

Ils ont changé le travail

Nouvelles formes d'aliénation

Bordeaux le 21/09/2012

Soirée conférences-débat organisée par la société Louise Michel

Introduction :

5^{ème} initiative de la société Louise Michel, antenne créée en 2010 à Bordeaux, dans l'objectif d'étudier les mouvements sociaux et favoriser des débats sur ce sujet. Ouverte à tous.

« La société Louise Michel Bordeaux cherche à nouer un dialogue entre les riches expériences des mouvements sociaux des deux dernières décennies et les nouvelles pensées critiques pour partir dans une quête du sens des mouvements sociaux, de leurs devenir. »

Constat dans tous les métiers : des changements qui entraînent des souffrances et de l'isolement

Exposé de Caroline Datchary (CD), maîtresse de conférence en sociologie, Université de Toulouse

Elle a choisi comme objet d'étude une des nouvelles formes d'aliénation : la dispersion au travail. Ses propos seront généraux mais à partir d'enquêtes de terrain.

Exemple de dispersion : appels simultanés, ordre contradictoires, multiplicité des projets à mener ...

Avant, l'autorité était centralisée ; maintenant elle est à gérer par l'équipe.

Causes : management par projets + nouveaux outils de communication + instabilité des environnements de travail. A très court terme, il est nécessaire de changer, de s'adapter.

Il faut distinguer se disperser **et** être dispersé : qui prend en charge cette dispersion ? CD regarde l'employé dans son environnement.

Le changement du travail s'est fait à 3 niveaux (?) : 1) cognitif – 2) émotionnel et psychique – 3) physique

1. Exemple de l'organisateur d'évènements : surcharge informationnelle, pression temporelle, changements de rythmes inattendus
2. Variations brusques d'humeur – charges invisibles, autant pour le salarié que pour sa direction ; impression de n'avoir rien fait, déconsidération de son travail ; remise en question de ses décisions ; peur de l'échec, dés-estime de soi, culpabilité
3. Fatigue : le corps est une ressource mobilisée dans la dispersion. Cela entraîne des troubles musculo-squelettiques même chez les intellectuels. Ceux filmés ont découvert leurs gestes non conscients

Conclusion : il faut militer pour faire reconnaître cette dispersion, inévitable aujourd'hui, comme du « vrai travail ». Elle doit être prise en charge collectivement par l'équipe, pour rompre l'isolement. Cela nécessite une stabilité de l'équipe, un aménagement différent des espaces de travail. L'objectif est de rendre la dispersion visible, pour, ensuite, en faire un aspect « reconnu » du travail.

Exposé de Adrien Martinez (AM), syndicaliste, enseignant du primaire

Avertissement : parlera en tant que syndicaliste du nouveau management de la fonction publique, à travers un exemple qui a peu à voir avec l'objet de notre étude, à première vue.

Règle de la Torah : « *il est interdit de porter un objet à plus de 2 coudées de son espace privé le jour du chabbat* »

Une application stricte est invivable : on sort de sa maison, et, au bout de 2 coudées on doit déposer ses clés ...

D'où différentes interprétations, parmi lesquelles : toute ville entourée de murailles devient espace privé. La disparition des murailles a entraîné une dé-territorialisation, qui provoque de l'effroi.

Réflexion sur le territoire : c'est un espace avec frontières et codes spécifiques, réunissant plusieurs pratiques, parfois contradictoires. Changer les codes entraîne la dé-territorialisation, et nécessairement une re-territorialisation.

Lien avec management du public : transformation de l'espace et de tous les codes : on *sort* de son métier pour en faire un autre. Le genre professionnel est basé sur son histoire. Dans les dé-territorialisation re-territorialisation, il y a rupture avec le genre professionnel. On se retrouve isolé à différents niveaux : par rapport à l'histoire des métiers, par rapport à l'équipe.

Les moyens utilisés pour détruire les murailles : évaluation et contrôles, casse du collectif. Un éducateur a dit : « ce n'est pas moi qui ai quitté mon travail mais lui qui m'a quitté ». Voici 2 exemples

Exemple dans la PJJ : avant 1997, l'objectif était de rendre le jeune autonome ; après 1997, réformes transformant le métier d'éducateur. Exemple du NON dit par le jeune soumis à une décision éducative : avant, on négociait, discutait, protégeait l'enfant ; maintenant, s'il dit « non » au projet présenté par l'éducateur (ce qui, autrefois était le « socle », le début d'un travail avec le jeune) il est renvoyé devant le juge : le travail ne peut même pas commencer... Le centre du travail ce n'est plus l'enfant, c'est le projet élaboré sans lui, C'est un changement important dans les codes du métier, qui se retrouve aussi dans le rôle des écrits : ils sont plus nombreux, les rencontres ont lieu dans un bureau, et non plus chez le gamin, traduisant un changement de territoire. En résumé le gamin qui dit NON n'est plus le sujet mais un poids.

Exemple dans l'éducation nationale 1^{er} degré : avant 2005, tous les enfants sont considérés comme *capables*, on doit adapter l'école pour qu'ils réussissent. Le territoire est alors la classe avec l'enseignant ; après 2005, la réforme Fillon impose des nouveaux objets tels le livret de compétences. Tous les enfants ne sont plus considérés comme capables, on prévoit 50 % vers CAP, 50 vers Bac+2. Inutile d'aider les faibles, la classe devient segmentée.

Comparaison de ces 2 exemples : 10 ans d'écart pour les changements dans ces 2 métiers + des réactions différentes de la part des salariés : dans la PJJ, *résignation*, on accepte la re-territorialisation . Dans l'éducation nationale, celle-ci n'est pas encore faite, il y a de l'*invention*.

Retour à la Torah : quand les murailles sont tombées, les juifs ont eu 2 types de réactions : la résignation, en acceptant la perte des libertés .Ou alors l' invention, par exemple en réfléchissant sur l'épaisseur minimale des murs pour être muraille. Un fil peut suffire, d'où les fils tendus pour matérialiser le domaine et ainsi retrouver un espace public collectif, donc pouvant être considéré comme privé, ce qui permet d'emporter sa clé dans tout le village.

Conclusion : aujourd'hui importance des enjeux du syndicalisme dans le rapport au genre professionnel, construction d'un collectif pour permettre cette invention de nouvelles formes pour réagir/résister au management.

DEBAT

- Témoignage d'une sociologue sur le changement dans son travail : rationaliser les « tournées » auprès des familles, pour économiser l'essence, au lieu de tenir compte des urgences. Le plus grave est que **l'enfant n'est plus le centre**.
- Un surveillant en lycée : rapport entre **charge et compétences** : est-ce une compétence de gérer l'impossible ? devant 3 CPE en contradiction, la charge est de choisir, décider. La réaction doit être de demander plus de personnel pour moins de dispersion. On doit refuser la dispersion, pas s'y adapter.
- Réponse de CD : la dispersion est de plus en plus présente, il faut d'abord la faire reconnaître. Le **travail est une performance**, on y réussit ou pas ; ne pas séparer charges et compétences
- Retour sur le titre « Ils ont changé le travail ». C'est qui « **ils** » ? la classe dirigeante pour exploiter les employés ?
- Réponse de AM : les réformes actuelles du public sont pilotées par des **directives européennes**, pour que le public ne soit plus au service des gens mais de la structure. Il y a 100 ans, le **fordisme** a visé à l'augmentation de la productivité. Toute violence au travail est spécifique et nécessite un engagement spécifique.
- Inquiétude : vers quoi va-t-on ? Défaut de communication, peur de ne pas être reconnu.
- Contrat de travail : subordination au patron. Nouvelle forme de gestion du travailleur : lui laisser croire qu'il a une autonomie. Ce qui arrive dans le public a été vécu dans **le privé** depuis longtemps ! Responsabilisation, dans des équipes autonomes où émergent les leaders ; rémunérations individualisées, concurrence, ont brisé le lien social. Le 1^{er} critère de notation est l'adaptation au changement. Le syndicalisme est nécessaire pour créer un rapport de force.
- Un chômeur cherche un métier et a étudié le cas de l'infirmier psy : le manque de personnel en fait un flic plus qu'un infirmier, la **dispersion détruit** ce métier.
- Histoire de la fonction publique en **4 étapes** : état régalien (servir le roi) – état providence vers 1940 – (servir la population) – chute du mur de Berlin : état libéral, chacun doit se débrouiller, on n'est plus protégés et on est individualistes. Exemple de la réduction du temps de travail : il faut repenser le travail, sinon le résultat actuel des 35h est l'intensification du travail pour avoir la même charge de travail mais en moins de temps.
- CD : le capitalisme cherche à augmenter la **dispersion, toujours invisible**, alors que la compétence est recherchée
- AM : la réduction du temps de travail n'a pas été appliqué dans l'enseignement ... C'est dans tous les cas une revendication insuffisante. De même augmenter l'effectif ne résout pas tout. Il faut repenser le métier **globalement**. Exemple de l'éducation nationale : même si les 30 000 postes supprimés sont rétablis, ça ne suffira pas à réparer les dégâts. La seule solution est de reconstruire du collectif : par les syndicats mais aussi par des collectifs et des discussions sur les lieux de travail.
- Une jeune fille témoigne du manque de collectifs et de syndicats dans les structures où elle a travaillé : éducatives et chez les ambulanciers.

- Ne pas oublier : **ne jamais séparer la question de la réduction du temps de travail de celle des gains de productivité.**
- Cas des **RTT** aux impôts : les salariés n'en ont pas eu la maîtrise. L'informatisation a été une révolution.
- Retour sur le « Ils » : à remplacer par le **eux-nous**, les salariés, qui doivent reprendre en main leur travail, affirmer leur volonté ; pour cela les syndicats sont nécessaires mais non suffisants : il faut aussi des changements politiques.
- Le problème est de pouvoir refaire du collectif au travail, alors que celui-ci a perdu sa centralité dans le vie des gens.
- Intérêt des **collectifs**, rappel d'actions et de succès locaux : un hôpital en grève a gagné 27 jours de congé, un autre non en grève seulement 6 jours.
- Obstacle **jeune/vieux** : la classe dirigeante dit changement = progrès, et instaure un nouveau cadre qui bouleverse tout en arrivant.
- Un travailleur du privé dit ne pas avoir connu d'autres **collectifs** que le syndicat. Aujourd'hui, il y a multiplication, éclatement, le syndicalisme ne peut plus faire comme avant, il faut revenir au syndicat.
- Comparaison entre **indignés** et syndicats : les indignés visent une prise de conscience collective, mais ne peuvent pas construire un rapport de force, comme le visent les syndicats.
- AM : ça dépend des pays : les indignés se sont constitués en **Espagne** car il n'y a pas de force des syndicats, alors qu'en France ceux-ci peuvent encore mobiliser. Il n'y a pas d'opposition entre collectifs et syndicats, ils sont complémentaires.
- Le capitalisme cherche à être efficace partout et tout le temps. Ceci est désormais possible par les nouveaux moyens techniques, permettant la **traçabilité**.
- Retour sur le visuel de l'affiche : un homme se jette par la fenêtre ? Possible car recul de l'humain dans le travail ; exemples des services « ressources humaines » ; la construction identitaire est encore basée sur le travail ; si l'identité est niée, il peut y avoir passage à l'acte.
- Retour sur les **mouvements sociaux**. Les collectifs sont sans issue, en face du « ils » il faut faire un « nous », donc des syndicats ...
- Cas des **chômeurs**, non syndiqués, et qui s'organisent en collectifs.
- Développer un esprit de solidarité : comment les syndicalistes pensent leur travail et la représentation de leur travail. Exemple de la CGT : elle joue un **double rôle**, concret sur des problèmes locaux, mais aussi participe à un changement de société.
- **Classe sociale** : malgré un nivellement apparent, restent 2 classes : les exploités et les exploités – > rapport de force à construire.
- Une méprise : avoir vu la dispersion des salariés au sens physique, due aux changements de taille des entreprises et à la précarité grandissante. Mais en étudiant cette forme de dispersion on retrouve les **mêmes caractéristiques** que celles décrites par CD. Comment s'adresser à ces salariés dispersés ? « Comme avant », ou faut il de nouvelles formes d'organisation. Elles aussi sont précaires, donc nécessité de garder des syndicats, structures stables. Le cas des indignés en Espagne a permis la rencontre de **2 générations**.

Conclusion

Soirée très riche, prochains débats sur le **syndicalisme**.

Prochaine soirée le **13 octobre** avec des projections de cinéma afro-américain des années 70