

Une des résolutions du 38^{ème} congrès propose que des actions soient menées en direction des entreprises. Que nous y soyons plus présents, à l'intérieur comme à l'extérieur.

Vœu pieu et logique.

Nous devons être présents dans tous les domaines de la vie, dont le travail fait partie intégrante et fondamentale.

Le travail, particularité humaine, mais pas que, d'autres espèces animales également sont organisées en tâches bien identifiées, comme les abeilles. A l'inverse des abeilles nous, humains, déréglons au fil des siècles ce qui est la colonne vertébrale de notre vie.

Pourquoi ?

Pour satisfaire des besoins économiques dans lesquels nous nous sommes enfermés depuis un tout petit siècle et demi, soit une période infiniment microscopique au regard de l'histoire de la vie. Malheureusement cet enfermement s'accélère et nous dépasse complètement. Autant sur une période nous pouvions encore croire qu'il nous était possible de maîtriser notre outil de travail, de par les actions collectives, parfois de par les rapports humains entre employeurs et employés, autant aujourd'hui, nous ne maîtrisons plus rien.

Entrer dans l'entreprise demande une connaissance de ce qu'est devenue l'entreprise et je crains que cette connaissance ne soit pas très concrète. Alors certes, nous pouvons savoir des choses, mais savoir, réaliser et vivre sont des choses différentes. Et même ceux qui ont travaillé toute leur vie, se sont battus, dans tous les sens du terme, ne réalisent pas l'ampleur des dégâts.

Bien entendu ce n'est pas en quelques mots que je pourrais traiter réellement le problème. Un entretien avec Pierre et Daniel a duré 2h30 sans pour autant arriver au bout du sujet. Car le problème touche tous les secteurs de la vie, toutes les facettes de l'économie, toutes les facettes de l'individu.

Aucune structure n'est épargnée. De l'artisan, au grand groupe industriel ou économique, en passant par les associations, qu'elles soient liées à l'économie sociale et solidaire ou sociale tout simplement.

Le facteur humain est balayé, broyé, pilé comme il ne l'a jamais été dans toute l'histoire de l'humanité. À partir du moment où une personne tente de gérer une équipe ou une structure ou entreprise par la mise en valeur de ses collaborateurs, alors un mécanisme fou se met en place qui va broyer la personne, parfois jusqu'à son élimination.

La principale raison, l'individualisme forcené prôné depuis des décennies

Revenons un instant sur ce qui était la progression classique d'un salarié au cours de sa carrière dans une structure normale.

A tout niveau d'étude le principe était sensiblement équivalent.

Le jeune embauché rejoignait une équipe organisée et complétait sa formation par l'aide et l'émulation que peut donner le travail en commun et le partage. Au fil du temps et passant de secteurs en secteurs ou bien en restant dans le même, l'individu se nourrissait des différentes expériences en partant du bas et en accédant, s'il le pouvait ou le voulait à des fonctions ou qualifications autres ou complémentaires.

Au-delà de cela il avait accès à la formation tout le long de sa vie.

Bien sur ce n'était pas un monde si idyllique que cela, les luttes et mouvements populaires sont là pour montrer que rien ne s'est obtenu sans rien. Mais « l'adversaire » était connu et identifié par toutes et tous.

Aujourd'hui que se passe-t-il ?

Tony lors de la dernière AG nous a exprimé son effarement suite à un atelier des UE concernant les connivences entre les industriels, le pouvoir économique et politique. Au-delà du désastre économique qu'engendre ces principes, c'est un désastre humain qui en est généré.

L'individu est complètement nié.

Seul compte la rentabilité, ça, ce n'est pas nouveau, mais comment y arrivent-ils aujourd'hui ?

Les forces en présence nous dépassent au plus haut point. Pour l'expliquer je vais m'appuyer sur un exemple clair et facile pour moi étant donné que c'est ma vie professionnelle.

Imaginons un chantier de petite taille d'un budget de 30 millions d'euros. Pour le commun des mortels 30 millions d'euros cela peut paraître énorme, mais en fait ce n'est rien. Pourquoi ce n'est rien, parce qu'aujourd'hui le regroupement des structures en groupe leur donne des moyens incommensurables. De plus ce regroupement a plusieurs avantages.

Le premier est que les structures créées ou rachetées permettent de disséminer les salariés dans autant de bulles que de secteurs d'activités, suivant un modèle étasunien bien connu depuis l'après-guerre. De fait si une baisse d'activité intervient, cela ne pose aucun souci, il ferme, sans que le groupe ne vacille une seconde.

Cela permet également de casser des statuts sociaux, voir la SNCF qui est découpée en morceaux depuis des années sans que cela ne défrise grand monde d'ailleurs. Y compris les cheminots eux-mêmes, mais c'est un autre sujet, qui mériterait un travail à part entière.

Cela permet également d'étouffer la concurrence, en arrivant sur le marché avec de gros moyens les petites structures ne peuvent suivre. La technique est simple, on casse les prix, on étouffe les petites boîtes locales, que l'on rachète à bas prix, pour prendre leur part de marché. Petit à petit des secteurs entiers partent aux grands groupes industriels.

Au travers de leurs filiales, ils peuvent ainsi répondre aux appels d'offre à tous les niveaux, région, état, Europe et mondial. De quelques dizaines de milliers d'euros à plusieurs milliards.

Alors quelle conséquence sur le travail de tout un chacun me direz-vous ? rien de nouveau à tout cela.

Revenons à nos 30 millions d'euros. Comparés à leurs plusieurs dizaines de milliards d'euros ce n'est qu'une goutte d'eau. Pour les gagner il ne faut donc pas perdre de temps. Ne pas perdre de temps pour si peu et ce à n'importe quel prix, dont celui qui coûte le moins cher à leurs yeux : l'être humain. Ils ne peuvent même pas dire qu'un accident du travail coûte cher, s'il est mortel c'est tout bénéf, ce ne sont pas les quelques milliers d'euros d'indemnités qui vont leur faire peur. Et s'il est handicapé, il sera pris en charge par la sécu, mais comme c'est de l'argent perdu pour eux alors on casse la sécu pour des assurances

privés qui se feront les choux gras des différents types d'accidents du travail de la chute ou burnout en passant par les maladies issues directement du stress, Donc tout gagnant.

Mais comment y arrivent-ils si facilement, sans que personne ou quasi personne ne se battent ?

La personne qui doit gérer ces 30 millions d'euros se doit de respecter certaines règles, comme le code des marchés publics par exemple. Et donc gère son budget le plus rigoureusement possible. Elle est alors confrontée à une machine financière qui n'en a rien à faire de ce pourquoi l'entreprise a eu ce marché. Ce qui compte c'est faire du pognon, rien que du pognon, ils ont des juristes pour ça. Juristes qui vont éplucher les contrats et se jeter sur la moindre faille pour demander des sommes astronomiques et ce sans nécessairement trop argumenter d'ailleurs, ils n'en ont pas besoin.

Par exemple sur un chantier de 15 millions en demander 7 de dépassement ne les gêne en rien. Quand on les contre, arguments à l'appui, la machine se met en branle, les directions se parlent entre elles, tu veux le marché de Dakar ?

Oui

Fais-en sorte que je sois payé de mon dépassement

Alors entretien avec la direction du client final et là mystère de la vie, le responsable original du dossier est écarté, ou mieux encore, on lui explique que son travail est de la merde qu'il n'est pas à sa place etc. etc. La machine à broyer est en marche.

Et les autres me direz-vous, les collaborateurs, que font-ils ?

Ils regardent ailleurs

Pourquoi regardent-ils ailleurs ?

Parce qu'ils ont trop peur d'être dans celle-là de machine.

Eux ils ont les honneurs des gestionnaires. Plus ils sont jeunes, plus ils sont malléables à merci et ne regardent pas l'autre. Ils ne savent pas regarder l'autre. Ils ne s'aperçoivent même pas que le rythme imposé par le gain les broie eux aussi petit à petit. Ils sont sous les feux de la rampe, sont portés aux nues. Ce sont les meilleurs, ils travaillent pour la société, sont valorisés de toutes sortes avec tous les arguments possibles. Tout le monde connaît leur vie, leur couple, leurs enfants quand ils en ont, c'en est presque familial, convivial, amical.

Des techniques de gestion du personnel sont issues du grand capital, instruites dans toutes les écoles, tous les domaines. Développées dans les écoles de « management », je n'aime pas ce mot. Elles sont la règle d'or de la gestion des personnes.

Elles ont des répercussions dans toutes les structures, tous les domaines, une espèce de culture de l'inhumanité.

Autant on peut le comprendre d'une structure financière, autant c'est incompréhensible dans des structures sociales ou issues du social, qui parfois combattent ces pratiques mais qui les utilisent très bien pour leur propre compte.

Chantage à l'emploi

Emploi du temps instable

Chantage au sentiment

Tout y passe

Mais surtout les éclatements entre collaborateurs, les clans, les cours autour du roi.

Il est tellement plus simple d'être roi dans un monde éclaté

Quand un collaborateur a un problème, incapacité chronique de prendre une décision, d'aller vers lui, de comprendre. Mieux vaut laisser la situation pourrir et surtout ne pas s'en occuper.

Casser les repères, l'identification du contact humain, où la merveille des merveilles est la dématérialisation.

Laisser mourir, ne pas se remettre en question, quoiqu'il en soit, ce sera de SA faute, instabilité, problème familiaux, faiblesse, incapacité de se remettre en question...

En 2012, le vendredi 19 octobre au petit matin, un des jeunes que j'ai formés pendant des années et qui avait une vraie intelligence et une vraie humanité s'est jeté sous un train. Mort blanche cela s'appelle, fatigue extrême due à l'absorption d'amphétamines pour suivre le rythme effréné instauré par Bouygues.

Le jour même de sa mort, le directeur des travaux de Bouygues a fait une sortie à l'équipe en place sur Montpellier quand ils ont fait une pause lors de la nouvelle, qu'est-ce que la vie d'un jeune papa face à Bouygues, rien.

Je ne ferai pas la liste des suicides journaliers au travail. Régulièrement on voit le chiffre des féminicides grandir, 111 au moment d'écrire ses mots. Combien de « travaillicides » dans le même temps. Plusieurs centaines en France.

En 2015, j'étais en contact avec le responsable des études générales de l'ingénierie de la SNCF PACA. Une personne discrète compétente humaine. Il n'a pas fini l'année. Version de certains de ses collaborateurs : « tu comprends il était fragile et chez lui cela n'allait pas ». Le responsable de l'ingénierie a été muté quelques semaines après... à Marseille à la tête d'une des missions les plus importantes de la région. Pour lui c'est une sanction, comme j'aimerais avoir des sanctions comme celle-ci.

Ce combat doit être le combat de toutes et tous et en tout lieu de notre lutte, y compris dans nos propres instances.

Tant que nous ne comprendrons pas cela nous n'aurons rien à faire dans les entreprises. Si nous voulons entrer dans les entreprises, il faut renouer les liens avec les salariés via les syndicats en les renforçant au maximum. Ce n'est pas de l'extérieur que nous pouvons entrer dans l'entreprise. Il est fini ce temps. Des vies humaines sont en jeu.