-vous que le monde progresse avec des attitudes aussi passéistes!

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

Ah parce que le passé, vous en êtes pas fier? Et en 33, hein! Vous faisiez les fiers en 33?

{Voix C – Sandrine – Fédération Locale Indépendance}

Laisse, Clara. Je ne connais pas un représentant de l'Alliance qui ne soit pas systématiquement contre le contraire de tout!

{Meryl Collignon}

Excusez-moi!...

{Voix D – Clara – Fédération Globale Indépendance}

Je vous connais, Yves, vous êtes un matador! Et vos luttes rétro-

### « MINIFESTE » DU COLLECTIF ZANZIBAR

**Malgré les outils de prospectives et les cabinets de futurologie des grandes entreprises, malgré l'omniprésence du discours voulant que demain soit pareil à aujourd'hui, à hier, ou ne soit tout simplement pas, nous restons convaincus que nos avenir – communs et individuels – nous appartiennent, et que nous avons le pouvoir de les imaginer, de jouer avec, de les expérimenter et les construire à notre guise. Nous sommes un collectif d'auteurs de science-fiction. Nous rêvons nos textes comme des endroits où se rencontrer, où penser et commencer à désincarcérer le futur.**

grades nous font passer pour des dinosaures !

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

En 33, l'Alliance a organisé la Déconnexion Globale pour se battre contre le chômage ! Pendant ce temps, à l'Indépendance, vous avez couru lécher les pognes du Gouvernement pour qu'il vous jette un os à ronger ! Bons gros chienchiens ! Lèche, lèche !

{Meryl Collignon}

S'il vous plaît...

{Voix E – Kony – Luttes Commission Debout les vifs! Section Baz}

Le dormeur doit se réveiller ! Salut et force, Meryl !

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

Et voilà les Bazars !

{Voix E – Kony – Luttes Commission Debout les vifs! Section Baz}

J'ai pas écouté les syndicats du Système, mais je connais le discours ! Je suis Kony, libre acteur de Luttes Commission Debout les vifs ! 2047 Section BAZ. Je vais être brut avec toi : t'as pas à leur demander l'aumône d'un travail ! Ta fin d'activité, c'est la pilule rouge ! Ta chance d'ouvrir les yeux. Alors, t'arrête plus, maintenant, va au bout, déprenns-toi ! Volutionne ! Occupe ta puissance ! Décorpore le pulse de tes veines et vis !

{Voix A – Ecu-buster – Syndicat robot}

La RoBolution, c'est zéro. La Bolution, c'est un.

{Voix D – Clara – Fédération Globale Indépendance}

Je vous informe qu'au vu de cette réunion chronophile et improductive, Sandrine et moi vous avons tous donnés un triple G. Autant pour votre coev ! Et c'est mérité.

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

Vendus ! Collaborationnistes !

{Voix A – Ecu-buster – Syndicat robot}

J'émet paisiblement un formulaire de protestation.

{Voix E – Kony – Luttes Commission Debout les vifs! Section Baz}

Ma vie n'est pas évaluable !

{Meryl Collignon - Excédée}

STOP ! Je vous en prie ! STOP... Écoutez-moi s'il vous plaît ! Tout ce

que je veux, c'est savoir comment je peux garder mon travail.

{Silence}

{Voix C – Sandrine – Fédération Locale Indépendance}

Garder son travail ! ?

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

Madame Collignon... Vous auriez dû le dire plus tôt ! Je pense pouvoir m'adresser au nom de tous les syndicats présents. Votre demande est tout simplement irrecevable.

{Voix A – Ecu-buster – Syndicat robot}

Non adaptée.

{Voix C – Sandrine – Fédération Locale Indépendance}

Décevant...

{Voix D – Clara – Fédération Globale Indépendance}

Très immature !

{Voix E – Kony – Luttes Commission Debout les vifs! Section Baz}

T'en es là !

{Voix B – Yves - Alliance Inter-Unions}

Madame, je vous le dis en toute camaraderie. Vous êtes complètement idéaliste !

{Son de la borne qui met fin à l'entretien}

{Meryl Collignon - qui se lamente}

Mince alors !... Je fais quoi, là ? Mais pourquoi je suis pas allée au training ?

■ Norbert Merjagnan



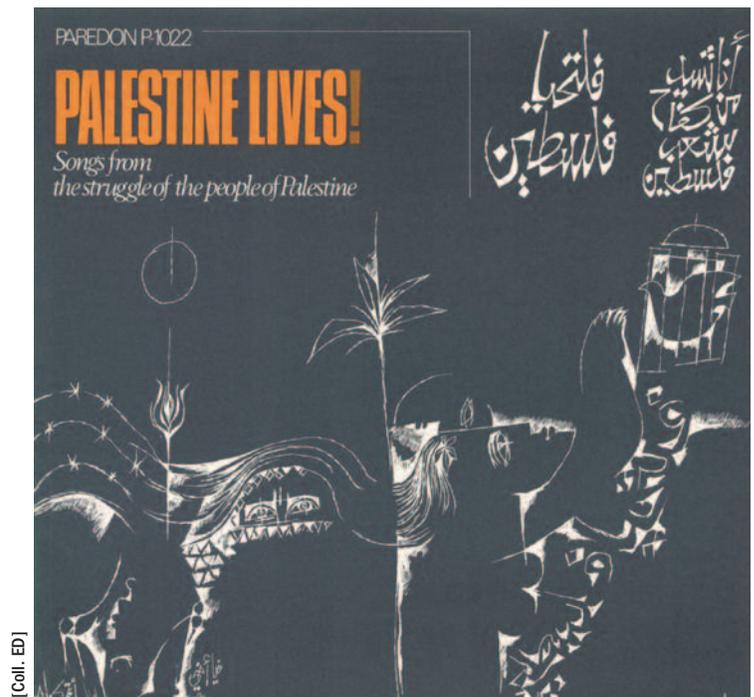
# Soixante-dix ans de chansons POUR LA PALESTINE

**Si la chanson est reconnue depuis longtemps comme un écho des opinions populaires, voire comme un instrument de ralliement derrière une cause, dans le cas de la Palestine elle joue un rôle supplémentaire. Ce n'est pas un mystère : l'entreprise de colonisation du territoire palestinien s'est très tôt accompagnée d'une colonisation culturelle qui a entravé, menacé de disparition, voire totalement nié la culture palestinienne.**

**Chercheur en biophysique, Emmanuel Dror est aussi militant internationaliste et journaliste musical\*. Membre de SUD Recherche, il participe à la commission internationale de l'Union syndicale Solidaires, où il coordonne, avec d'autres, le travail de solidarité et d'information sur la Palestine, et il représente Solidaires dans la Campagne BDS France. Enfin, il anime le blog hebdomadaire « Entre les oreilles »\*\* où il essaie de conjuguer ses passions pour la musique et la politique.**

\* Dans Siné Hebdo, Siné Mensuel, Afriques 21, le Courrier de Genève et d'autres médias.

\*\* <http://entrelasoreilles.blogspot.com>



[Coll. ED]

Pochette du disque *Palestine Lives*, 1974

**D**ans un tel contexte, les chansons palestiniennes, ou même celles qui « parlent de Palestine », en plus de participer à la lutte proprement dite, constituent en elles-mêmes des actes de résistance, des « preuves de vie », des preuves de créativité d'une population qui ne se laisse pas détruire. C'est cette histoire que nous allons explorer [ici](#).<sup>1</sup> L'article qui fait autorité sur l'histoire récente de la Palestine à travers la musique est celui de Joseph Massad, publié en anglais en 2003<sup>2</sup>. C'est à partir de cet article que je propose ici une approche similaire, en français, complétée par une mise à jour rendue nécessaire notamment par l'arrivée massive du rap dans les années 2000. Cette approche sera également étendue aux musiciens occidentaux qui, depuis les années 1980, contribuent à la mise en musique d'une histoire palestinienne, y compris depuis 2005, à travers leur participation à la composante culturelle de la campagne internationale de Boycott, Désinvestissement et Sanctions (BDS) lancée contre l'État israélien. Néanmoins, comme Massad,

1 Une première version est parue sur le site de la revue *Contretemps*, en mai 2018 : [www.contretemps.eu/chansons-palestine/](http://www.contretemps.eu/chansons-palestine/)

2 Joseph Massad « Liberating Songs: Palestine Put to Music », *Journal of Palestine Studies* 32:21-38 (2003) ; version mise à jour dans *Palestine, Israel, and the Politics of Popular Culture*, Duke University Press, 175-201 (2005). [www.palestine-studies.org/jips/fulltext/41338](http://www.palestine-studies.org/jips/fulltext/41338)

Pochette du disque  
Rajioun de Fairuz, 1957



[Coll. ED]

je ne rechercherai pas l'exhaustivité, mais à souligner comment la musique d'une époque réagit à l'actualité, comment elle exprime les sentiments populaires, parfois en contradiction avec les discours officiels, mais aussi comment elle mobilise les populations selon des registres « de leur temps ».

#### LES DÉBUTS (1948-1967)

Comme le signale Massad, dès la Nakba (la catastrophe) de 1948, des chansons populaires expriment les sentiments des artistes vis-à-vis de la Palestine, faisant écho à ceux des populations arabes. C'est particulièrement le cas des voisins libanais et égyptiens, comme en témoignent ces deux premières chansons : Ya Zayer Mahda Issa (Oh visiteur du berceau de Jésus), dont on dit qu'elle a été chantée par la toute jeune Najah Salam (Liban, 1948), et Filastin (Palestine), composée et chantée entre autres par Mohammed Abdel Wahab

(Égypte, 1949). Abdel Wahab est un compositeur et interprète égyptien qui a révolutionné la musique arabe dans les années 1930 et qui, après la guerre de Suez en 1956, a mis en musique de nombreux textes politisés de poètes égyptiens. Le président égyptien Gamal Abdel Nasser étant alors devenu le héros du monde arabe, mais aussi l'espoir du peuple palestinien, il est chanté par un Abdel Wahab qui joue sur le sens du mot Nasser (le victorieux). Paradoxalement, et comme le signale Joseph Massad, l'engouement d'Abdel Wahab pour le mouvement nationaliste arabe contraste avec celui qu'il exprime en faveur d'instruments et d'arrangements musicaux très occidentaux, souvent symphoniques, parfois militaires, qui vont durablement influencer tout le Moyen Orient. Pendant ce temps là, à Birzeit, dans la partie de la Palestine qui n'est pas encore occupée, Kamal Nasser écrit de nombreux poèmes, dont certains

seront mis en musique par les frères Ahmad et Mohammad Fleifel. En 1956, Ya Akhi al-Laje' (Oh, mon frère le réfugié) est donc l'un des premiers appels palestiniens au soulèvement contre l'injustice et l'humiliation : « Ils nous offrent du poison dans notre nourriture, pour nous rendre dociles comme des moutons silencieux ». Devenu porte-parole de l'OLP, il sera assassiné en 1973 par les services secrets israéliens. Au Liban, c'est aussi dans les années 1950 que les frères Assy et Mansour Rahbani rencontrent la jeune chanteuse Fairuz. Assy l'épouse et les deux frères composent pour elle des chansons qui vont faire connaître la musique libanaise dans le monde entier et faire de Fairuz la plus grande star arabe depuis Oum Kalthoum. Bien que différents de ceux de la musique d'Abdel Wahab, les arrangements musicaux des frères Rahbani sont également très influencés par la musique classique occidentale et dominés par les violons. Leur premier album qui porte sur le sujet de la Palestine est Rajioun (Nous reviendrons), dont la première édition date de 1957 (et non pas de 1967 comme l'écrit Massad dans son article). À cette époque, le retour espéré est pour bientôt, à travers des ponts faciles à traverser, comme en témoignent les titres Ya Jisran Khachabiyani (Oh ponts de bois) ou Jisr al-Awda (Les ponts du retour), et des paroles où le Palestinien est appelé à rester indéracinable « comme un olivier »... Au début des années 1960, en Égypte, Abdel Wahab continue de composer des chansons nationalistes qui incluent des appels à la libération de la Palestine, que ce soit pour lui-même, avec Sawt al-Jamahir (La voix des masses),

ou pour Abdel Halim Hafez, le chanteur à la voix de velours, avec Al-Watan al-Akbar (La patrie la plus grande)<sup>3</sup>.

#### L'OCCUPATION S'INSTALLE 1967-1992

La défaite des armées arabes en 1967 et l'occupation de Jérusalem-Est, de la Cisjordanie et de Gaza par l'armée israélienne, vécues comme de véritables tragédies, vont être une nouvelle source d'inspiration. En Égypte, Abdel Halim Hafez chante Al-Masih, c'est-à-dire le Messie, dont la trahison est mise sur le compte des Juifs, métaphore de l'occupation de Jérusalem qui, selon Massad, lui sera souvent reprochée par la suite. Au Liban, les frères Rahbani continuent leur riche production de chansons consacrées à la Palestine, principalement chantées par Fairuz. On retrouve dans leur célèbre album Al-Quds Fil Bal (Jérusalem dans mon cœur), le thème du retour, mais cette fois-ci conjugué au futur (Sanarjiou Yawman : Nous retournerons un jour), et qui semble maintenant moins proche : « des nuées d'oiseaux reviendront alors que nous restons ici ». Les villes perdues sont nommées, comme Bissane, Yaffa (chantée aussi par Joseph Azar) ou Jérusalem, à travers des chansons comme Al-Quds al-Atiqah (La vieille ville de Jérusalem) ou Zahrat al-Madain (La fleur des villes). Enfin, on trouve également quelques chansons plus combatives, comme Sayfun fal-Yuchhar (Une épée doit être brandie). Le poète palestinien Mahmoud Darwich dira plus tard des frères Rahbani qu'à cette époque, ils étaient les véritables auteurs des hymnes nationaux palestiniens, des chansons de référence et des motivations pour aller de l'avant. Joseph Massad fait écho à Darwich en soulignant qu'en l'absence d'un État palestinien, ce sont les chansons qui servent souvent à enregistrer et à diffuser les sentiments et les aspirations d'un peuple dépossédé.

À la défaite succède la militarisation de la résistance palestinienne, symbolisée par la bataille de Karameh en 1968, et les chan-

<sup>3</sup> Voir une liste plus complète de quelques 180 chansons d'une trentaine de pays à la fin du texte, et la plupart d'entre elles sur <https://tinyurl.com/ChansonsPalestine>

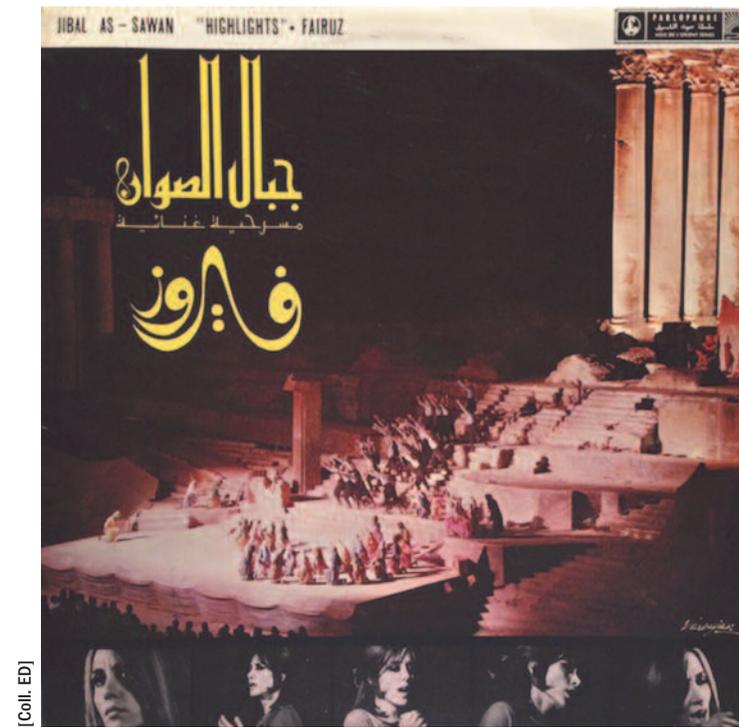
sons s'en ressentent. Ainsi, les Rahbani écrivent une comédie musicale, Jibal al-Sawan (Les montagnes de silex), qui appelle à la révolte. Ce sont également les débuts des enfants terribles de la chanson égyptienne, le chanteur Cheikh Imam et l'auteur Ahmed Fouad Najm, avec par exemple Ya Falastiniyya (Oh Palestiniens) : « Oh Palestiniens, je veux venir et être avec vous, les armes à la main. » Au-delà des textes de Najm qui appellent à la lutte armée, qui osent même s'attaquer à la figure de Nasser, et qui leur vaudront de nombreux séjours en prison, la musique de Cheikh Imam est également révolutionnaire par son utilisation d'un instrument arabe, le oud (luth), mais aussi de gammes et de rythmes arabes classiques. Quant à Abdel Wahab, il compose sa fameuse Asbaha indi al-Ana Bunduqiyyah (Maintenant je me suis procuré un fusil), sur un poème du Syrien Nizar Kabbani qui résonne avec Ya Falastiniyya : « Maintenant je me suis procuré un fusil, emmenez-moi avec vous en Palestine. » Aussi connue sous le nom de Tarik Wahed (La seule direction), elle sera chantée par l'Égyptienne Oum Kalthoum, la plus grande chanteuse que le monde arabe ait jamais connue, alors au sommet de sa gloire.

Paradoxalement, il faut attendre la guerre des six jours et le renouveau de l'OLP pour voir se diffuser des chansons révolutionnaires interprétées par les Palestiniens eux-mêmes. À la chanson traditionnelle palestinienne qui tenait lieu d'hymne national depuis les années 1930, Mawtini (Ma Patrie), succède Biladi (Mon Pays), beaucoup plus combative et à la gloire des Fedayin, les résistants palestiniens. On dit d'ailleurs qu'à cette époque, une chanson est composée après chaque opération militaire palestinienne<sup>4</sup> ! Émanant de groupes d'anonymes exilés ou réfugiés, tel que Al-Firqah al-Markaziyyah, affilié à l'OLP, leurs titres sont on ne peut plus explicites : Ana Samid (Je résiste) ; Fidaiyyeh (Fedayin) ; Al-Assifa (La tempête, nom donné à la branche armée du Fatah) ou, tout simplement, Kalachnikov.

Leurs paroles sont en dialecte palestinien et leurs musiques sont militaires, comme on peut s'y attendre, mais on y retrouve également des instruments traditionnels tels que le oud ou le kanoun. En Syrie, un groupe de Palestiniens en exil fonde en 1977 le groupe Al Ashikin qui simplifie aussi les rythmes complexes de la musique classique pour composer des ritournelles populaires sur des poèmes palestiniens de Tawfiq Ziad, Mahmoud Darwich ou Samih al-Qasim, mais aussi des chansons historiques comme cette Men Sejen Akka (De la prison de Saint Jean d'Acre) qui décrit la pendaison de trois héros palestiniens des émeutes contre les sionistes en 1929 en Palestine. On a aussi dit que leur chanson *Habat al-Nar* (Le feu souffle) annonçait la première Intifada.

Avec les exploits de l'OLP, et le demi-succès de la guerre de Kippour en 1973, la popularité de la Palestine s'étend dans le monde arabe, comme en témoignent deux chansons simplement appelées *Filastin* (Palestine), écrites par deux groupes marocains, Jil Jilala et Nass El Ghiwane, ou Falastini (Palestinien), par l'Irakien Jaafar Hassan. Au Liban, où s'est réfugiée l'OLP, et en pleine guerre civile, une nouvelle génération de chanteurs libanais fait son apparition, qui met en musique des poèmes palestiniens. En 1976, Ahmad Kaabour transforme *Ounadikom* (Je vous appelle), du poète et homme politique palestinien Tawfiq Ziad, en un hymne militant. Il est également, avec George Qurmuz, le premier à chanter le poème de Mahmoud Darwich *Bitaqat Hawiyyah* (Carte d'identité), aussi connu sous le nom de *Sajjil Ana Arabi* (Inscris, je suis Arabe). L'autre chanteur libanais qui fait alors ses débuts sur le devant de la scène est Marcel Khalife, qui mettra en musique de nombreux poèmes de

<sup>4</sup> Kamal Boullata « Palestine Lives! », notes de pochette du disque Paredon Records P-1022 (1974)



Pochette du disque *Jibal al-Siwan* de Fairuz, 1971

Darwich tels que *Jawaz al-Safar* (Le Passeport), *Rita wa al-Bunduqiyyah* (Rita et le fusil), *Ila Ummi* (À ma mère), voire l'opéra *Ahmed al-Arabi* (Ahmed l'Arabe). En 1985, il transformera à son tour le poème *Ana Amchi* (Je marche debout), de Samih al-Qasim, en un hymne politique : « Je marche debout avec une branche d'olivier dans la main et mon propre cercueil sur l'épaule. » Sans se démarquer complètement de l'occidentalisation de la musique, Marcel Khalife et cette nouvelle génération de musiciens tentent de nouvelles formes de métissage entre musiques arabes classiques et modernes, en particulier en remettant au premier plan le oud arabe, dont Khalife est un virtuose, tout en gardant l'accompagnement par un orchestre classique. Le succès de Khalife, en termes de ventes d'albums et de places de concerts, contribuera à diffuser massivement le thème de la Palestine dans la culture populaire du monde arabe, mais aussi

du reste du monde. En concert, il dédiera systématiquement aux prisonniers palestiniens sa ritournelle populaire *Asfour* (Un oiseau), chantée en général par Oumayma Al-Khalil, et qui évoque un oiseau blessé qui s'est enfui de sa cage, allégorie de la liberté. De la même façon, au-delà de ses textes pas toujours militants, Khalife aura contribué à rendre Darwich, et à travers lui une poésie palestinienne vivante et créative, extrêmement célèbre et populaire dans le monde entier.

Après vingt-cinq ans d'occupation, la cause palestinienne a fait le tour du monde et commence à influencer des artistes des quatre coins de la planète. On commence ainsi à trouver des allusions à la Palestine, souvent assez brèves, dans des chansons du Jamaïcain Peter Tosh, de l'Américain Ray Charles, de l'Anglais Elvis Costello ou des Français Renaud, Francis Cabrel, Niagara ou Zebda. L'actualité tragique, en particulier la



Deuxième Intifada dans la bande de Gaza en 2000: Mohammed al-Durah (12 ans), tombé sous les balles de l'armée israélienne dans les bras de son père Jamal, le 30 septembre, et Fares Odeh (14 ans) qui lance des pierres le 29 octobre, et qui sera assassiné le 8 novembre par l'armée israélienne.



[DR]

guerre d'Israël sur le Liban et le massacre de Sabra et Chatila (1982), ou l'Intifada de 1987-1992, galvanisera certains artistes qui y consacreront des chansons entières, comme par exemple les Anglais du groupe ska Special AKA (*War Crimes*), les Marocains de Nass El Ghiwane (*Sabra wa Chatila*) ou les Français du groupe punk Bérurier Noir qui, avec Ibrahim, raconteront: «*L'histoire cruelle et véridique d'Ibrahim avec ses frères, élevé dans la misère, dans les bombes et dans la guerre. Palestine, quel est ton crime?*»

En Palestine, on commence à rencontrer des textes plus complexes, souvent écrits par des poètes palestiniens, qui ne sont pas exempts d'une actualité politique mais qui s'enrichissent de la vie au quotidien sous une occupation qui dure. C'est le cas du groupe Sabreen de Jérusalem qui, dans les années 1980, mettra en musique *Hubb ala al-Tariqah al-Filastiniyyah* (*L'amour à la palestinienne*) de Abed al-Latif Akel, mais aussi *Dukhan al-Barakin* (*La fumée des volcans*) de Samih al-Qasim, ou *An Ensan* (*À propos d'un homme*) de Mahmoud Darwich. Les paroles alternent entre arabe classique et dialecte palestinien, et la musique combine parfois des chants folkloriques palestiniens et du jazz, mélangeant des instruments traditionnels et modernes. Pendant la première Intifada, plusieurs compositeurs palestiniens produiront des cassettes de chants révolutionnaires qu'ils diffuseront clandestin-

ement, comme Mustafa al Kurd, Suhail Khoury ou Thær Barghouti, et certains feront même de la prison pour cela.

#### LA DÉSILLUSION POST-OSLO 1993-2003

Après la première guerre du Golfe et les accords d'Oslo de 1993, le « processus de paix » annonce une ère nouvelle, certains croient la paix proche et le groupe Sabreen sort un album intitulé *Jay al-Hamam* (*Les colombes arrivent*). Par un phénomène peu abordé dans l'historiographie récente, la normalisation d'Israël conduit également à l'ouverture de ses frontières aux artistes du monde entier. Pour la première fois, Tel Aviv est incluse dans les villes des tournées des grands artistes européens ou nord-américains, trop contents de trouver là un nouveau public et un nouveau marché. L'illusion d'un « nouvel ordre mondial » et ses conséquences au Moyen-Orient se manifeste également par l'enregistrement de plusieurs morceaux interprétés par des collectifs de

chanteurs arabes, un peu à l'image de We Are The World. C'est le cas en 1998 de Al-Hulm al-Arabi (*Le rêve arabe*), chanté par une vingtaine d'artistes de tous les pays arabes sauf l'Irak (exclu du « nouvel ordre régional » par les participants du Koweït), chacun dans son dialecte, pour un texte et un clip qui évoquent la Palestine, un peu simplistes mais au succès retentissant.

Mais le rêve se transforme vite en cauchemar: en 1996 avec le bombardement israélien de la ville de Qana au Liban qui fait plus de 100 morts; en 2000 avec la deuxième Intifada, symbolisée par les assassinats commis par l'armée israélienne et retransmis à la télévision du jeune Fares Odeh, connu pour sa photographie lançant des pierres à un char, et de l'encore plus jeune Mohammed al-Durah, dans les bras de son père; avec les événements du 11 septembre 2001; avec les nouvelles guerres en Afghanistan et en Irak. Au Liban, ce sont des chanteuses qui sont sur le devant de la scène et qui dénoncent les promesses non tenues. D'abord Majida El Roumi qui chante *Qana*, ou qui reprend du Darwich avec *Sakata al-Kinaa* (*Les masques sont tombés*). Ensuite la jeune star montante Julia Boutros qui chante *Wein al-Malayeen?* (*Où sont les millions: « Où sont les millions d'arabes? Où est la colère arabe? »*) ou *Hajar al-Mensiyen* (*Les pierres des oubliés*). En Égypte, l'heure n'est plus à la poésie et aux métaphores, mais à la dénonciation pure et simple, et des chansons telles que *Israel*, de Hicham Abbas, l'encore plus explicite *Ana Bakrah Israel* (*Je hais Israël*) de Shaaban Abdel Rahim, ou le morceau collectif (mais entièrement égyptien) *Al-Quds Haterra Lina* (*Jérusalem nous reviendra*) font également référence au massacre de Qana et au calvaire du jeune al-Durah.

Dans le reste du monde aussi, de nombreux artistes se méfient des discours officiels, comme en témoignent les paroles de raps français de *J'Aurais Pu Croire* de IAM et *Jeteur de Pierre de Sniper*, ou de chansons américaines comme *Gun Music* de Talib Kweli ou

Self Evident de Ani di Franco et espagnoles comme Intifada du groupe ska punk Ska-P. Dans Charlatown, Amazigh Kateb, le chanteur du groupe français Gnawa Diffusion, ironise: «*J'attends la Palestine depuis cinquante ans. L'Intifada appelle le monde, mais ça sonne occupé...*»

#### LE BOYCOTT CULTUREL 2004-2011

Alors que l'article de Joseph Massad s'arrête ici, les tragédies continuent: les guerres contre Gaza en 2004, 2006 et 2009; la guerre contre le Liban en 2006; le massacre de neuf passagers turcs de la Flottille de la Liberté qui tentaient de briser le blocus de Gaza en 2010... Mais dans le monde musulman, certains continuent d'espérer, avec des chansons classiques comme *Al-Quds* (*Jérusalem*) de l'Irakien Kadhem Saher, ou des chansons « pop » comme *Kollena Wahed* (*Nous sommes tous unis*) de l'Égyptien Tamer Hosni. D'autres continuent de dénoncer, comme le groupe électronique tuniso-palestinien Checkpoint 303 avec *Gaza Calling*, le chanteur pop turc Murat Solmaz avec *Gazze*, ou le rappeur libanais Rayess Bek avec *L'Homme de Gauche*. De la même façon, des artistes palestiniens continuent de publier des chansons engagées, par exemple Kamilya Jubran, l'ancienne chanteuse de groupe Sabreen, avec *Ghareeba* (*L'étrangère*), Rim Banna avec Fares Odeh ou *Sarkhat Min al-Quds* (*Un cri de Jérusalem*), Reem Kelani avec Yaffa (Jaffa, un poème de Mahmoud Salim al-Hout, différent de la chanson des Rahbani), Basel Zayed avec *Jenin*, Amal Murkus avec *Al-Saber Ya Muftali* (*Patience oh malheureux*), ou le Trio Joubran avec *Ala Hadhihi al-Ard* (*Sur cette terre*, un poème de Mahmoud Darwich).

Mais à partir des années 2000, c'est surtout le rap palestinien qui fait parler de lui, avec des groupes de Palestine comme DAM, G-Town ou Ramallah Underground, ou des rappeur.se.s en exil comme Ragtop ou Rafeef Ziadah. Le rap est un genre adapté à la dénonciation, mais il est également, avec l'avènement d'internet, un moyen d'at-

teindre facilement des millions d'auditeurs sans nécessairement recourir à une maison de disques multinationale. Ainsi le titre *Meen Irhabi?* (*Qui est le terroriste?*), du groupe DAM, est un succès international en 2001 avant même que ne sorte leur premier album en 2006, *Ihda* (*Dédicace*). Il leur ouvre les portes des festivals du monde entier, devenant des stars aux États-Unis en 2008 après la sortie du premier documentaire consacré à la scène rap en Palestine, *Slingshot Hip-Hop* de l'Américano-Palestinienne Jackie Salloum. En 2009, c'est aussi sur internet que les poèmes déclamés de Rafeef Ziadah deviennent « viraux », comme son *Shades of Anger*.

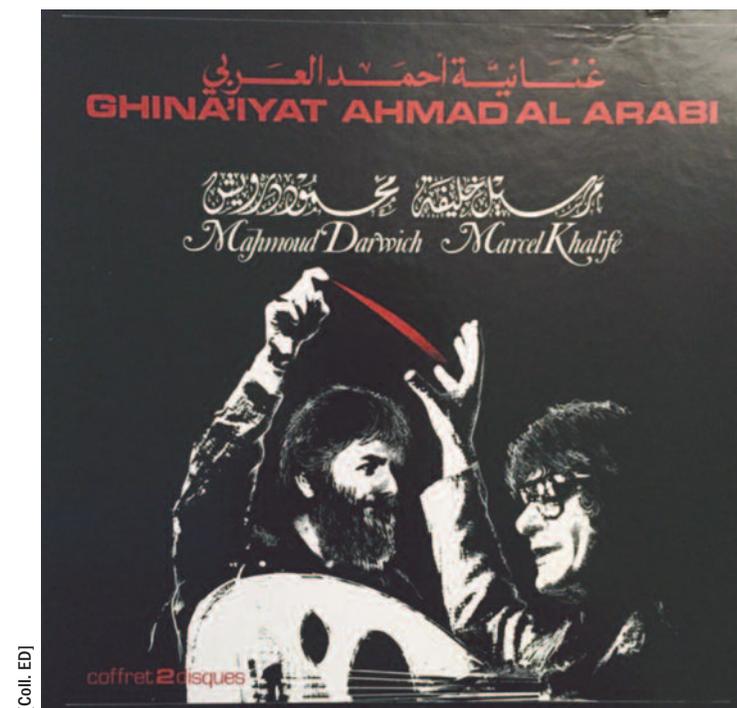
En 2005, des associations de la société civile palestinienne lancent la campagne de Boycott, Désinvestissement et Sanctions (BDS) contre l'État israélien, appelant la communauté internationale à faire pression sur cet État pour qu'il respecte le droit international, les droits humains et les droits fondamentaux du peuple palestinien. Le volet culturel de cette campagne, à l'image du boycott de l'Afrique du Sud dans les années 1980, incite principalement les musiciens à refuser de participer à des concerts se déroulant en Israël, ou subventionnés par des agences gouvernementales israéliennes. Complémentaires de cette campagne de boycott, d'autres formes d'engagement pour les artistes consistent à promouvoir la culture palestinienne et à exprimer leur solidarité dans des chansons, individuelles, collectives ou en collaboration directe avec des artistes palestiniens<sup>5</sup>. C'est de cet autre engagement que sont nés de nombreux duos entre le groupe palestinien DAM et des rappeurs du monde entier comme les Algériens de MBS, les Français de La Caution ou la rappeuse américaine Invincible.

À ce stade, et avant d'explorer plus avant l'engagement des artistes occidentaux en faveur de la Palestine, il convient de signaler qu'elle émane souvent, mais pas toujours, d'artistes qui se sentent concernés

par cette situation parce que leur propre histoire est liée au Moyen-Orient ou à d'autres expériences coloniales, racistes ou impérialistes qu'ils identifient à la Palestine. On remarque alors que la plupart des chanteurs de Zebda, Gnawa Diffusion, Sniper et La Caution sont originaires du Maghreb ou d'Afrique, qu'Invincible est une israélo-américaine anti-sioniste, que Narcycyst est un canadien d'origine irakienne, que Sikh Knowledge est un canadien d'origine indienne, ou que Maher Zain est un Suédois d'origine libanaise. Aux chansons collectives des années 1990 ont fait place des raps collectifs regroupant des artistes belges, anglais, américains et sud-africains avec des artistes maghrébins, iraniens ou palestiniens, mais également avec de nombreux chanteurs occidentaux d'origine maghrébine, irakienne, libanaise, iranienne ou palestinienne (voir en particulier *Long Live Palestine*, qui rassemble une dizaine de rappeurs.se.s du monde entier en 2009).

Selon les pays, le niveau de prise de conscience et d'engagement de chaque population peut se mesurer à l'aune de son expression culturelle et musicale. Ainsi, de nombreux artistes britanniques, qui ne sont pas majoritairement originaires du monde arabe, rejoignent très vite la campagne de boycott culturel, tel que Roger Waters, membre fondateur du groupe Pink Floyd, le chanteur Elvis Costello, les rappeurs Mic Righteous ou Lowkey, ou le groupe punk Oi Polloi. Si ce dernier groupe dénonce explicitement les crimes israéliens dans une nouvelle version de leur *They Shoot Children, Don't They?*, d'autres le font plus indirectement en interprétant d'anciennes chansons qui prennent un nouveau sens dans le contexte palestinien. C'est le cas de Yusuf Islam (plus connu sous son ancien pseudo-

<sup>5</sup> Emmanuel Dror « Boycott? Oui! Culturel? Aussi! », *Contretemps*, 14 janvier 2011. [www.contretemps.eu/interventions/boycott-oui-culturel-aussi](http://www.contretemps.eu/interventions/boycott-oui-culturel-aussi)



Pochette du disque *Ahmad al-Arabi* de Marcel Khalife, 1984

nyme de Cat Stevens) qui reprend la chanson de George Harrison *The Day the World Gets 'Round*, ou de l'infatigable Roger Waters qui reprend l'hymne des droits civiques américains *We Shall Overcome*, dans le cadre de l'un de ses nombreux engagements dans le mouvement de solidarité, y compris au sein du Tribunal Russell pour la Palestine. Suite à la tragédie de la Flottille de la Liberté en 2010, la campagne BDS rencontre un succès grandissant qui permet une prise de conscience aiguë du rôle des artistes dans les relations internationales dont ils sont devenus des acteurs à part entière. À titre d'exemple, on peut citer le chanteur irlandais Tommy Sands qui compose le morceau *Peace on the Shores of Gaza* et, dans la foulée, annule son concert prévu en Israël.

En Suisse ou en France, des artistes de plus en plus connus tels que Michel Bühler, Médine, Manu Chao, Yann Tiersen, Kery James, Youssoupha, Amazigh Kateb, Mister You ou les groupe Tryo, la Compagnie Jolie

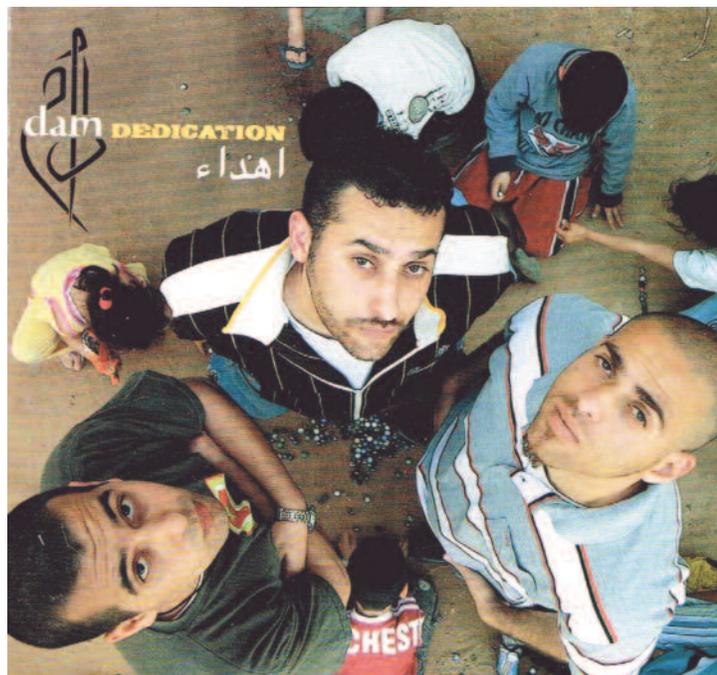
Môme, Kalash, les Brixton Cats, les 400 Hyènes, MAP ou ZEP, osent aborder ce sujet tabou qu'est la Palestine, en particulier après les attaques contre Gaza en 2009 et contre la Flottille de la Liberté en 2010. Si un nombre important de membres de ces groupes sont d'origine maghrébine, ce n'est pas le cas de l'artiste français Kwal qui, au retour d'un voyage en Palestine, compose un album entier en arabe, *Al-Amal Rahina* (*L'espoir en otage*), dédié à ses amis « rencontrés en Palestine, subissant au quotidien occupation militaire, enfermement et privations ». Aux États-Unis aussi, la Palestine devient le sujet principal de chansons d'artistes connus. C'est le cas de *Road to Peace*, la seule chanson explicitement politique de Tom Waits, de Qana, présentée en 2006 par la chanteuse américaine Patti Smith à son public londonien, du nom du village libanais à nouveau frappé par des bombardements israéliens, ou de toutes les chansons de l'album *Madness*, écrit par Harrison

«Professor» Stafford, chanteur du groupe de reggae Groundation, à son retour d'un voyage en Palestine. Après l'attaque contre Gaza en 2009, la rappeuse Invincible compose *The Emperor's Clothes*, qui est la première chanson dont les paroles soutiennent explicitement la campagne BDS. Michael Heart avec *Song for Gaza*, et Omar Offendum avec *On this Land*, texte de Darwich, rappellent à cette occasion leurs origines syriennes. Au Canada, les artistes engagés se trouvent plutôt sur la scène alternative, tels que les groupes punk Propagandhi ou The Brat Attack. Enfin, en Jamaïque, le célèbre chanteur de reggae Jimmy Cliff adapte à l'actualité la chanson Vietnam, qu'il avait écrite à l'origine en 1969, en la renommant Afghanistan, mais sans oublier la Palestine dans ses paroles.

#### APRÈS LE PRINTEMPS ARABE 2011-AUJOURD'HUI

À partir de fin 2010, une vague de protestations populaires dans le monde arabe va conduire à la destitution des présidents en

Tunisie et en Égypte en 2011, ainsi qu'au Yémen en 2012. Connue sous l'appellation «*Printemps Arabe*»<sup>6</sup>, cette période remplit d'espoir le Maghreb et le Moyen-Orient, et les collaborations internationales autour de la Palestine se poursuivent, telle *Freedom for Palestine*, un rap collectif rassemblant une quinzaine d'artistes britanniques autour des membres du groupe électronique Faithless. On retrouve également des duos entre l'Australo-Libanais Phil Monsour et la Canado-Palestinienne Rafeef Ziadah, entre le groupe sud-africain The Mavrix et le Palestinien Mohammed Omar, entre l'Anglo-Palestinienne Shadia Mansour et l'Américano-Syrien Omar Offendum, entre les Portoricains de Calle 13 et la Palestinienne Kamilya Jubran, ou entre la Chilienne Ana Tijoux et Shadia Mansour. Par l'implication personnelle de certains artistes dans la campagne BDS, on peut observer un effet «boule de neige», comme en témoigne le parcours du rappeur sud-africain Iain Ewok: en 2011, il annule sa participation à un festival partiellement



Pochette du disque *Ihda*  
de DAM, 2006



financé par l'ambassade d'Israël à Pretoria; en 2012, il compose un rap pour la Palestine, *Freedom For Us All*; et en 2014 il convainc son compatriote, le rappeur Raheem Kemet, de le rejoindre sur un nouveau titre consacré à la dénonciation de la situation en Palestine, *Intifada Intellect*. De même, si en 2012 le groupe libanais Mashrou' Leila refuse de faire la première partie du groupe américain The Red Hot Chili Peppers à Beyrouth, pour protester contre leur concert prévu en Israël, il faudra attendre 2018 pour qu'ils s'engagent dans un projet explicitement pro-palestinien (voir ci-dessous). Enfin, la campagne BDS comporte également un versant économique et, là encore, les artistes peuvent s'avérer de précieux alliés. En effet, l'une des cibles emblématiques de BDS est l'entreprise israélienne de gazéificateurs Sodastream et son égypte Scarlett Johansson. En 2014, le groupe DAM compose pour l'occasion une chanson humoristique et en anglais, *Scarlett Johansson Has Gas* et, dans le même esprit, participe au rap «éducatif» australien de Juice Rap News dont les vidéos permettent de rallier de nombreux jeunes à cette campagne politique.

6 Yves Gonzalez-Quijano «Le nouvel orientalisme et les jeunes rebelles: les rappeurs de la scène arabe», *Contretemps*, 25 août 2013. [www.contretemps.eu/le-nouvel-orientalisme-et-les-jeunes-rebelles-les-rappeurs-de-la-scene-arabe](http://www.contretemps.eu/le-nouvel-orientalisme-et-les-jeunes-rebelles-les-rappeurs-de-la-scene-arabe).

7 Nicolas Dot-Pouillard «Les Palestiniens déchirés par la crise syrienne», *Orient XXI*, 18 octobre 2013. <https://orientxxi.info/magazine/les-palestiniens-dechires-par-la-crise-syrienne,0389>

8 Alain Gresh «Une chanson pour Gaza: le Crif pour la censure?», *Les blogs du Diplo*, 2 novembre 2012. <http://blog.mondediplo.net/2012-11-02-Une-chanson-pour-Gaza-le-Crif-pour-la-censure>

Bien que l'actualité soit toujours aussi tragique en Palestine, elle passe de plus en plus souvent au second plan. Plusieurs revirements de situation (par exemple, à Bahreïn, en Syrie, en Égypte ou au Yémen) vont installer la région dans une guerre sans fin et un pessimisme revenu à son plus haut niveau, comme en témoigne la chanson de la Libanaise Carole Samaha, *Wahchani Bladi (Mon pays me manque)*, illustrée par un clip pro-palestinien. Sur la scène palestinienne, DAM compose une chanson en hommage aux prisonniers palestiniens en grève de la faim, *Rissala min Zinzana (Lettre de prison)*, avec les frères Joubbran au Oud et le Libanais Bachar Khalife au piano. Qassem al-Najar commente l'actualité avec *Dabber Halak ya Fayyad (Débrouille-toi Fayyad)*, du nom du Premier ministre de l'Autorité palestinienne, tandis que Moneim Adwan continue d'adapter Darwich (*Yasmin*). De nouveaux rappeur.se.s apparaissent également, comme Sabreena Da Witch, The Revolution Makers ou, en exil, Remi Kanazi, et Shadia Mansour qui connaît un beau succès en solo sur internet avec son rap revendicatif, *Al-Kofeyye Arabeyye (Le Keffieh est arabe)*.

La guerre en Syrie en particulier, a détourné l'attention de la Palestine pour deux raisons principales: d'abord à cause de l'importance de ce conflit dans la géopolitique régionale et mondiale, mais aussi parce que les Palestiniens eux-mêmes, et le mouvement de solidarité internationale avec la Palestine, sont divisés et affaiblis par cette question<sup>7</sup>. En 2012 en France, *Une Vie de Moins*, un morceau du groupe Zebda dont les paroles sont pourtant écrites par l'historien Jean Pierre Filiu, qui n'est pas inclus dans le CD du groupe et qu'ils n'ont jamais joué en concert, entraînera quand même la réprobation du CRIF (Conseil représentatif des institutions juives de France) et une petite controverse médiatique<sup>8</sup>. Mais la situation est complexe puisque la France accueille aussi des réfugiés palestiniens, tels ceux qui ont formé le groupe Gazateam,

Une image du clip non censuré  
de Vic Mensa, *We Could Be*  
Free, 2017

ou The Refugees of Rap, du camp de réfugiés de Yarmouk en Syrie, qui ont fui la guerre et publient la chanson *Ehkee* (*Parle*) en duo avec Tamer Nafar, l'un des rappers de DAM. Comme d'habitude, c'est aussi une chanson qui résumera le mieux la situation, en février 2014 : *Allah al-Thawra* (*Dieu de la Révolution*), interprétée par un trio de Palestiniens, la chanteuse Terez Sliman, le rappeur Tamer Nafar, et le poète Marwan Makhoul. Ils y commentent le rôle néfaste joué par toutes les puissances étrangères, en Irak, Palestine, Égypte ou Syrie, et les divisions qui en résultent entre Arabes.

Ce n'est que lors des sursauts d'horreur provoqués par l'armée israélienne que les éditorialistes et les chanteu.se.r.s se rappellent de la Palestine, comme à l'été 2014, avec de nouveaux massacres à Gaza, l'armée israélienne tuant plus de 2.000 Palestiniens et en blessant 10 000, en sept semaines. Le premier morceau en hommage aux Gazaouis bombardés est celui de Mohamed Assaf, le jeune chanteur de Gaza devenu superstar internationale après avoir gagné Arab Idol en 2013, puis être devenu ambassadeur de bonne volonté de l'UNRWA, et qui en appelle ses concitoyens à « lever la tête haute » (*Erfaa Rassak*). Quelques jours plus tard, c'est au tour d'un combo de rappers de Norvège, du Pérou, de Cuba, d'Afrique du Sud et de France, avec un message clair : Boycott Israël, suivi du rappeur autochtone ojibwé de Détroit, Sacramento Knox, avec *The Trees Will Grow Again* (*Les arbres grandiront à nouveau*), dont le clip appelle encore une fois à rejoindre la campagne BDS. La chanteuse de Brooklyn Sonia Montez leur succède avec *Climbing Fences* (*En escaladant les barrières*), suivie par le rap-



peur français Médine avec *Gaza Soccer Beach*. Alors que le reste du monde tergiverse, les Palestiniens n'ont pas le choix de continuer la lutte... et de composer des chansons. C'est le cas pour des musiciens déjà connus comme DAM, The Revolution Makers, le Trio Joubbran, Rafeef Ziadah ou Terez Sliman, mais aussi pour de nouveaux venus. Parmi ceux là, le chanteur de rock Jowan Safadi brise un double tabou en s'adressant aux

juifs arabes et en hébreu dans *Liot Aravi* (*Être un arabe*)<sup>9</sup> : « Hey toi, l'Arabe importé, écoute ce que l'Arabe local te dit. Vous avez été entraînés ici pour prendre ma place... » On découvre aussi le chanteur et multi-instrumentiste Tamer Abu Ghazaleh, le groupe électro 47 Soul, ou le groupe Maimas dont le chanteur, Haidar Eid, est aussi un militant à Gaza et dédie l'une de ses chansons au militant assassiné Basel al-Araj (Ila Bassel). En janvier 2017, Tamer Nafar, rappeur de DAM, sort l'un de ses textes les plus forts, *Bafaker Erhal* (*Je pense à partir*), où il exprime son ras-le-bol et son envie de quitter la Palestine. Hors de Palestine, les morceaux consacrés

exclusivement à la Palestine se font plus rares, mais on compte quand même une chanson offerte par Dominique Grange à la Campagne BDS France, *Détruisons le Mur*, un discours de Yasser Arafat mis en musique par HK et les Saltimbanks, *The Olive Branch*, une chanson offerte par le chanteur sud-africain Velaphi à la Campagne BDS d'Afrique du Sud, *Free Palestino*, ou même une chanson collective argentine, *Palestina*. Aux États-Unis, on peut compter sur des fidèles comme David Rovics, avec un disque entier de chansons consacrées à la Palestine, ou Roger Waters qui chante le poème *Wait For Her* (*Attends-la*) de Mahmoud Darwich.

<sup>9</sup> Annie Robbins « Radical talent Jowan Safadi's new song – "To be an Arab" », Mondoweiss, 13 août 2015. <http://mondoweiss.net/2015/08/radical-talent-safadis>

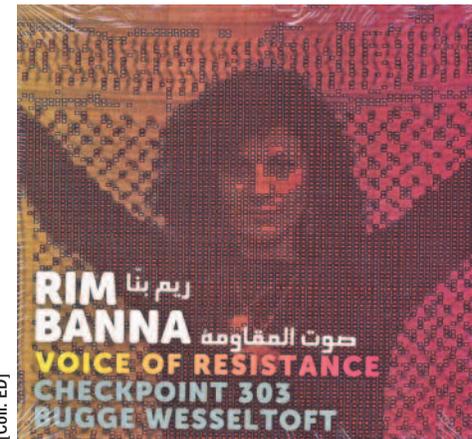
Mais le plus beau succès de la campagne BDS est sans doute d'avoir rencontré le mouvement Black Lives Matter en 2015, et de s'être assuré un soutien mutuel<sup>10</sup>. Cela a permis à de nouveaux artistes Noirs américains de renouer avec la Palestine et son combat, de Lauryn Hill à Gary Clark Jr., en passant par Jasiri X, Vic Mensa, ou des membres des groupes The Coup ou Dignable Planets. Récemment, et c'est dire s'il est encore difficile aujourd'hui de soutenir ouvertement la Palestine, c'est très discrètement que certains artistes ont du exprimer leur soutien, en insérant dans leurs clips des images de Gaza aux côtés de celles de Ferguson. C'est le cas du clip de *We Gotta Pray*, de Alicia Keys, de *Season of Change*, de Bettye Lavette avec *Stone Foundation* ou de *We Could Be Free* de Vic Mensa. Dans ce dernier cas, c'était déjà trop puisque le clip a été censuré par Apple et Google<sup>11</sup>.

Dans cette période particulièrement difficile pour les Palestiniens, les autorités israéliennes se font encore plus agressives et leurs soutiens vont toujours plus loin. En décembre 2017, la reconnaissance par le président Donald Trump, au nom des États-Unis, de Jérusalem comme capitale d'Israël est l'occasion d'une réponse immédiate de Rafeef Ziadah, sous la forme d'une chanson adressée directement à celui qu'elle appelle « L'Homme Orange ». Après une manifestation de protestation à Nabi Saleh en Cisjordanie, la jeune Palestinienne Ahed Tamimi, 15 ans, est arrêtée avec d'autres membres de sa famille. Elle sera condamnée à 8 mois de prison pour avoir giflé un soldat israélien, non sans avoir déclenché une vague de soutien international. Syrienne réfugiée en Jordanie, Tania Maria Sakkal interprète une chanson dont le titre joue sur la signification du prénom Ahed (la pro-

messe), *Enti al-Ahed (Toi la promesse)*, tandis qu'en Grèce, Andreas Manolidis et Sylvia Kapernarou interprètent une « Chanson pour Ahed Tamimi ».

En se rapprochant du 70<sup>e</sup> anniversaire de la Nakba en mai 2018, on sent un regain de colère et d'inspiration chez les artistes palestiniens et internationaux, désireux de travailler ensemble, comme le Trio Joubran avec Roger Waters, sur un poème de Darwich. L'une des collaborations les plus ambitieuses de ces dernières années se met également en place entre les Britanniques de Block9, Banksy et Brian Eno, l'Irlandaise Róisín Murphy, les Libanais de Mashrou' Leila, les Palestiniens du Trio Joubran, Akram Abdulfattah et Wassim Qassis, et d'autres. Réunis dans l'hôtel de Banksy à Bethlehém, ou par vidéoconférence pour ceux qui n'ont pas pu obtenir de visa, ils y concoctent un disque entier, intitulé *Block9 Creative Retreat Palestine (La retraite créative du Block9 en Palestine)*. Enfin, le dernier album de Rim Banna est réalisé en collaboration avec le duo tuniso-palestinien Checkpoint 303 et le pianiste norvégien Bugge Wesseltoft. Sorti un mois après sa mort, en mars 2018, il s'intitule *Sawt al-Moukawama (La voix de la résistance)* et symbolise encore une fois la résistance d'un peuple qui survit à ses pertes.

A partir de la fin mars, de grandes manifestations pacifiques sont organisées à Gaza, et sont brutalement réprimées par les autorités israéliennes. Parallèlement, et en solidarité avec les manifestants et le journaliste abattu Yasser Murtaja, quatre chanteurs de Gaza (Bashir Besaiso, Mohammed Al-Baz, Minim Awad et Ehab Khrais) composent *Al-Rabye al-Ahmar (Le Printemps Rouge)*. Alors que l'anniversaire de la Nakba coïncide avec le déménagement de l'ambassade américaine à Jérusalem le 14 mai 2018, l'armée israélienne assassine plus de 60 civils palestiniens et en blesse près de 3 000. En hommage à ces victimes, la grande Fairuz, à 83 ans, sort de sa retraite et chante le Psaume 13 de la Bible : *Ila Mata Ya Rabbou (Jusqu'à*



(Coll. ED)

quand, Seigneur ?). La boucle est bouclée, et Fairuz aura ainsi participé à plus de 60 des 70 premières années de chansons engagées pour la Palestine, en attendant la victoire, ou du moins la prochaine bataille...

## CONCLUSION

Si, dans les grands médias officiels, l'histoire récente de la Palestine est plutôt racontée à travers le narratif israélien, la chanson permet à sa manière de diffuser une version alternative et populaire. Si, par ailleurs, c'est surtout d'Égypte et du Liban que ces messages sont partis pendant les trente premières années d'occupation de la Palestine, ils ont maintenant été rejoints par des chansons du monde entier. Le soutien par la musique à la cause palestinienne s'est répandu dans tout le monde arabe, atteignant les musiciens arabes en diaspora ainsi que de nombreux musiciens occidentaux. On peut même parler d'allers-retours, tant les influences réciproques sont évidentes du point de vue des styles musicaux. La parole s'est également libérée grâce à la technologie et à internet qui permettent maintenant aux artistes de transmettre directement à leur public des messages subversifs, autrefois soumis à la censure ou à l'autocensure.

Comme l'avait remarqué Joseph Massad dans son essai de 2003, il est passionnant

Pochette du disque *Sawt al-Moukawama* de Rim Banna, 2018

de voir que si ces dizaines de chansons expriment plus ou moins la même colère devant l'oppression, et le même espoir de libération, elles diffèrent toutes par leurs styles et la corde sensible sur laquelle elles veulent appuyer. Il est tout aussi intéressant de voir que ces changements de styles suivent de près les victoires, les défaites et les changements de stratégie de la résistance arabe et palestinienne, le contexte politique du pays d'où elles émanent, et que cette tendance se poursuit encore, après 70 ans d'occupation de la Palestine.

Si la multiplication des chansons pro-palestiniennes, de tous styles et de toutes origines, n'est pas nécessairement une preuve que la victoire se rapproche, elle démontre en tout cas, si besoin était, que la propagande pro-israélienne véhiculée par les gouvernements occidentaux ne prend pas. On voit à quel point l'art, et même l'une de ses formes les plus populaires comme la chanson, est un enjeu politique, utilisé d'ailleurs aussi bien par l'État israélien dans sa tentative de normalisation que par les militants de la solidarité internationale avec la Palestine dans leur campagne de boycott culturel. Les chansons ne se contentent plus de décrire l'Histoire et de raconter l'espérance, elles participent effectivement au combat politique, ne serait-ce qu'en affirmant la vigueur d'une création culturelle palestinienne. Aujourd'hui, au-delà des chansons qu'ils écrivent, les artistes sont invités à prendre parti dans ce conflit. Ils le font d'ailleurs, d'un côté comme de l'autre, et l'Histoire jugera.

■ Emmanuel Dror

<sup>10</sup> Black-Palestinian Solidarity. [www.blackpalestiniansolidarity.com](http://www.blackpalestiniansolidarity.com)

<sup>11</sup> Ali Abunimah « Apple censors Vic Mensa's views on Palestine », *Electronic Intifada*, 16 janvier 2018. <https://electronicintifada.net/blogs/ali-abunimah/apple-censors-vic-mensas-views-palestine>

## LISTE DE CHANSONS, LEUR INTERPRÈTE, LE PAYS ET L'ANNÉE

En ce qui concerne la retranscription phonétique de l'arabe en lettres latines, la prononciation d'une même lettre (les voyelles surtout) peut varier selon l'auteur, et selon qu'il s'agit d'arabe littéral ou dialectal. Ces titres sont à écouter sur :

- <https://tinyurl.com/ChansonsPalestine>
- Ya Zayer Mahda Issa (Oh visiteur du berceau de Jésus), Najah Salam, Liban, 1948
  - Filastin (Palestine), Mohammed Abdel Wahab, Égypte, 1949
  - Nasser (Le Victorieux), Mohammed Abdel Wahab, Egypte, 1956
  - Ya Akhi al-Laje' (Oh, mon frère le réfugié), Kamal Nasser, Palestine, 1956
  - Rajioun (Nous reviendrons), Fairuz, Liban, 1957
  - Ahtarifou al-Houzna (Est-ce que tu connais la tristesse), Fairuz, Liban, 1957
  - Ya Jisran Khachabiyen (Oh ponts de bois), Fairuz, Liban, 1957
  - Jisr al-Awda (Les ponts du retour), Fairuz, Liban, 1957
  - Al-Watan al-Akbar (La patrie la plus grande), Abdel Halim Hafez, Égypte, 1960
  - Sawt al-Jamahir (La voix des masses), Mohammed Abdel Wahab, Égypte, 1963
  - Al-Massih (Le Messie), Abdel Halim Hafez, Égypte, 1967
  - Sanarjiou Yawman (Nous retournerons un jour), Fairuz, Liban, 1967
  - Bissane, Fairuz, Liban, 1967
  - Yaffa, Fairuz et Joseph Azar, Liban, 1967
  - Al-Quds al-Atiqah (La vieille ville de Jérusalem), Fairuz, Liban, 1967
  - Zahrat al-Madain (La fleur des villes), Fairuz, Liban, 1967
  - Sayfun fal-Yuchhar (Une épée doit être brandie), Fairuz, Liban, 1967
  - Jibal al-Sawan (Les montagnes de silex), Fairuz, Liban, 1969
  - Ya Falastiniyya (Oh Palestiniens), Cheikh Imam, Égypte, 1968
  - Asbaha indi al-Ana Bunduqiyyah (Maintenant je me suis procuré un fusil), aussi

- appelée Tarik Wahed (La seule direction), Oum Kalthoum, Égypte, 1969
- Mawtini (Ma Patrie), Palestine, 1934
- Biladi (Mon Pays), Palestine, années 1970
- Ana Samid (Je résiste), Al-Firqah al-Markaziyyah, Palestine/Liban, années 1970
- Fidaiyyeh (Fedayin), Al-Firqah al-Markaziyyah, Palestine/Liban, années 1970
- Kalachnikov, Al-Firqah al-Markaziyyah, Palestine/Liban, années 1970
- Al-Assifa (La tempête), membres du Fatah, Palestine/Liban, 1974
- Men Sejen Akka (De la prison de Saint Jean d'Acre), Al Ashikin, Palestine/Syrie, années 1980
- Habat al-Nar (Le feu souffle), Al Ashikin, Palestine/Syrie, années 1980
- Filastin (Palestine), Jil Jilala, Maroc, 1973
- Filastin (Palestine), Nass El Ghiwane, Maroc, années 1970
- Falastini (Palestinien), Jaafar Hassan, Irak, 1978
- Ounadikom (Je vous appelle), Ahmad Kaabour, Liban, 1976
- Bitaqat Hawiyyah (Carte d'identité), aussi connue sous le nom de Sajjil Ana Arabi (Inscris, je suis Arabe), Ahmad Kaabour et George Qurmuz, Liban, 1976
- Jawaz al-Safar (Le Passeport), Marcel Khalife, Liban, 1976
- Rita wa al-Bunduqiyyah (Rita et le fusil), Marcel Khalife, Liban, 1976
- Ila Ummi (À ma mère), Marcel Khalife, Liban, 1976
- Ahmed al-Arabi (Ahmed l'Arabe), Marcel Khalife, Liban, 1984
- Ana Amchi (Je marche debout), Marcel Khalife, Liban, 1985
- Asfour (Un oiseau), Marcel Khalife, Liban, 2003
- Equal Rights (Droits égaux), Peter Tosh, Jamaïque, 1977
- A Peace That We Never Before Could Enjoy (Une Paix dont nous n'avions jamais pu profiter), Ray Charles, USA, 1978
- Oliver's Army (L'armée d'Olivier), Elvis Costello, UK, 1979
- Miss Maggie, Renaud, France, 1985

- Triviale Poursuite, Renaud, France, 1988
- Tout le Monde y Pense, Francis Cabrel, France, 1989
- J' Ai Vu, Niagara, France, 1990
- Baïonnettes, Zebda, France, 1992
- War Crimes (Crimes de guerre), Special AKA, UK, 1982
- Sabra wa Chatila (Sabra et Chatila), Nass El Ghiwane, Maroc, 1983
- Ibrahim, Bérurier Noir, France, 1987
- Hubb ala al-Tariqah al-Filastiniyyah (L'amour à la palestinienne), Sabreen, Palestine, 1984
- Dukhan al-Barakin (La fumée des volcans), Sabreen, Palestine, 1984
- An Ensan (À propos d'un homme), Sabreen, Palestine, 1984
- Atfal al-Intifada (Les enfants de l'Intifada), Mustafa al Kurd, Palestine, 1987
- Sharrar (L'étincelle), Suhail Khoury, Palestine, 1988
- Dawla (L'État), Thaer Barghouti, Palestine, 1988
- Jay al-Hamam (Les colombes arrivent), Sabreen, Palestine, 1994
- Al-Hulm al-Arabi (Le rêve arabe), collectif, monde arabe, 1998
- Qana, Majida El Roumi, Liban, 1996
- Sakata al-Kinaa (Les masques sont tombés), Majida El Roumi, Liban, 1994
- Wein al-Malayeen ? (Où sont les millions ?), Julia Boutros, Liban, années 1990
- Hajar al-Mensiyen (Les pierres des oubliés), Julia Boutros, Liban, 1995
- Israel, Hicham Abbas, Égypte, années 2000
- Ana Bakrah Israel (Je hais Israël), Shaaban Abdel Rahim, Égypte, 2000
- Al-Quds Haterga Lina (Jérusalem nous reviendra), collectif, Égypte, 2002
- J'Aurais Pu Croire, IAM, France, 1993
- Jeteur de Pierre, Sniper, France, 2003
- Gun Music (La musique des fusils), Talib Kweli, USA, 2002
- Self Evident (Évident), Ani di Franco, USA, 2002
- Intifada, Ska-P, Espagne, 2002
- Charlatown, Gnawa Diffusion, France, 2003
- Al-Quds (Jérusalem), Kadhém Saher, Irak,

- années 2000
- Kollena Wahed (Nous sommes tous unis), Tamer Hosni, Égypte, 2009
- Gaza Calling (Gaza appelle), Checkpoint 303, Tunisie/Palestine, 2007
- Gazze (Gaza), Murat Solmaz, Turquie, 2009
- L'Homme de Gauche, Rayess Bek, Liban, 2010
- Ghareeba (L'étrangère), Kamilya Jubran, Palestine, 2005
- Fares Odeh, Rim Banna, Palestine, 2005
- Sarkhat Min al-Quds (Un cri de Jérusalem), Rim Banna, Palestine, 2010
- Yaffa (Jaffa) Reem Kelani, Palestine, 2006
- Jenin, Basel Zayed, Palestine, 2006
- Al-Saber Ya Mubtali (Patience oh malheureux), Amal Murkus, Palestine, 2007
- Ala Hadhihi al-Ard (Sur cette terre), Trio Joubran, Palestine, 2009
- Meen Irhabi ? (Qui est le terroriste ?), DAM, Palestine, 2001
- Ihda (Dédicace), DAM, Palestine, 2006
- Men al-Kaheff (Dans la cave), Ramallah Underground, Palestine, 2007
- 1948, Ragtop, Palestine/USA, 2009
- Shades of Anger (Nuances de colère), Rafeef Ziadah, Palestine/Canada, 2009
- Boomerang, MBS et DAM, Algérie et Palestine, 2004
- Mes Endroits, La Caution et DAM, France et Palestine, 2006
- People Not Places (Les gens, pas les lieux), Invincible et DAM, USA et Palestine, 2008
- Palestine ChChing, Sikh Knowledge, Inde/Canada, 2009
- Palestine Will Be Free (La Palestine sera libre), Maher Zain, Suède/Liban, 2009
- Baddi Salam (Je veux la Paix), Mahmoud
- Jrere (de DAM) et Shadia Mansour, Palestine et Palestine/UK, 2007
- Hamdulilah Gaza (Bénie soit Gaza), Narcicyst et Shadia Mansour, Irak/Canada et Palestine/UK, 2009
- L'Expression Contre l'Oppression, rap collectif, Belgique, 2009
- Long Live Palestine (Longue vie à la Palestine), Shadia Mansour (Palestine/UK),
- DAM (Palestine), Lowkey (Irak/UK), Narcicyst (Irak/Canada), Eslam Jawaad

(Liban/UK), Hichkas (Iran), Reveal (Iran/UK),  
 → Mongrel (UK) et Hasan Salaam (USA), 2009  
 Horizon, Code Rouge et Amel Mathlouthi, Belgique et Tunisie, 2010  
 → They Shoot Children, Don't They? (Ils tirent sur des enfants, n'est-ce pas?), Oi Polloi, UK, 2006,  
 → The Day the World Gets 'Round (Le jour où le monde réussit), Yusuf Islam (Cat Stevens), UK, 2009  
 → We Shall Overcome (Nous triompherons), Roger Waters, UK, 2010  
 → Peace on the Shores of Gaza (La Paix sur les rives de Gaza), Tommy Sands, Irlande, 2010  
 → Don't it make you wonder? (Est-ce que ça ne te fait pas réfléchir?), Mic Righteous, UK, 2010  
 En Palestine, Michel Bühler, Suisse, 2004  
 Enfant du Destin (David), Médine, France, 2004  
 → Rainin' In Paradize, Manu Chao, France, 2007  
 → Palestine, Yann Tiersen, France, 2010  
 → Avec le Coeur et la Raison, Kery James, France, 2009  
 → A Force de le Dire, Youssoupha, France, 2009  
 → Sans Histoire, Amazigh Kateb, France, 2009  
 → J'Commence Tout Doux, Mister You, France, 2010  
 → Si la Vie m'a Mis Là, Tryo, France, 2004  
 Si Loin, Si Proche, La Compagnie Jolie Môme, France, 2005  
 → Guerriers Sans Armes, Kalash, France, 2008  
 → Palestine, les Brixton Cats, France, 2005  
 → Palestine, les 400 Hyènes, France, 2006  
 → Palestine, MAP, France, 2009  
 → Palestine, ZEP, France, 2009  
 → Inscris, Je Suis Arabe, ZEP, France, 2009  
 → Al-Amal Rahina (L'espoir en otage), Kwai, France, 2010  
 → Road to Peace (La route vers la Paix), Tom Waits, USA, 2006  
 → Qana, Patti Smith, USA, 2006  
 → The Emperor's Clothes (Les habits de l'Empereur), Invincible, USA, 2009  
 → We Will Not Go Down (Song for Gaza) (Nous ne nous rendrons pas, Chanson pour Gaza), Michael Heart, Syrie/USA, 2009  
 → On this Land (Sur cette Terre), Omar Offendum, Syrie/USA, 2011  
 Madness (La Folie), Harrison « Professor » Stafford, USA, 2011  
 → Fixed Frequencies (Fréquences fixes), Propagandhi, Canada, 2005  
 → End the Occupation (Non à l'occupation), The Brat Attack, Canada, 2008  
 → Dear Ocean (Cher Océan), Narcycyst et Stefan Christoff, Canada, 2010  
 → Afghanistan, Jimmy Cliff, Jamaïque, 2011  
 → Freedom for Palestine (Liberté pour la Palestine), Lowkey, Attab Haddad (Irak/UK), Faithless, One Giant Leap, Kubb, Specimen  
 → A, Mark Thomas, Michael Rosen, LSK, Andrea Britton, Joelle Barker, des membres du London Community Gospel Choir (UK), et le Durban Gospel Choir (Afrique du Sud), 2011  
 → Ghosts of Deir Yassin (Les fantômes de Deir Yassine), Phil Monsour et Rafeef  
 → Ziadah, Liban/Australie et Palestine/Canada, 2012  
 → The New Black (Le nouveau Noir), The Mavrix et Mohammed Omar, Afrique du Sud et Palestine, 2012  
 → Lazem Netghayyar (Nous devons changer), Shadia Mansour et Omar Offendum, → Palestine/UK et Syria/US, 2013  
 → Multi Viral, Calle 13 et Kamilya Jubran, Porto-Rico et Palestine, 2013  
 → Somos Sur (Nous sommes le sud), Ana  
 → Tijoux et Shadia Mansour, Chili et Palestine/UK, 2014  
 → Freedom For Us All (La liberté pour nous tous), Iain Ewok, Afrique du Sud, 2012  
 → Intifada Intellect, Iain Ewok et Raheem Kemet, Afrique du Sud, 2014  
 → Scarlett Johansson Has Gas (Scarlett Johansson a des gaz), DAM, Palestine, 2014  
 → Israel vs Palestine, Juice Rap News, Norman Finkelstein et DAM, Australie, USA et Palestine, 2014  
 → Wahchani Bladi (Mon pays me manque), Carole Samaha, Liban, 2013  
 → Rissala min Zinzana (Lettre de prison), DAM, Palestine, 2011

→ Dabber Halak ya Fayyad, (Débrouille-toi Fayyad), Qassem al-Najar, Palestine, 2012  
 → Yasmin (Jasmin), Moneim Adwan, Palestine, 2013  
 → Wein Ma Fi Hada (Quand il n'y a personne), Sabreena Da Witch, Palestine, 2011  
 Sout (Du bruit), The Revolution Makers, Palestine, 2013  
 → Normalize This! (Normalisez-moi ça!), Remi Kanazi, Palestine/USA, 2012  
 → Al-Kofeyye Arabeyye (Le Keffieh est arabe), Shadia Mansour, Palestine/UK, 2011  
 → Une Vie de Moins, Zebda, France, 2012  
 Impossible, Gazateam, Palestine/France, 2012  
 → Ehkee (Parle), The Refugees of Rap et Tamer Nafar, Syrie/France et Palestine, 2013  
 → Allah al-Thawra (Dieu de la Révolution), Terez Sliman, Tamer Nafar, Marwan Makhoul, Palestine, 2014  
 → Erfaa Rassaf (Lève la tête haute), Mohamed Assaf, Palestine, 2014  
 vBoycott Israël, Don Martin (Norvège), Immortal Technique (Pérou/USA), Eltipo Este (Cuba), Tumi (Afrique du Sud), Tonto Noiza (France), 2014  
 → The Trees Will Grow Again (Les arbres grandiront à nouveau), Sacramento Knox, USA, 2014  
 → Climbing Fences (En escaladant les barrières), Sonia Montez, USA, 2014  
 → Gaza Soccer Beach, Médine, France, 2014  
 → Min enta? (Qui es-tu?), DAM, Palestine, 2015  
 → Shaddena al-Heil (Renforcer notre Résistance), The Revolution Makers, Palestine, 2015  
 → Pause, Rafeef Ziadah, Palestine/UK, 2015  
 Ashtata (La pluie), Terez Sliman et Sophia Adriana, Palestine et Portugal, 2016  
 → Liot Aravi (Être un arabe), Jowan Safadi, Palestine, 2015  
 → Alameh (Signe), Tamer Abu Ghazaleh, Palestine, 2017  
 → Everyland (Toute Terre), 47 Soul, Palestine, 2015  
 → Ila Bassel (Pour Basel), Maimas, Palestine, 2017  
 → Bafaker Erhal (Je pense à partir), Tamer

Nafar, Palestine, 2017  
 → Détruisons le Mur!, Dominique Grange, France, 2015  
 → The Olive Branch, HK et les Saltimbanks, France, 2015  
 → Free Palestino, Velaphi, Afrique du Sud, 2017  
 → Palestina (Palestine), Puel Kona, Karamelo Santo et Las Manos de Filippi, Argentine, 2016  
 → Wait For Her (Attends-la), Roger Waters, UK, 2017  
 → Falasteen Habibti (Palestine mon amour), David Rovics, USA, 2014  
 → Checkpoint, Jasiri X, USA, 2014  
 → We Gotta Pray (Nous devons prier), Alicia Keys, USA, 2014  
 → Season of Change (La saison du changement), Bettye Lavette et Stone Foundation, USA/UK, 2017  
 → We Could Be Free (Nous pourrions être libres), Vic Mensa, USA, 2017  
 → In Jerusalem (À Jérusalem), Rafeef Ziadah, Palestine/UK, 2017  
 → Enti al-Ahed (Toi la Promesse), Tania Maria Sakkal, Syrie/Jordanie, 2017  
 → Ena Tragoudi gia tin Ahed Tamimi (Une chanson pour Ahed Tamimi), Andreas Manolidis et Sylvia Kapernarou, Grèce, 2018  
 → Supremacy (Suprématie), le Trio Joubran et Roger Waters, Palestine et UK, 2018  
 → Block9 Creative Retreat Palestine (La retraite créative du Block9 en Palestine), Le Trio Joubran, Akram Abdulfattah, Wassim Qassis (Palestine), Mashrou' Leila (Liban), Block9, Brian Eno, Fred, EBS (UK), Róisín Murphy (Irlande), The Black Madonna (USA), 2018  
 → Sawt al-Moukawama (La voix de la résistance), Rim Banna (Palestine), Checkpoint 303 (Tunisie/Palestine), Bugge Wesseltoft (Norvège), 2018  
 → Al-Rabye al-Ahmar (Le Printemps Rouge), Bashir Besaiso, Mohammed Al-Baz, Minim Awad et Ehab Khrais, Palestine, 2018  
 → Ila Mata Ya Rabbou (Jusqu'à quand, Seigneur?), Fairuz, Liban, 2018 ■

# La Marseillaise à l'école

## UNE TROP LONGUE HISTOIRE COMMUNE

**Retour de *La Marseillaise* à l'école ? En dépit de la communication officielle reprise sans recul par les médias, l'hymne national n'a jamais été absent de l'école et son apprentissage fait même l'objet, ces dernières années, d'un renforcement compulsif. Une sacralisation qui évite d'avoir à poser la question de son objet.**

**Bernard Girard a été professeur d'histoire-géographie en collège et participe régulièrement à la revue *Question de classe(s)*. Il tient également un blog sur *Mediapart*.**

Affiche de la fédération  
des SGEN-CFDT... en 1983



[Coll. CMI]

**C**est comme un mouvement perpétuel : partant d'un « ajustement » des programmes d'EMC (éducation morale et civique) et de la communication effrénée du ministre, les médias se sont sentis obligés de titrer et de gloser sur le « retour » de *La Marseillaise* à l'école. Un retour tout autant fantasmé que les autres : « retour » de l'orthographe, de la grammaire, du calcul, etc. et aujourd'hui, « retour » de *La Marseillaise*. Une simple recherche dans les programmes officiels de l'Éducation nationale, documents publics, facilement consultables, montre pourtant la remarquable permanence de l'hymne national à l'école et son renforcement compulsif ces dernières années.

## INJONCTIONS ET SURENCHÈRE

1985, 1995, 2005, 2008, 2015... 2018: depuis plus de trente ans, *La Marseillaise* est inscrite dans les programmes scolaires, quelle que soit la couleur de la majorité politique. En la matière, de toute façon, la question de la couleur ne se pose pas: tous les partis politiques en France, sont tricolores, dans une surenchère dont on ne voit pas la fin. De Chevènement à Blanquer, chacun tient à laisser sa marque, son nom, dans la promotion de *La Marseillaise*, un domaine dans lequel le précédent quinquennat s'est particulièrement illustré. Avec Vincent Peillon, notamment, peu de temps après sa prise de fonction: «*Nous devons aimer notre patrie (...) apprendre notre hymne national me semble une chose évidente.*» C'est à ce même Peillon que l'on doit la présence du drapeau tricolore dans les écoles (et du drapeau européen, certes, mais pas avec la même ferveur; certaines écoles, curieusement, ne se donnent même pas la peine de le déployer). Mais, c'est l'attentat contre Charlie et l'injonction à être Charlie qui devaient donner le signal d'un déferlement patriotique sans précédent ciblant l'école, jugée coupable d'un laisser-aller moral et antinational directement responsable du terrorisme («*à l'école, on a laissé passer trop de choses*», Valls). Face au péril communautariste, il était urgent d'ériger un rempart à base de leçons de morale, d'enseignement civique, de préceptes laïques, de valeurs de la République, toutes choses s'incarnant dans une nation éternelle identifiée aux yeux des enfants par le drapeau et *La Marseillaise*. Dans la foulée des attentats, en décrétant l'année 2016 «*année de La Marseillaise*», Hollande offrait l'école à la nation, un peu comme, autrefois, on offrait la France à la Vierge. Car il s'agit bien d'un culte organisé par une circulaire officielle (3 février 2016), touchant les multiples aspects des apprentissages scolaires:

- «*mobilisation des chorales scolaires*»;
- réalisation de travaux interdisciplinaires;
- pendant les cours d'histoire et d'éducation morale et civique;

→ dans le cadre de la Fête de la musique, où «*une attention toute particulière devra être accordée à l'interprétation de l'hymne national*» et des manifestations sportives;

→ «*la participation des élèves aux commémorations patriotiques*», dernière lubie de l'Éducation nationale, sera encouragée, voire imposée;

→ le tout appuyé par un partenariat renforcé avec des institutions aux compétences éducatives bien connues comme le ministère de la Défense et les associations d'anciens combattants.

Il faut croire que ce n'était pas suffisant puisque, dans le même temps, les parlementaires faisaient feu de tout bois pour renforcer encore plus la présence des symboles nationaux à l'école; les propositions de lois fleurissent: institution d'une «*journée du drapeau*» à l'école, texte de *La Marseillaise* affiché dans toutes les classes, etc. Une imagination débridée pour la promotion de la nation, mais une mobilisation qui a dû échapper au CSP, aux médias également, qui, en juin 2018, peuvent annoncer avec fracas le «*retour de La Marseillaise à l'école*»...

## LE SANG IMPUR DANS LES SILLONS DE L'ÉCOLE

Le problème, avec cet écran de fumée sur la visibilité de *La Marseillaise* à l'école, c'est qu'il a pour effet de masquer une question d'un tout autre intérêt, celle de la signification et de la légitimité des symboles nationaux dans la formation des élèves. Sur le sens que pouvait bien avoir l'hymne national aux yeux d'élèves souvent très jeunes, l'inintelligibilité des paroles et surtout leur violence ont déjà fait l'objet de débats qui ramènent au contexte historique: syntaxe et vocabulaire datés rendant le texte incompréhensible mais surtout une rhétorique ambiguë que la référence au moment révolutionnaire n'éclaire guère et surtout justifie encore moins. Les thuriféraires d'une *Marseillaise* «*de gauche*», sociale, révolutionnaire, ont beau expliquer que le «*sang*



[Coll. CMI]

Affiche de la Coordination nationale contre les accords Armée-Education, 1988

impur» était en réalité celui des aristocrates oppresseurs du peuple, que la France était en guerre (en oubliant de préciser que c'est elle qui l'avait déclarée...), que la fin justifie les moyens, il n'empêche que dans une salle de classe aujourd'hui, l'injonction à verser le sang impur, à déshumaniser l'autre pour pouvoir l'éliminer sans scrupule, la manie de s'inventer des ennemis, tout cela est non seulement indécent mais en contradiction avec les fondements d'une éducation basée sur le respect de l'autre et le refus de la violence.

De son origine guerrière, *La Marseillaise* a conservé ses accents brutaux et belliqueux que des tentatives pour lui donner de nouvelles paroles, notamment à l'école, ont à plusieurs occasions tenté de gommer. Mais sans réussir à s'institutionnaliser, ni même à s'ouvrir les portes des écoles où les enseignants, guère critiques, persistent à mettre dans la bouche et dans la tête de très jeunes enfants des paroles et

des images de nature bien peu éducative. Peu éducatives mais pourtant normatives et coercitives: aujourd'hui, le refus de chanter *La Marseillaise* à l'école est considéré, le plus officiellement du monde, comme une «*atteinte à la laïcité*» et doit être dénoncé comme telle aux autorités! Il est vrai que dans un pays où «*l'outrage aux symboles nationaux*» constitue un délit passible de six mois de prison et de 7 500 euros d'amende (!), l'attachement aveugle à la nation et à ses oripeaux, protégé par la menace et la coercition, fait davantage que la raison.

## HORS DE LA NATION, PAS DE SALUT?

Indépendamment de ces considérations, le débat sur la place de *La Marseillaise* à l'école – trop souvent réduit à des lieux communs, aux affirmations de gros bon sens – laisse trop de choses en suspens parce que n'interrogeant jamais sa finalité: un hymne national restant par principe un hymne à la nation, il paraît curieux que cette dernière ne soit jamais interrogée (ou rarement), considérée comme allant de soi, toute forme de communauté non nationale



[DR]

Dessin de Cabu publié dans diverses revues antimilitaristes

se voyant qualifiée du terme infamant de « communautariste ». Depuis ses origines, l'école républicaine s'attache, comme à un dogme indéfectible, à la nécessité de faire émerger chez l'enfant une « conscience nationale » ; par l'apprentissage de l'hymne national, comme par l'enseignement de l'histoire, l'école s'affiche comme le creuset d'une identité collective qui ne s' imagine pas autrement que nationale. Outre le flou

sémantique qui entoure le concept, on ne voit pas pourquoi l'identité collective devrait se réduire ou se ramener en priorité à une appartenance organisée autour d'une invention récente dans l'histoire de l'humanité, la nation, pas plus légitime ni indiscutable que n'importe quel autre artifice par lequel le pouvoir politique a cherché à asseoir sa domination sur la société. Le sentiment national n'a rien de naturel, notamment chez les enfants, « il n'est spontané que lorsqu'il a été parfaitement intériorisé ; il faut préalablement l'avoir enseigné »<sup>1</sup>. Cet enseignement de l'histoire, notamment à l'école primaire, reste aujourd'hui encore marqué par le « mythe national » analysé par Suzanne Citron<sup>2</sup>, cette « mise en scène du passé » imaginée par les détenteurs du pouvoir, monarchique comme républicain, dans le but de conforter une autorité que la nation permet de sacraliser.

Porteur d'une identité réductrice et historiquement peu fondée, le sentiment national conserve aujourd'hui encore de ses origines sa composante guerrière, agressive, ciblant une menace étrangère protéiforme, aux multiples visages – selon les périodes Allemands, Anglais, barbares, migrants aujourd'hui – perpétuellement revenue. C'est cet élément qui est mis en avant dans *La Marseillaise*. Loin d'être rassembleur, l'hymne national enferme les individus dans un commun artificiel et attise les peurs. Que son renforcement dans les programmes scolaires ces dernières années

aille de pair avec le retour des frontières et des barbelés, avec la prolifération des camps, est dans la logique des choses. *La Marseillaise* a nécessairement à voir avec l'atmosphère de forteresse assiégée qui gangrène la société et le débat politique. « Nous » aurions des « valeurs », à défendre, quelque chose d'unique au monde. Mais qui est-ce nous ? Quelles valeurs à défendre et contre qui ?

Injonctions à répétition autour de la place des symboles nationaux, de l'enseignement de l'histoire, de la participation forcée des élèves aux cérémonies patriotiques, implication directe de l'école dans un sidérant projet de service national obligatoire : quelle école au service de quelle idéologie et pour quelle société ?

■ Bernard Girard

<sup>1</sup> Anne-Marie Thiesse, *La création des identités nationales*, Le Seuil, 2001.

<sup>2</sup> Suzanne Citron, *Le mythe national, l'histoire de France revisitée*, Les Éditions de l'Atelier/Éditions ouvrières, Paris, 2017.

# LA MARSEILLAISE c'est la guerre (pas le foot)

**En ces temps footballistiques où *La Marseillaise* est reprise à tue-tête par les fans tricolores, à quelques jours du défilé militaire du 14 juillet\*, quand le principal parti de gauche (la France insoumise) redonne des couleurs au chant patriotique, il n'est pas inutile de rappeler la genèse belliciste et bourgeoise de l'hymne national. Et l'urgence d'« une nouvelle création imaginaire ».**

**Jean-Pierre Anselme anime un blog sur *Mediapart* depuis huit ans. Journaliste, libertaire et inspiré par les idées émancipatrices de Cornélius Castoriadis\*\*, il milite pour un projet de transformation sociale et politique vers l'autonomie et une démocratie véritable. Il fut membre du comité de rédaction des revues *Alternative syndicale* (1983-1986) et *Collectif*\*\*\* (1987-1991).**

\* L'article a été écrit le 5 juillet 2018.

\*\* Sur Cornélius Castoriadis : [www.archivesautonomiques.org/spip.php?article758](http://www.archivesautonomiques.org/spip.php?article758)

\*\*\* À propos de ces revues, voir l'article de Michel Desmars, « Quand la gauche syndicale se dotait d'outils pour avancer », *Les Utopiques* n° 4, février 2017.



**C**oupe du monde de foot, samedi 30 juin : l'équipe de France, sur le gazon et le banc de touche, chante *La Marseillaise*, comme un seul homme, à l'unisson avec ses supporters peinturlurés de tricolore dans le stade et les cafés de l'hexagone. La bière coule à flots et « un sang impur abreuve nos sillons ». En contraste avec cette touchante ferveur patriotique, les joueurs de l'Albiceleste (deux fois championne du monde), silencieusement, écoutent l'hymne argentin : « *Mortels ! Écoutez le cri sacré "Liberté, liberté, liberté !" Entendez le son des chaînes brisées, Voyez trôner la noble égalité...* »

Domptés les joueurs de l'équipe de France de football, finies les polémiques sur ces Bleus insoumis, ces Platini, Blanc, Cantona, Giresse, Bossis, Benzema et autres joueurs de légende qui n'entonnaient pas *La Marseillaise* à pleins poumons. Pour mémoire, comme en bien d'autres domaines, c'est le facho de Montretout qui donna le La de l'imbécile et odieuse controverse : « *S'ils étaient blancs et qu'ils ne chantaient pas, ça ne posait pas de problème, s'ils étaient un peu de couleur et qu'ils ne chantaient pas, c'était un pro-*

blème, c'est honteux!» s'est indigné Michel Platini. Et de mettre les points sur les i : «J'ai jamais chanté et j'ai dit pourquoi je ne la chantais pas [La Marseillaise]. C'est un hymne guerrier, moi je jouais au foot, s'il y avait eu la guerre, je l'aurais peut-être chanté, mais je jouais au football donc je chantais pas.»

### GUERRE OFFENSIVE

«Ce que je regrette, c'est que nos soldats n'aient pas un chant de guerre bien à eux pour courir sus à l'ennemi», se plaint le baron Frédéric de Dietrich, le maire de Strasbourg, à ses invités réunis dans son salon où se croisent les notables de la ville et des militaires, dont un jeune capitaine, Rouget de Lisle... Il règne dans cette auguste assemblée une atmosphère de fête car est arrivée la bonne nouvelle tant espérée : le 20 avril 1792, la France a déclaré la guerre au «roi de Bohême et de Hongrie» (soit, en substance, aux deux autres grandes puissances continentales, l'Autriche et la Prusse).

«Ô guerre sublime! Guerre pacifique, pour fonder la paix universelle! Ô le grand cœur de la France! Quelle tendresse pour le monde! Quelle ardeur de sacrifice! Et comme tous les biens de la terre pesaient peu en ce moment!» Une guerre altruiste en quelque sorte, voudra nous faire croire Jules Michelet. Lequel, tout à son délire patrioticomystique, posera au XIX<sup>e</sup> siècle les bases d'une histoire officielle de la Révolution française, le «récit national» qui hante encore les manuels scolaires, qui ne s'embarrasse pas de la vérité historique. C'est du côté des Jean Jaurès, George Lefebvre, Albert Mathiez, Daniel Guérin, Albert Soboul, Henri Guillemin, William Doyle, Timothy Tackett... que l'on peut s'en approcher.

Donc, contrairement à l'idée répandue selon laquelle la Révolution a dû, à contrecœur, «former ses bataillons» contre l'assaut des «rois conjurés», c'est la France, par la voix de Louis XVI (qui joue ainsi une politique du pire qui lui sera fatale), au nom de l'Assemblée nationale dans sa quasi unanimité, qui va prendre l'initiative de la guerre. Une guerre voulue par la classe politique bourgeoise qui y voit la solution pour



éviter la banqueroute qui se profile à nouveau. La vente des biens de l'église a fait la fortune des spéculateurs, agioteurs et autres profiteurs mais les caisses de l'État sont pratiquement vides, alors, au nom des «Lumières» («Personne n'aime les missionnaires armés», s'exclamera Robespierre, un des rares opposants à la guerre), la nouvelle classe dominante lancera la France dans une guerre de rapine. Pour commencer, ce sera sus à la Belgique et à la Rhénanie. «Prenez tout, il faut vider le pays!», s'écriera le ministre des Armées, Lazare Carnot, s'adressant aux généraux.

Une guerre offensive qui va, en quelque sorte, forcer la main des monarchies européennes qui regardent ailleurs et vont rentrer dans le conflit armé à reculons. On connaît la suite : la catastrophe militaire, la «patrie en danger» et la levée en masse des volontaires, la contre-attaque victorieuse jusqu'à ce mois de juin 1794 où le territoire national est entièrement libéré. «La paix, analyse Henri Guillemin, devient possible, souhaitable, [...] une paix sérieuse et digne, qui permettrait – enfin! – de consacrer à la politique sociale les sommes colossales qu'engloutit l'armée.» Las «il ferait beau voir qu'on arrêtât la guerre quand elle commence vraiment [...] à «rapporter», ainsi que l'avaient, dès le début, rêvé les Girondins sous leurs artifices oratoires.» Alors la «guerre sublime», la «guerre pacifique» vantée par Michelet va continuer, une guerre de «rafles nourrissantes» qui dévastera l'Europe pendant 23 ans et qui laissera derrière elle des montagnes de cadavres et

des multitudes de blessés lorsqu'elle s'achèvera, en 1815, à Waterloo, par la défaite du «truand corse», au soulagement général.

### GUERRE DE DIVERSION

Une guerre voulue par une nouvelle puissance, la grande bourgeoisie d'affaires, qui, si elle est parvenue à prendre la place de l'aristocratie dans les avenues du pouvoir, pénétrée de la conception voltairienne de l'État «où le petit nombre fait travailler le grand nombre, est nourri par lui et gouverne», est néanmoins engagée dans une lutte sans merci avec le prolétariat de l'époque, les «bras nus» des villes et des campagnes qui sont 80% des 27 millions de Français.

Comme l'écrit alors Germaine Necker, baronne de Staël, fille du banquier suisse et ancien Premier ministre de Louis XVI, à partir de 1789, le «drame caché de la Révolution» c'est que «les gens de la classe ouvrière» s'imaginèrent «que le joug de la disparité des fortunes allait cesser de peser sur eux!» En fait, si les «indigents» et autres «vanu-pieds» n'ont pas encore une claire conscience de classe (cela viendra plus tard, en particulier en 1848 et en 1871), ils n'en ont pas moins un sens aigu de leurs intérêts immédiats. Et ils sont armés!... Du combat pour se nourrir à la remise en cause de la propriété, devenue «sacrée» avec la Déclaration des droits de l'Homme, il n'y a pas loin. Cauchemar des nantis qui n'auront de cesse de dénoncer ces «anarchistes» (déjà!) qui veulent remettre en cause «l'ordre naturel» et «préparent un sac universel». Après la proscription des organisations ouvrières, avec la loi Le Chapelier, en juin 1791, la guerre sera l'arme fatale contre le mouvement populaire, LA grande diversion (forte de sa réussite, il y en aura d'autres, notamment la boucherie impérialiste de 1914-1918 qui fera 18,6 millions de morts). «Nos soldats ne savent chanter que le Ça ira!», se lamente le baron Frédéric de Dietrich qui partage avec ses convives son idée d'ouvrir un concours pour la composition d'un hymne guerrier. Il sera remporté par Rouget

de Lisle, un officier de l'Ancien régime, royaliste et partisan d'une monarchie constitutionnelle (ce qui lui vaudra d'être emprisonné, il échappera de justesse à la guillotine). D'abord intitulée «Le chant de guerre de l'armée du Rhin», la future Marseillaise a tout pour satisfaire les possédants, au contraire de ce Ça ira qui prétend que «partout l'égalité régnera» ou de cette Carmagnole, l'hymne des Sans-Culottes, qui proclame : «Que faut-il au républicain? (bis) Du fer, du plomb et puis du pain (bis) Du fer pour travailler, Du plomb pour se venger.»

On comprend pourquoi La Marseillaise leur sera préférée comme hymne national. Une première fois, en 1795, pour neuf ans, par une Convention en pleine réaction thermidorienne et tout occupée à écraser le mouvement populaire. Une seconde et dernière fois, en 1879, par une Troisième République, née de l'humiliante défaite face à la Prusse en 1870 et dans le sang de la répression de la Commune de Paris (de laquelle naîtra L'Internationale...). Dans la foulée, en 1880, sera instauré le défilé militaire du 14 juillet, qui aujourd'hui fait de la France le seul pays d'Europe à se livrer à ce genre de parade guerrière.

Chant de guerre, quand c'est un message de paix dont la France devrait être porteuse, quand il s'agit aujourd'hui d'enfin donner corps à la république sociale dont rêvaient les «bras-nus» de la Révolution, La Marseillaise n'est plus qu'un symbole décati. Comme l'écrivait Cornélius Castoriadis, «ce qui est requis est une nouvelle création imaginaire d'une importance sans pareille dans le passé, une création qui mettrait au centre de la vie humaine d'autres significations que l'expansion de la production et de la consommation, qui poserait des objectifs de vie différents pouvant être reconnus par les êtres humains comme valant la peine.» «Une nouvelle création imaginaire» qui attend encore son hymne.

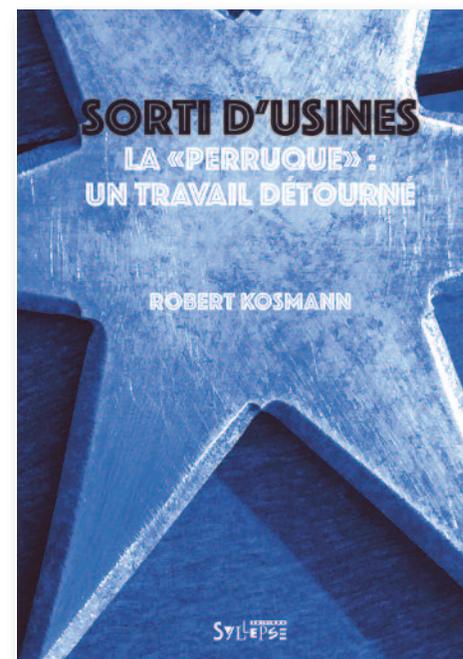
# SYLLEPSE ÉDITIONS



Une syllepse est une forme grammaticale qui privilégie les accords fondés sur le sens plutôt que sur la règle. Syllepse ! Ce nom n'est ni un hasard, ni un vain mot. Il suffit de regarder notre catalogue\* qui se veut Babel. Ce qui ne signifie pas cacophonie ! En effet, si les langues sont multiples, elles débouchent, pas à pas, nous l'espérons, nous y travaillons, vers des compréhensions communes, vers une langue partagée, vers un sens commun, vers des « tous ensemble » de la pensée et de l'action.

À l'étonnement, voire à la consternation de certains, depuis plusieurs années, des auteur.es se sont glissé.es dans le catalogue des éditions Syllepse. Derrière les écritures des livres que nous publions, un ordre social excluant persistait et qui respectait une règle de fer selon laquelle le masculin l'emportait sur le féminin. Les travailleuses ou les manifestantes disparaissaient au profit de leur représentation mâle. Partisanes de la lutte contre l'ordre patriarcal, les éditions Syllepse ont décidé d'adopter une écriture non sexiste, respectueuse d'une représentation genrée où les femmes ne disparaissent plus. Cette rupture bouscule autant nos habitudes que celles de nos lecteurs et de nos lectrices. Ce nouvel apprentissage de l'écriture inclusive ne sera pas exempt d'erreurs ou de fautes, mais désormais nous serons vigilant.es à ne pas reproduire une inégalité entre les femmes et les hommes dans notre grammaire. Ces nouvelles règles seront consultables sur notre site.

\*www.syllepse.net



## SORTI D'USINES

La «perruque»: un travail détourné

Robert Kosmann

La définition que donne le Larousse du terme «perruque» nous permet d'entrer directement dans le vif du sujet: «Fraude de l'ouvrier qui, détournant quelque matière appartenant à son employeur, la détourne à son profit.» Cette pratique transgressive consiste donc à utiliser matériaux et outils sur le lieu de travail, pendant le temps de travail, dans le but de fabriquer un objet en dehors de la production de l'entreprise. Formellement interdite, parfois tolérée, la perruque exprime le savoir-faire des ouvrier.es astreint.es le plus souvent à des tâches répétitives et monotones. Entre tolérance et clandestinité, entre vol et dû, entre labeur et loisir, entre habitudes et transgressions, entre individualité et appartenance au groupe, la perruque est tout cela à la fois. La perruque permet de percevoir que les organisations humaines, même les plus rationna-

Désormais, *Les Utopiques* est aussi le nom d'une collection de livres publiés aux éditions Syllepse, qui s'inscrivent dans les mêmes perspectives que les Cahiers de réflexion. «Sorti d'usines» inaugure cette série.

lisées et les plus encadrées, comportent des interstices de «liberté» et c'est précisément dans ces espaces que se glissent les «perruqueurs». Fraiseur mécanicien durant de nombreuses années, lui-même «perruqueur», Robert Kosmann a interrogé des dizaines de pratiquants sur leurs bricolages et leurs créations. Il trace également un tableau complet des débats, des études sur cette contestation du travail prescrit. Malgré la désindustrialisation relative, cette pratique est-elle encore actuelle? L'auteur s'interroge, à partir d'exemples récents, sur sa permanence et son expression dans les entreprises de services et dans les bureaux. L'ouvrage comprend 190 illustrations couleur de perruques.

Parution: novembre 2018

Pages: 180

Format: 150 x 210

ISBN: 978-2-84950-694-3

**L'IRLANDE EN RÉVOLUTIONS****Entre nationalismes et conservatismes.****Une histoire politique et sociale****(XVIII<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles)****Olivier Coquelin**

**D**epuis la partition de 1922, les deux entités constitutives de l'île d'Irlande se sont distinguées des autres démocraties d'Europe occidentale par bien des aspects, notamment dans la sphère politique où les clivages reposent sur une dialectique autre que socio-économique. Ainsi en est-il de l'Irlande du Nord où chacune des deux principales forces antagoniques fonde sa raison d'être sur la défense d'un ordre défini en termes à la fois politique et ethnico-confessionnel. En clair, à chaque communauté ethnico-confessionnelle correspond une étiquette politique particulière : nationaliste pour des catholiques minoritaires, favorables au rattachement du territoire au reste de l'île ; unioniste pour des protestants majoritaires, favorables au maintien du territoire à l'intérieur du Royaume-Uni. Pareille opposition fut à l'origine d'un conflit de près de trente ans qui ne prit graduellement fin qu'à partir des années 1990. Quant à la République d'Irlande, les deux organisations conservatrices constituant l'assise de son système bipartisan, le Fianna Fáil et le Fine Gael, sont nées sur fond d'antagonismes à caractère essentiellement constitutionnel, lors de la révolution de 1916-1923, entre partisans et adversaires du traité anglo-irlandais de 1921. Lequel entérina la division de l'île et la création d'un État semi-indépendant dans sa partie méridionale, où le facteur religieux



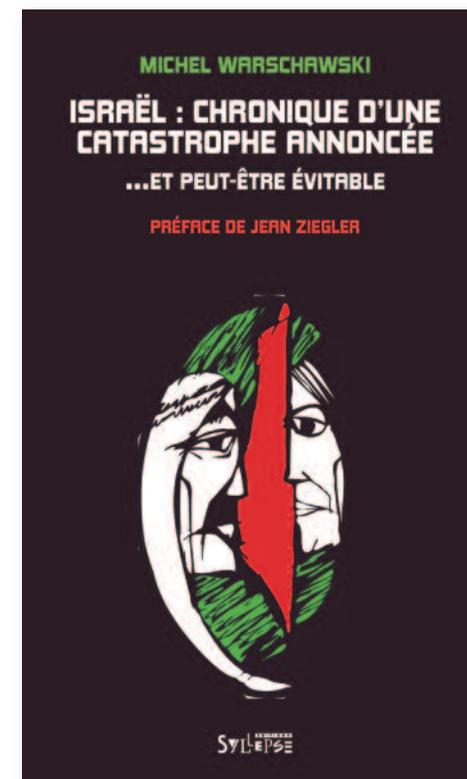
a également joué depuis un rôle prépondérant, au travers d'une Église catholique à qui les quasi pleins pouvoirs furent octroyés pour exercer un magistère conforme aux us et coutumes d'une population à dominante rurale et agricole.

Cet ouvrage se fixe donc pour principal objectif d'interroger l'histoire afin de déceler les origines des particularités idéologico-politiques de l'Irlande. Dans cette perspective est proposée une analyse des courants politiques et sociaux qui se sont réclamés du nationalisme irlandais. Analyse consistant à mettre en lumière leur vision d'une Irlande émancipée : autonomie ou indépendance, monarchie ou république, conservatisme ou progressisme, réforme ou révolution, exclusivisme ou irénisme ?

**Parution :** novembre 2018**Pages :** 548**Format :** 150 x 210**ISBN :** 978-2-84950-693-6**ISRAËL : CHRONIQUE****D'UNE CATASTROPHE ANNONCÉE...****ET PEUT-ÊTRE ÉVITABLE****Michel Warschawski**

**J**amais peut-être Israël n'est apparu autant « sûr de lui et dominateur » qu'aujourd'hui. Cette année du 70<sup>e</sup> anniversaire est marquée par l'installation de l'ambassade des États-Unis à Jérusalem « définitivement » annexée, par la répression de la

« marche du retour » des Gazouis avec une volonté de faire des morts et des milliers de blessés, par la poursuite accélérée de la « judaïsation » du Neguev et de la vallée du Jourdain comme des villes de Saint-Jean d'Acre ou de Haïfa, par le vote de la Loi fondamentale faisant d'Israël l'État de la nation juive. C'est ce moment que choisit Michel Warschawski, revenant sur un siècle de sionisme, sur le passage de la domination d'une « gauche « travailliste » à une droite extrême, pour dire que cette évolution est une dangereuse impasse pour le peuple juif israélien lui-même, et qu'il est temps de faire retraite.

**Parution :** novembre 2018**Pages :** 112**Format :** 115 x 190**ISBN :** 978-2-84950-726-1



**KURDISTAN - ÉCOLOGIE, « JINEOLOGIE », SYNDICALISME**  
 Union syndicale Solidaires  
 Automne 2018

La situation en Turquie et en Syrie est devenue une situation de guerre totale. Le pouvoir syrien d'une part, et le pouvoir turc d'autre part, s'illustrent particulièrement en la matière. Ils sont responsables de massacres de grande ampleur et de crimes de guerre sur les populations de cette région du monde. Les Kurdes sont particulièrement touchés depuis des années par des politiques de discrimination et de répression, et le pouvoir turc s'acharne avec une violence extrême contre ces populations. Leur lutte de libération a pris un nouvel envol dans la période ouverte par la révolution syrienne et sa transformation en conflit militaire. L'expérimentation sociale et politique qui s'est réalisée dans les zones libérées est ici présentée. La transformation du processus révolutionnaire syrien en un

conflit armé pose des questions multiples pour lesquelles une solution ne peut être trouvée que par l'ensemble des populations présentes sur ce même territoire.

L'ouvrage ne prétend pas donner une vision exhaustive des points de vue des différentes forces en présence dans le conflit syrien. Le choix éditorial a été de donner la parole à certaines composantes du mouvement kurde à qui, en général, est laissé peu d'espace pour s'exprimer. Il sera ainsi abordé la question des bases du système politique que le mouvement tente de développer en plusieurs endroits du Kurdistan, dans des environnements différents. Au sein de celui-ci, les mouvements d'émancipation des femmes jouent un rôle important. Les luttes des Kurdes contre l'État turc seront vues à travers le prisme syndical, et dans le contexte des purges ayant suivi la tentative de coup d'État de 2016. Enfin, des exemples de solidarités sont présentés, qui invitent à réfléchir sur les pratiques de soutien aux peuples en lutte pour leur autodétermination.

Nous ne savons pas comment la guerre actuelle va évoluer, ni sur quelles configurations politiques elle va déboucher. En revanche nous savons que les populations civiles continuent d'être menacées et touchées durement que ce soit par le pouvoir d'Assad ou celui d'Erdogan, avec la complicité d'autres puissances régionales ou occidentales. La présente publication, à travers l'information qu'elle permet de divulguer, se veut aussi une modeste contribution à la nécessaire solidarité...

Parution : septembre 2018  
 Pages : 260  
 Format : 148 x 210  
 ISBN : 978-2-84950-711-7

# BULLETIN

## D'ABONNEMENT

# Les utopiques

CAHIER DE RÉFLEXIONS  
DE L'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

→ 2 ANS / 6 NUMÉROS = 30€

→ 1 AN / 3 NUMÉROS = 15€

---

NOM /	PRÉNOM /
ORGANISATION / ( facultatif )	
ADRESSE /	
CP /	VILLE /
TÉL /	
COURRIEL /	

Nombre d'abonnements : x 30 € soit la somme de : €  
 Nombre d'abonnements : x 15 € soit la somme de : €

Règlement par chèque à l'ordre de Union syndicale Solidaires  
 Les utopiques - 31, rue de la Grange-aux-Belles - 75010 PARIS

Les utopiques [www.lesutopiques.org](http://www.lesutopiques.org) Solidaires Union syndicale

