

## QUELLE PART D'INACTIVITÉ AU TRAVAIL ?



Le photographe Alain Bernardini réalise une série d'« allongé-e-s » en entreprise. Ici, Adeline, odalisque dans un établissement financier.

81

**C'est, d'après le ministère du Travail, le pourcentage des établissements de 50 salariés et plus disposant d'un comité d'entreprise (CE).**

« Le partage démocratique du sensible fait du travailleur un être double. Il sort l'artisan de "son" lieu, l'espace domestique du travail, et lui donne le "temps" d'être dans l'espace des discussions publiques et dans l'identité du citoyen délibérant. »



JACQUES RANCIÈRE, PHILOSOPHE.

## LE CCP, AGENT PERMANENT DE L'« EDUC' POP' »

Fin novembre, le Centre de culture populaire (CCP), fondé par les unions locales nazairiennes (CGT, CFDT, FEN), a proposé deux journées de réflexion captivantes sur la place de la culture au travail. Pour Marilyne Servain, coordinatrice du colloque, l'enjeu visait – sans minimiser les effets de « la violence tourment économique et sociale » – à bannir une culture « uniquement descendante de la fonction culturelle pour l'envisager comme une composante dynamique » et citoyenne. Une manière pour le CCP, propositions à l'appui, de confirmer ses positions d'incubateur de démocratie culturelle.

# Quand l'art tente de reprendre place dans l'entreprise

Si, depuis l'immédiat après-guerre et sous l'impulsion des syndicats, les comités d'entreprise jouent un rôle majeur d'acteurs de la démocratisation culturelle, les résidences d'artistes constituent depuis plusieurs années une forme originale et nouvelle de dialogue entre art et travail.

« **P**eut-on parler de l'agir humain en général et y englober les pratiques artistiques, ou bien celles-ci sont-elles en exception sur les autres pratiques ? » interrogeait, il y a plus de dix ans déjà, le philosophe Jacques Rancière dans l'ouvrage *Le Partage du sensible* (Éditions La Fabrique). Cette question fait toujours problème tant ces deux univers, art et travail, continuent d'être présentés comme des opposés, étrangers l'un à l'autre quand cette relation ne repose pas sur une indifférence réciproque ou un impensé. Cet antagonisme, nombreux sont pourtant celles et ceux – artistes, chercheurs, syndicalistes et parfois employeurs – qui tentent de le renverser. Que ce regard doive lieu, selon la définition de l'ergologue Yves Schwartz, à une création endogène (partie du travail et avec l'ambition d'y revenir), exogène (conçue en extériorité des univers du travail) ou mêlant ces deux approches, cette ouverture exprime la dimension créative produite par le mouvement des corps au travail. Le fait d'individus qui construisent, modifient et perpétuent



Le Jardinier orphelin. Le gâlipette. Photo prise au parc municipal Bellevue de Livry-Gargan, en 1995.

en permanence des « formes de culture et de patrimoine ». Inviter la création dans l'entreprise n'est cependant pas un acte anodin. Il suppose l'acceptation préalable, même conflictuelle, d'une introduction. D'un « décalage transformateur » pouvant remettre en question des habitudes, des modes d'organisation et de relation à l'autre.

Ce choix met au jour l'inaperçu du travail, de même qu'un espace d'indétermination sans doute à l'origine des résistances persistantes dont cette « demande esthétique d'avenir », à l'intérieur de l'entreprise, fait encore l'objet. « Toute posture créatrice est minimalement prise de distance par

**Les travailleurs « fabriquent des savoirs, des savoir-faire, des solidarités. Ils travaillent des valeurs propres ».**

rapport à la réalité, elle convoque l'imaginaire, un autre chose, et dès lors qu'elle impacte le faire, une dimension d'alternative (...) transformant notre regard sur ce qui se donne à nous », précise Schwartz, qui évoque à ce sujet une « brève incursion en terrain interdit ». Si, par la médiation des comités d'entreprise (CE), les invitations

culturelles se sont multipliées, il le voit souvent à distance du lieu de travail (accès à la lecture, fréquentation des théâtres, musées, rencontre avec les œuvres et l'art institué), celles-ci ne doivent pas dispenser d'une réflexion, en cours, sur les croisements et les convergences possibles de la création et du travail dans et par son lieu. Aborder cette problématique revient, selon Yves Schwartz, à prévenir « le risque d'une cassure avec les univers du travail, dominés par d'autres exigences que l'activité de création qui s'est progressivement cristallisée en métiers et professions spécialisées ». En dépit de la dimension parfois as-

treignant, utilitaire, répétitive, voire mécanique du travail, force est de constater que les travailleurs, dans leur diversité et à des degrés divers certes, « fabriquent des savoirs, des savoir-faire, des solidarités. Ils travaillent des valeurs propres ». Aussi, note le chercheur, « on travaille toujours autrement qu'on vous le demande, on n'est jamais dans la pure application-exécution ».

Ces entraves aux représentations dominantes du travail sont des « micro-créations pas toujours évidentes, souvent à peine visibles, mais inévitablement », conceptualisées comme « un projet-héritage ». À la fois passé collectif et foyer d'un monde commun à venir, il traduit une disponibilité collective à l'utopie, à la découverte... qui « fait beau ». Si elle n'a rien de nécessaire, cette interaction peut être provoquée. C'est le cas avec les artistes en résidence. La plupart du temps, c'est par les véhicules de l'écriture, de la photographie et du cinéma que ce dialogue entre artistes et salariés prend vie. Il n'existe cependant pas de règles fixes quant aux modalités censées guider cette intervention. Alain Bernardini, photographe plasticien et rephotographe à mi-temps, choisit tantôt le passage en force tantôt la cooptation pour convaincre une hiérarchie du bien-fondé de sa démarche, qu'il veut « collaborative ». À l'occasion de son immersion dans le quotidien de jardiniers de parcs municipaux en Seine-Saint-Denis, l'artiste a imposé à la direction des services publics le montage de son projet le même thème que le sien. Un temps suspendu et relâché propice à l'échange, condition d'une posture contemplative : « Mon travail suppose un déplacement, physique et mental, des choses, des représentations. Cela a supposé de faire admettre progressivement un réalignement nécessaire du rythme de travail », explique l'artiste. Tout cette expérience, la direction a consenti à ce que les jardiniers prennent sur leur temps de ▶▶▶

## LES CE EN FRANCE

- ▶ 1945. Ordonnance française qui institutionnalise les comités d'entreprise
- ▶ 1946. Loi arrachée par Ambroise Croizat qui confie aux CE la « gestion pleine et entière des activités sociales et culturelles »
- ▶ 1982. Les lois Auroux actent plusieurs années dont l'attribution d'une dotation minimale de fonctionnement au CE égale à 0,2 % de la masse salariale brut

La ((concentration exclusive du talent artistique chez quelques individualités, et corrélativement son étouffement dans la grande masse des gens, est une conséquence de la division du travail...)) Karl Marx (EXTRAIT DE L'ŒUVRE DES AMAS, D'ISABELLE GARO).

1963

C'est la date informelle de la création du Centre de culture populaire de Saint-Nazaire (CCP), pour « l'émancipation civique, intellectuelle, sociale et technique » des travailleurs.

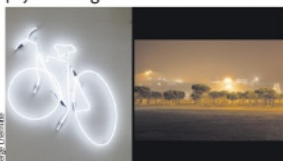
9

►►► travail pour se mettre librement en scène dans les photographies de Bernardini. Un geste créatif dont la bonne conduite tend à la participation concrète des protagonistes: « Les jardiniers ont inventé avec moi les images, ils ont produit des formes. Nous avons passé beaucoup de temps à ne rien faire, voire à ne rien dire. Procédus qui a fait voler en éclats la conception traditionnelle du travail rémunéré, segmenté et isolé des autres temps de vie. Résultat? Des clichés grands formats montrant les salariés dans des postures décalées tout en demeurant gracieuses. » Ce qui m'intéresse n'est pas de leur faire regarder le quotidien mais de les déplacer. Les occidentaux et les seconds rôles m'ont toujours intrigué. Chacun est conscient de sa différence et de sa place mais on peut négocier une image », résume le plasticien. Le parcours d'un artiste en entreprise n'a ce pendant rien d'un travestissement quotidien. « Je passe plus de temps avec des non qu'avec des oui », ironise-t-il. Défaillance, effets politiques inattendus... les embûches sont nombreuses et les effets d'une telle incursion, imprévisibles. « La peur recule », juge cependant Jean-Pierre Bardin, consultant art et travail, qui pointe : « Procédus qui s'adresse aux salariés directement, c'est à ce niveau que la rencontre doit s'opérer. L'action artistique doit libérer des influences de toutes sortes. Pour soigner cette respiration dans l'entreprise, il faut que tous en maîtrisent les enjeux. Virginie Lenoir, graphiste et salariée d'une banque américaine implantée à Paris doit elle-même le CE, estime qu'« un salarié qui participe à une œuvre est transformé à jamais. Il porte une mémoire de cette action, telle une écriture corporelle ».

NICOLAS DURANT

## Une poursuite réussie des échanges art-entreprise

Après « La RIT vous va si bien », « Patrimoine et relevés de paye »... Serge Lhermitte célèbre le travail à Saint-Nazaire.



Des objets qui appartiennent aux salariés (vélo, fil à plomb, écrixéaux) se retrouvent transfigurés photographiquement en néons.

Serge Lhermitte, photographe professionnel de quarante-deux ans, vient d'achever une résidence artistique de près d'un an à Saint-Nazaire. Cette intervention à but pédagogique répondait à une commande bien particulière: photographier le travailleur. Sur place, il a réalisé plusieurs œuvres lumineuses logées dans des caisses en bois qui suggèrent « des traces de vie dans l'entreprise ». Des objets qui appartiennent aux salariés (vélo, servante d'atelier, fil à plomb, écrixéaux) se retrouvent transfigurés photographiquement en néons. Appuyée par des vues des chantiers STX et de l'espace

Une trentaine de salariés du bassin de Loire-Atlantique se sont munis d'un appareil photo pour mettre en scène leur travail, leurs collègues...

public, cette installation s'intitule « À la poursuite de l'extension des échanges ». D'échange, il en a été en effet question, les salariés ayant eu pleinement voix au chapitre. Une trentaine, recrutés par plusieurs comités d'entreprise du bassin de Loire-Atlantique (STX, Sides, Proment, MAN...),

## LE POINT DE VUE L'entreprise démiurge

PAR SIDÉ MOHAMMED BARKAT, CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT AU CEP ERGONOMIE ET ÉCOLOGIE HUMAINE (PARIS-1), RESPONSABLE DU CABINET D'ÉTUDES ET DE RECHERCHE SUR L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL (CEART).

La mise en scène de la figure démiurge de l'entreprise sonne le glas de la fonction sociale de l'État. L'entreprise se déclare créatrice de richesses et d'emplois. Elle met en œuvre une gestion subtile du travail supposée façonner les salariés à l'horizon d'un monde libéré. Son idéal se veut révolutionnaire. Son programme serait à donner une émancipation au monde en attribuant une place à chacun, selon une perspective qui intègre non seulement l'idée que les hommes ne sont pas des machines, mais encore la promesse qu'ils exerceraient leurs droits sans discontinuer à l'intérieur de l'entreprise. En d'autres termes, l'entreprise prétend former un monde sans aliénation, sans discrimination et sans exploitation. De sorte que le pragmatisme est englobé en doctrine universelle, tandis que le discrédit est jeté sur toute forme de référence aux contradictions sociales – jugée idéologique. Le travail vidé de ses contradictions, la démocratie est envisagée à distance du questionnement sur le sens du monde. L'organisation managériale actuelle s'appuie sur une manière de restitution au sujet de l'usage de son corps. Par là, elle entend corriger la déshumanisation par le contrat de travail.

L'égalité ne serait plus une conquête, mais une sorte de liberté permittante à la facturation d'un principe essentiellement indispensable à la santé et au bien-être des salariés – et la réalisation des objectifs de production par une plus grande implication des salariés dans le travail. L'organisation managériale se veut tout à la fois émancipatrice et efficace.

La gestion par la compétence, au cœur de laquelle la notion de reconnaissance tient une place essentielle, agence les relations dans l'entreprise selon un modèle qui renverse la perspective fondée sur la discipline des corps et le gouvernement des sujets. La quête des ressources nécessaires à l'action est encouragée et l'évaluation s'impose comme le pivot d'un échafaudage construit autour de l'idée selon laquelle, dans le travail, il n'y aurait que des acteurs égaux tenant des rôles complémentaires. Dans ce contexte, l'entreprise est un but commun. La liberté s'identifie à un droit conditionné par la disposition des salariés à s'engager dans le travail en faisant des résultats escomptés leur affaire – affaire au sens pur ainsi dire militaire: un combat. Au fond, seule une mobilisation soumise, induite par une responsabilité assumée, permet au salarié de prétendre à une place, à titre personnel et provisoire. Dans ce contexte, l'entreprise est le combat du manager de proximité de susciter chez les salariés la construction d'un équilibre dans le pli d'une instabilité organisationnelle programmée. Un équilibre sans stabilité faisant naître chez les salariés l'espoir d'un renouvellement ayant pour effet de les faire courir indéfiniment. Des Ios, chaque salarié s'engage dans l'action en ne portant au développement d'une puissance d'agir à hauteur de ce qu'exige l'activité. L'égalité annoncée apparaît pour ce qu'elle est: une généralisation de la condition d'entrepreneur, qui fait du salarié le propriétaire de lui-même. Quant à la liberté, elle se confond dans ces circonstances avec la licence accordée au sujet de solliciter son corps au-delà de ce qu'il peut. L'organisation du travail contemporaine manifeste une ingéniérisie inouïe. Elle inscrit les hommes profondément dans le travail alors même qu'elle rend aléatoire la venue de l'activité sans laquelle l'existence s'absente. La liberté et l'égalité sont dès lors le biais par lequel se construit un monde vidé de sa réalité.

## QUARTIER LIBRE

### Obligation de reclassement : impossible, vous avez dit impossible? Prouvez-le!

PAR PAULINE LE BOURGEOIS, AVOCATE AU BARREAU DE TOULOUSE.

Lorsque le médecin du travail constate l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité avérée de reclassement que l'employeur peut procéder au licenciement du salarié pour inaptitude. À défaut de recherche effective de reclassement, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et le salarié est en droit d'obtenir une réparation de son préjudice professionnel et moral. La solution n'est pas nouvelle, mais, comme tout bon principe, elle mérite d'être rappelée comme vient de le faire la cour d'appel de Toulouse (1). Dans cette affaire, un chasseur de poids lourd avait été déclaré apte à son poste, mais avec des restrictions concernant les opérations de chargement et de déchargement de la marchandise. « Nécessité d'utiliser un transpalette électrique ou de manipuler des palettes sur des mêmes niveaux de sol (qual...), si utilisation d'un transpalette manuel... »

À première vue, les réserves du médecin

du travail qu'il s'accompagnaient de solutions pratiques ne semblaient pas insurmontables pour une entreprise de transport. C'était sans compter sur l'imagination débordante de l'employeur: celui-ci affirmait que si le chargement pouvait bien se faire à Montauban avec un transpalette électrique, le déchargement de la même marchandise à Arcachon n'était plus possible, faute de disposer de ce matériel à l'arrivée. « Voyez-vous Madame le Juge, ce n'est pas que je ne veux pas reclasser le salarié, mais je ne peux pas... Et pourquoi? M. l'employeur ne veut pas utiliser à Arcachon le transpalette qui a servi à Montauban? – Mais, parce que, quand l'employeur, le 30 tonnes est très petit pour accueillir le transpalette en plus de la marchandise. Et nos clients qui sont très attachés à la sécurité de leur transpalette refusent de nous prêter les leurs. D'ailleurs, moi employeur, je vous le prouve, laissez mon attestation et celles de mes salariés, qui disent pareil que moi... » M. J., chauffeur, qui contestait son

licenciement, produisait une photo d'une remorque équipée à l'extérieur d'un transpalette électrique montrant ainsi que des solutions alternatives étaient possibles. La cour ne s'est pas laissée abuser et a jugé que le licenciement était abusif, faute pour l'employeur de justifier de la moindre prospection au regard d'un réaménagement de poste. Cette décision a d'autant plus d'autorité qu'elle s'appuie sur des principes de base, mais si nombreux, permettant de garantir la réelle effectivité de l'obligation de reclassement: les recherches de reclassement doivent être sérieuses et loyales, et l'employeur doit prouver qu'il les a effectuées. La preuve faite à soi-même n'est pas recevable pas plus que les attestations en termes généraux et similaires de salariés placés sous la subordination juridique de l'employeur. Employeurs, prenez garde à vos explications, le juge est à qui veille à en contrôler la réalité!

(1) Jugement consultable sur le site [loisylot.fr](http://loisylot.fr)