

<http://divergences.be/spip.php?article654>



Christiane Passevant :

Interview de Jean-Michel Carré (2^Â partie)

- Archives - Archives Générales 2006 - 2022 - 2008 - N^Â11. Janvier/January/Januar 2008. - Arts / Cinéma / Movie/ etc. - J'ai très mal au travail -

Date de mise en ligne : mardi 15 janvier 2008

Copyright © Divergences Revue libertaire en ligne - Tous droits réservés

Sommaire

- [#t](#)
- [#t-d41d](#)

C. P. : Dans *J'ai très mal au travail*, on voit des gens pleurer à l'écran, parce que licenciés ou en souffrance. Comment as-tu réagi à cette émotion ?

Jean-Michel Carré : C'est cette émotion qui m'a poussé à faire ce film. C'était l'histoire de Métal Europe, une société où l'on savait que les salaires étaient très bas et que les conditions de travail étaient pénibles, avec, en outre, la manipulation de produits chimiques. Bref, c'était l'une des entreprises les plus crades de France. Et, le jour où les patrons sont partis sans rien laisser de l'usine, j'ai vu les gens pleurer. Et j'étais étonné de voir cette émotion, car leur travail n'était guère enviable, c'était même ce qu'il y avait de pire. Cela m'a frappé. On parle rarement de ce qui existe de paradoxal dans le travail, même dans des conditions de travail difficiles : si tout s'arrête brusquement, les salariés se sentent niés dans leur existence, rejetés, méprisés. Ce qui m'a paru alors essentiel, c'est de parler de ce qu'est véritablement le travail. Qu'est-ce que le travail ? On fait des films sur l'emploi, sur les luttes, mais pas sur le travail. Pourquoi des gens, dans des situations extrêmement difficiles, mettent-ils tant d'eux-mêmes dans le travail ?

Ariès raconte une anecdote qui a eu lieu chez Renault. Après décision de la direction, il a été demandé à tout le monde de suivre très exactement le protocole de fonctionnement. La direction ignorait ce qui allait se passer. Au bout de 45 minutes, l'usine était totalement bloquée, à l'arrêt. C'est fou, cela signifie qu'en effet les entreprises ne fonctionnent que parce que les ouvriers, les salariés mettent dans leur travail quelque chose de personnel, une touche supplémentaire au travail demandé. Ce qui est d'autant plus fou que, dans la loi de l'entreprise, la direction ne paye jamais pour ça. Elle les paie pour suivre le protocole. Ce qui finalement permet de faire tourner les entreprises est une partie du travail fait gratuitement. C'est un vrai paradoxe auquel il faut réfléchir. Pour arriver à comprendre cela, il est important de faire sentir la complexité inhérente au travail et, pour cela, de croiser différents points de vue. J'ai rencontré des sociologues, des politologues, des économistes, des psychanalystes, des dirigeants, des cadres moyens, un homme du Medef et, naturellement, des ouvriers, des ouvrières et des syndicalistes. Je voulais représenter dans un seul film cette diversité de perspectives et c'est là que résidait la difficulté. Au cours du tournage, on a constaté que les experts " les sociologues, les psychologues, les politologues " ne connaissaient pas la recherche des autres disciplines sur le travail. En voyant le film, ils ont découvert qu'ils ignoraient les autres travaux importants sur la problématique du travail et qu'en fait ces différents travaux complétaient les leurs. Il est important de montrer cette complémentarité des regards, et c'est à partir de cette globalisation que l'on peut commencer à peut-être comprendre ce qu'est le travail. D'autant plus dans un film, car beaucoup d'ouvrages existent sur la question. En France, on a la chance d'avoir des équipes comme celle de Christophe Dejours qui fait un travail formidable depuis des années, mais qui lit ses livres ? Peu de personnes, malheureusement. D'où l'importance du film où il faut raconter une histoire, intéresser, distraire même, trouver des ressorts et en même temps avoir une véritable réflexion de fond à partir de différents points de vue sur la problématique du travail.

C. P. : À cette synthèse des différentes problématiques évoquées dans le film, comment ont réagi les protagonistes que tu as choisi de rencontrer et de filmer ?

Jean-Michel Carré : Leur première réaction a été de me remercier. Il était important pour eux que se croisent tous ces points de vue, car chacun ou chacune étudie la problématique et ses conséquences dans son domaine. Les ouvriers sentaient effectivement ces problèmes, mis en place les quinze dernières années, mais en ignoraient le déroulement. Ils ignorent comment le phénomène est lié à d'autres questions, sur des points très précis, ce qui s'est passé à AZF par exemple. Le procès AZF est toujours en cours pour déterminer les responsabilités et Dejours, en quatre phrases, donne la solution pour montrer comment l'organisation du travail, la prétendue qualité totale, est complètement bidon. Le fait d'employer de la sous-traitance provoque des accidents très graves. Ce qui se passe encore maintenant : j'ai entendu à la radio qu'un procès était en cours à propos de l'accident du *Queen Mary*. Plus de 40 personnes sont mortes dans une chute d'échafaudages. Dans le reportage, on parle de 900 sous-traitants. Tout est fait, sans arrêt, pour mettre la pression sur les salaires, avec la menace du chômage, et les responsables font appel à la sous-traitance, ce qui débouche à coup sûr sur des accidents et des morts.

C. P. : Dans le film, tu soulignes le problème de l'intermittence et de la sous-traitance. Tu parles d'entreprises où la proportion des salarié-e-s en CDD (contrat à durée déterminée) ou des sous-traitants atteint le tiers du personnel ? Ces personnes sont évidemment souples et acceptent tous les travaux, puisqu'elles n'ont pas le choix, pour rester dans l'entreprise. En outre, cela engendre des problèmes du côté de la médecine du travail qui ne peut les suivre.

Jean-Michel Carré : C'est un des points qui est encore aggravé aujourd'hui. Ce sont des travailleurs précaires, employés par des boîtes d'intérim, des intérimaires, et cela prend des proportions énormes, car de très grosses entreprises françaises font appel à ces intérimaires. On est presque à deux tiers d'intérimaires. Il y a même des suppressions de personnel alors que les patrons continuent à employer en masse des intérimaires. Ces patrons pourraient faire des CDI (contrats à durée indéterminée), mais, dans une optique de profit, il est plus avantageux de continuer d'employer des CDD. Tu soulignes justement les gros problèmes qui découlent du phénomène pour la question du suivi de la médecine du travail. Les intérimaires changent de lieu et il n'y a pas d'organisme qui permette de les suivre. Et, même quand la médecine du travail convoque, par exemple, des personnes fatiguées, usées par le travail, quel médecin peut signaler leurs problèmes de santé, qui peut aller jusqu'à l'incapacité de travail ? Ce qui signifierait pour ces gens l'impossibilité d'être embauchés. Comment un médecin peut prendre cette responsabilité ? À l'intérieur de l'entreprise, on se retrouve avec ces intérimaires, qui veulent, pour une grande partie d'entre eux, obtenir un vrai contrat, qui vont faire du zèle. Par rapport à la chaîne où, normalement, on adopte un rythme qui prend en compte les situations de tout le monde, ces intérimaires veulent montrer qu'ils sont meilleurs que les autres pour être embauchés. Ils veulent faire la preuve qu'ils sont de très bons ouvriers ayant un rendement supérieur aux autres. On crée ainsi les conditions d'une lutte entre les ouvriers intérimaires et les ouvriers avec des contrats à durée indéterminée. C'est un processus plus évolué que ce qui passait dans les années 1970 où le contremaître plaçait côte à côte un Français de souche, un Turc, un Maghrébin, un Malien... De cette manière, ils ne se parlaient pas. C'est toujours pareil : il faut casser la solidarité. Tout cela pour que les gens soient de plus en plus dans l'individualisme, que la possibilité de se battre collectivement soit éradiquée et enfin aboutir à la perte du pouvoir de lutter : « diviser pour régner », c'est tout simple et malheureusement, cela marche toujours.

C. P. : Tu montres très bien dans le film cette nouvelle organisation du travail qu'on appelle aujourd'hui « techniques managériales » avec les jeux de rôles, les séminaires d'entreprise, qui pourraient se résumer à une entrée de l'entreprise dans la vie intime des gens, c'est-à-dire moins d'autonomie pour l'individu dans sa vie privée.

Jean-Michel Carré : C'est ce qui est étonnant. Depuis une dizaine d'années, on nous dit « les robots arrivent », l'informatique, les téléphones portables, les fax, les ordinateurs, tout un tas de gadgets. Et très vite, les « managers » ont compris qu'il fallait que les salarié-e-s utilisent ces outils. Ils ont donc offert aux cadres des ordinateurs, des Blackberries où l'on peut recevoir des mails sur son portable et là, d'un seul coup, on entre dans l'intimité des

individus parce que les salarié-e-s sont dans l'obligation de répondre quand ils reçoivent des mails, et cela très tard le soir, le samedi, le dimanche... Et il faut répondre. Dans ce cas, le travail entre dans la vie privée. D'ailleurs, celui ou celle qui ne répond pas sera vite mis ou mise sur la touche parce qu'il ou elle ne sait pas se rendre disponible pour l'entreprise. L'entreprise lui aura cependant fait ce cadeau coûteux, avec toutes les connexions possibles. Quant aux séminaires, ils sont d'autant plus nécessaires que, lorsqu'on individualise les personnes, il faut recréer d'une autre manière un collectif sur le travail, pas sur le savoir-faire, mais sur la culture d'entreprise. C'est créer une sorte de solidarité par rapport à la boîte. C'est déclarer : « C'est ta boîte... »

C. P. : Corporate.

Jean-Michel Carré : C'est ça, « corporate ». Il faut être « corporate » et faire bloc, et il faut aussi le temps d'un week-end pour être ensemble. Mais même si c'est un week-end au ski, il y aura peu de ski, seront privilégiées les compétitions pour montrer qu'on est plus fort, les jeux en équipe pour mélanger les personnes, avec bien sûr la partie séminaire où est réaffirmé qu'il faut aller jusqu'au bout, que rien n'est jamais perdu, qu'il faut attaquer le client, produire plus, toujours faire mieux. Quand on est bon, il faut être très bon, puis excellent, et ainsi de suite.

Autre point essentiel, les psychologues d'entreprise. Ce sont des cabinets dont l'utilisation découle des problèmes créés dans l'entreprise, par rapport au stress, aux suicides qui sont de plus en plus fréquents sur les lieux de travail. Un suicide par jour a lieu depuis deux ans, c'est énorme. On parle souvent de Renault, de Peugeot, des grandes entreprises, mais cela arrive également dans les petites et moyennes entreprises. D'ailleurs, cela risque de banaliser le phénomène, et les journalistes n'en parlent que lorsque cela devient grave et dans des entreprises qui ont des moyens. D'où ces psychologues dans les entreprises pour discuter avec les salarié-e-s des problèmes fréquents et les amener à penser qu'en fait ce n'est pas le problème de l'entreprise, de l'organisation du travail, mais leurs problèmes personnels qui sont la cause de leur malaise. Cela trouble évidemment les salarié-e-s au bord de la dépression qui peut mener au suicide. Le psychologue retourne l'analyse et explique que le malaise vient du fait qu'il ou elle gère mal sa vie : « Calmez-vous. Essayez d'être avec vos enfants. » C'est assez monstrueux car ensuite la personne est encore plus mal, elle se rend responsable de la situation. C'est comme l'autoévaluation : « Que pensez-vous de votre travail ? Mettez-vous une note... »

C. P. : Le contrat d'objectif !

Jean-Michel Carré : Exactement. « Dites ce que vous allez faire. » La personne a alors tendance à dire qu'elle va faire mieux et, du coup, elle en prend la responsabilité. Et très vite elle devra rendre des comptes et l'on entre dans un système, dans une spirale infernale qui est sans fin. Les personnes sont en permanence sous pression, dans la crainte. C'est ce qui m'a frappé en faisant ce film. J'ai retrouvé cette peur qui semblait avoir quelque peu disparue dans les années 1970, avec les nombreuses luttes et la solidarité d'alors. À présent, c'est terminé, la peur règne, et c'est pourquoi faire un film sur le travail est important. On connaît déjà le mal-être des ouvriers à la chaîne, l'exploitation, mais on s'aperçoit aujourd'hui que le malaise existe à tous les niveaux de la hiérarchie dans l'entreprise, la peur, le stress, la pression et la dépression. Une autre situation difficile à vivre est la mise au placard. Peut-être est-ce utopique de penser que l'on peut reconstruire une solidarité, une conscience de la solidarité. Mais tout le monde est touché par ces problèmes, en dépit des compensations matérielles, des primes, la violence est vécue à tous les niveaux. Il faut espérer que la conscience politique se reconstruise. On a réussi à le faire dans les années 1970, les cadres ont eu intérêt à se battre avec les travailleurs de base. La lutte était commune.

Lorsque mon cinéma est défini comme militant, je suis d'accord, mais le terme militant signifie aussi pour moi l'analyse dans la complexité. La complexité est importante et le temps de réflexion sur cette complexité est essentiel. Par exemple, sur la mise au placard que je viens d'évoquer, c'est la situation de quelqu'un qui est mis de côté tout en touchant son salaire. Il entendra des commentaires du genre : « De quoi te plains-tu ? Tu n'as rien à faire, mais tu as un bon salaire », mais on s'aperçoit que ces personnes ont des problèmes de dépression et de perte d'identité, comme dans le chômage. Le besoin de participer, d'être respecté, voire apprécié, est très important. On ne travaille pas seulement pour le salaire. Beaucoup d'autres choses jouent dans la souffrance au travail, absence de collectif, de transmission, notamment pour les anciens dans l'entreprise. Avec l'objectif unique de productivité, la transmission du savoir-faire n'est plus souhaitée. Chaque point de la situation actuelle du travail est très complexe.

La difficulté que j'ai eue à réaliser ce film résidait dans le fait de trouver des témoins, des dirigeants, des cadres, des ouvriers, des syndicalistes qui ont un langage très clair, très simple, mais en même temps pointu et profond. Les réactions du public dans les débats après le film sont incroyables, les gens ont envie de parler, de discuter, d'en savoir plus. En janvier 2008, les Films du Grain de sable sortiront un DVD avec beaucoup plus d'interviews de Maggy, licenciée par Moulinex après plus de trente ans de travail, également avec plus d'analyses de Christophe Dejournes et d'Ariès. Maggy résume très bien les sentiments de haine et d'amour à propos du travail. À 18 ans, dans l'usine, on lui a mis des menottes pour éviter les accidents à la presse, elle fabriquait des milliers de petits couteaux de hachoir. Elle s'est d'abord dit qu'elle ne pouvait pas travailler à l'usine et, finalement, elle y a passé trente-quatre ans avant d'être licenciée : « C'était très dur comme boulot, mais les cafetières que je faisais, je les trouvais belles. » Cette relation au travail, à la production, est totalement niée, à tous les niveaux. Un autre exemple, les cadres d'une entreprise de freins de voiture se plaignaient du refus des salariés de suivre une formation sur les machines numériques, qui leur faciliteraient la tâche. En questionnant les salariés sur leur refus, ces derniers m'ont expliqué : « Les machines numériques coûtant une fortune, il faut qu'elles fonctionnent vingt-quatre heures sur vingt-quatre. » Ce qui dans la pratique signifiait revenir aux 3 fois 8 heures, c'est-à-dire à l'abandon d'une vie de famille, de toute vie privée : « Je n'avais pas envie de devenir un truc que l'on déplace comme on veut. Et je me suis aperçu aussi qu'il fallait jusqu'alors du savoir-faire par rapport à la machine, à ces objets et qu'à présent il suffisait de pousser un bouton. Ce n'est pas ça que je cherche. J'ai alors senti que j'étais un pion. Le savoir-faire que j'avais acquis en faisant tant de pièces pendant tant d'années, cela aboutissait à une expérience. On voit comment faire mieux, on transforme des détails pour que cela soit de beaux objets avec toutes les sécurités. Et cela ne sera plus pris en compte. »