

Entretien avec  
Felipe Van Keirsbilck  
secrétaire général  
de la CNE (Centrale nationale  
des employés)  
Propos recueillis par  
Baptiste De Reymaeker,  
coordinateur à  
Culture & Démocratie

## PIED ÉCRASÉ, BOUCHE BÂILLONNÉE

Pour certains théoriciens, il existe un lien organique entre travail et culture. Jean Michel Leterrier, dans son essai *La culture au travail* estime que c'est « par le travail, la transformation de son environnement et son amélioration, et aussi par la culture [...] que l'homme a atteint ce niveau de développement supérieur ». Assez vite toutefois, l'ambivalence du travail se révèle : il est à la fois émancipateur et aliénant. Avec la taylorisation du travail – c'est-à-dire l'hyperspécialisation et la déqualification et la précarisation qui en découlent – il semble que ce soit sa dimension aliénante qui prenne définitivement le dessus. Il est vidé de sa substance culturelle. Nous avons rencontré Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général de la CNE, et lui avons demandé si, selon lui, l'action syndicale visait justement à redonner au travail cette substance : par la fonction de représentation, par la langue commune qu'elle permet de partager alors que les travailleurs sont de plus en plus isolés dans leur tâche spécifique. Voici sa réponse.

À la question de savoir si le travail est une source et un lieu d'émancipation/réalisation de soi ou d'aliénation, il me paraît évident de répondre que c'est toujours un peu des deux à la fois. On n'est pas obligé de choisir entre une caricature qui dirait que le travail ne serait que destructeur, aliénant, humiliant et les fariboles du new management qui présentent le travail comme pure liberté et réalisation de soi.

Pour assurer la survie de l'espèce et apporter des réponses à des besoins élémentaires ou plus raffinés, il a toujours fallu « travailler ». C'est une réalité qui traverse les âges. À différentes époques et dans différents modes de production, les cadres sociaux et culturels qui entouraient le travail ont certes été différents. Et sans doute que le travail de la paysannerie au Moyen-Âge avait son caractère dur, violent, aliénant, mais avec aussi une culture propre.

Ce qui ne traverse pas les âges, c'est le fait que la société occidentale soit fondée sur le travail. Que le travail soit au fondement de l'ordre social, qu'il détermine largement la place des individus dans la société. Cette centralité du travail débute au XVIII<sup>ème</sup> siècle.

Ce qui m'intéresse comme syndicaliste aujourd'hui, c'est de savoir quelle construction sociale on conçoit qui donne un cadre socialisant et humanisant à la réalité du travail. Ce que nous connaissons, c'est la construction sociale de l'emploi. Celui qui donne son travail, son temps, reçoit un emploi, pas seulement un salaire. L'emploi c'est un statut qui fait entrer un individu dans un monde de droits, et ces droits sont définis collectivement et conflictuellement – les deux aspects sont importants. Quand je signe un contrat de travail, je ne signe pas les 150 conventions collectives qui vont me donner des droits. Je signe un contrat et je rentre dans un monde de droits collectifs, négociés paritairemment. La négociation paritaire c'est la mise en scène relativement paisible ou formalisée de la lutte des classes.

“ Revendiquer une vie hors du travail ne doit pas faire oublier l'exigence d'une vie décente au travail. ”

Le statut d'emploi, construit entre la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle et les années 1970-80, c'est une forme d'encadrement collectif des conditions du travail. Le résultat de ce système de réglementation collective de travail c'est un bon salaire, des vacances annuelles, une assurance chômage, une certaine démocratisation de la vie au travail... Le processus instituant qui fabrique ces droits, c'est le droit de grève, le droit à la représentation syndicale, l'obligation faite au patron d'appliquer des conventions collectives. C'est la

reconnaissance, enfin, des travailleurs comme protagoniste collectif de l'invention et du développement d'une culture qui civilise le travail.

Tout ça reste néanmoins ambivalent. Parce que toute cette mise en scène du conflit, à travers la délégation syndicale, les commissions paritaires, ... ne vise pas ou très peu à remettre en cause la dépossession fondamentale du travail liée au capitalisme : le fait que le fruit du travail soit très largement capté par les propriétaires du capital (toute la part de valeur ajoutée qui ne se retrouve pas dans le salaire – autour de 40% actuellement) ; le fait aussi que les processus du travail – la taylorisation et la néo-taylorisation – soient décidés par le patron et donc la maîtrise sur l'outil et le savoir-faire soit retiré au travailleur. Souvent on associe taylorisation et machine, mais dans un hôpital par exemple, il n'y a pas besoin de robots ou de chaîne de montage pour tayloriser. La taylorisation c'est la prise de contrôle du processus de travail par la direction, c'est la séparation entre ceux qui pensent le travail et ceux qui le font. On a ainsi des cadres hospitaliers qui calculent que la toilette d'une personne âgée c'est 45 secondes, avec tels gestes et tels autres gestes... et des infirmières et infirmiers qui « n'ont plus qu'à » exécuter !

On peut identifier une troisième dépossession, après celle du fruit du travail et du processus du travail : celle de sa dimension proprement sociale. C'est au travail que nous créons la majorité de nos relations sociales. Or on constate, notamment avec les nouvelles technologies de la communication, l'isolement de nombreux travailleurs : ceux par exemple du secteur du nettoyage/de l'entretien, qui reçoivent les consignes ou les horaires sur leur smartphone et qui ne rencontrent donc même plus un contremaître ou des collègues. Ils vont nettoyer un bâtiment en dehors des heures de bureau car il ne faut pas déranger les employés ou les clients et peuvent passer leur semaine de travail absolument seuls.

Il faut donc avoir un regard critique sur un bon siècle de travail syndical qui a réussi, avec la construction sociale de l'emploi, à contenir la sauvagerie de l'oppression capitaliste mais qui, en même temps, n'est pas parvenu à remettre en cause le fond aliénant du travail dans un mode de production capitaliste.

D'ailleurs, une des conquêtes syndicales, c'est d'avoir protégé une partie de la vie humaine de l'emprise du travail : c'est la réduction collective du temps de travail. Cette conquête est éminemment positive et essentielle mais aussi un peu ambivalente. S'agit-il de tolérer le fait que le travail soit insupportable, violent, épuisant, en se battant pour qu'il y en ait le moins possible – travailler moins, travailler tous ? Revendiquer une vie hors du travail ne doit pas faire oublier l'exigence d'une vie décente au travail.

Les gens continuent d'y passer la majorité de leur temps, même si c'est 30 ou 35 heures, ce qui est finalement plus de temps que n'importe quoi d'autre. Il faut continuer à se battre pour que les droits de l'homme – la liberté d'expression, le droit à la vie privée, le droit d'association – ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise.

La contre-révolution conservatrice de 1980 a progressivement mais largement déconstruit cet encadrement social du travail par l'emploi rendu possible par ces luttes. On ne peut pas encore dire, en Belgique, qu'on soit retourné en 1860, mais c'est vers là qu'on va, clairement. Quand il veut poser des limites au droit de grève, quand il fait une loi qui interdit les augmentations collectives de salaires, quand il criminalise l'action syndicale, quand il crée des flexi-jobs ou des contrats associatifs, ce gouvernement fait en sorte qu'un seul salaire ne permette plus de vivre décemment. Il encourage le fait que le travail comme contrainte envahisse toute la vie, ce qui est rendu possible notamment par les nouvelles technologies : il est désormais possible de travailler depuis son smartphone ou sa tablette, dans le train, dans son lit...

Un ancien symbole de l'oppression comme la pointeuse est aujourd'hui considéré par beaucoup de travailleurs comme une forme de contrôle positif sur l'emprise que peut prendre le travail sur leur vie. L'un des effets de la récupération libérale de l'esprit de 68, c'est le rejet des contraintes : on n'enregistre plus le temps, on n'a plus de chef formel, et on s'exploite soi-même beaucoup plus et beaucoup mieux.

Une des dimensions qui me semble fortement attaquée par cette contre-révolution conservatrice est la représentation : le simple fait qu'un délégué syndical représente des travailleurs. Les instances qui étaient censées représenter le conflit salarial sont délégitimées. Pour la bourgeoisie, ça démontre qu'il n'y a plus de conflit. Dans un métro bondé, on me marche sur le pied, je crie parce que j'ai mal... Est-ce que si on m'empêche de crier, le problème est résolu, la douleur disparaît ?

Les grèves et les conflits collectifs sont de plus en plus criminalisés. La concertation sociale est largement devenue une coquille vide. Tous les jours dans la presse on peut lire que les patrons ont rencontré les syndicats et ont remis un rapport au ministre. Mais à la fin les patrons savent que le gouvernement fera exactement ce qu'ils veulent. Toute la construction de l'UE, depuis Maastricht, est vraiment faite pour créer un avantage dissymétrique très important en faveur des capitaux et des entreprises. On continue d'organiser de la concertation car ça donne l'image que les anciennes règles du jeu existent mais il ne s'y passe presque plus rien de décisif.

Dans ce contexte de crise de la représentation, je trouve donc logique qu'il y ait une volonté de la classe dominante de séparer culture et travail parce que, si on a une définition de la culture comme l'ensemble des moyens par lesquels une population s'exprime et se reconnaît, alors évidemment c'est très embêtant pour la classe dominante qu'il y ait une culture ouvrière, du monde du travail.

“  
L'un des effets de la récupération libérale de l'esprit de 68, c'est le rejet des contraintes : on n'enregistre plus le temps, on n'a plus de chef formel, et on s'exploite soi-même beaucoup plus et beaucoup mieux. ”

L'organisation collective dans ses formes concrètes – à un moment donné on arrête de travailler, on débat, on formule des revendications, on vote, on fait grève, on fait un piquet, on brûle des pneus – est possible parce que des gens se reconnaissent. Ces dynamiques de conflits restituent collectivement au travailleur une identité de protagoniste, de citoyen, d'homme ou de femme libre.

La culture ce n'est pas que les productions de l'industrie culturelle ou celles du secteur des politiques culturelles (secteur avec lequel nous devrions davantage travailler toutefois). C'est aussi et avant tout ce qui se passe entre les gens qui se parlent, qui s'interrogent sur le pourquoi et le comment de ce qui se passe au travail, qui revendiquent le droit d'organiser des assemblées du personnel, d'afficher de l'information aux valves : ça c'est remettre de la culture dans les espaces du travail... C'est le premier échelon, le plus fondamental, du travail culturel à faire dans le monde du travail.

Il y a peut-être une quatrième dépossession, celle de la dimension culturelle du travail. Non seulement les travailleurs ne sont pas bien payés pour leur travail, non seulement ils n'ont rien à dire sur comment s'organise celui-ci, non seulement on les prive des relations humaines dans l'espace du travail, mais en plus, quand ils rentrent à la maison, on les abrute devant des réalités qui ne sont pas seulement étrangères mais adverses : tous les modèles de la société du spectacle, cette publicité permanente, disent aux gens : vous n'êtes pas assez beaux, riches, blancs, minces, joyeux. Ce qu'on appelle distraitement « culture », si on croit que la télévision c'est la culture, c'est un faux semblant de culture : c'est du spectacle, du divertissement, une couche d'aliénation supplémentaire...

En même temps il faut faire confiance à l'intelligence critique des travailleuses et travailleurs qui peuvent se divertir devant des jeux débiles, comme n'importe qui. Il y a certainement une capacité critique qui résiste, même devant l'avalanche permanente de l'abrutissement organisé. Mais alors il faut travailler à ça. La publicité est une telle violence contre les gens ! Il y a un travail culturel à faire contre l'anti-culture.

Parfois on nous dit « une culture ouvrière c'est devenu impossible, on n'est plus en 1886, les métiers se sont diversifiés, etc. » Mais en réalité on reconstruit une supposée homogénéité de la classe ouvrière au XIX<sup>ème</sup> siècle, puis on regrette son supposé éclatement actuel, la disparition d'une culture ouvrière, et la difficulté du coup de s'adresser à ces travailleurs trop hétérogènes. Or, au XIX<sup>ème</sup>, les réalités entre les travailleurs à domicile, ceux des fabriques, ceux des charbonnages, étaient extrêmement hétérogènes. La construction sociale de l'emploi a plutôt homogénéisé le monde du travail. En outre, si on regarde les outils, on perçoit aussi une nette homogénéisation : 80% des travailleurs ont, peu ou prou, un écran devant eux... Presque tous sont touchés par les mêmes modes managériales, la même financiarisation, les logiques de concurrence infernale... C'est sur ces éléments communs à une majorité de travailleurs qu'il faut mener un travail culturel qui fasse renaitre une conscience de classe et qui redonne du sens à la représentation du travail. Dans notre société où elle est pourtant centrale, la part humaine du travail est invisible : le travail du syndicat est de la représenter par l'action collective ; celui des artistes de la représenter dans les langages d'aujourd'hui. ■