

Le Travail contre la Doctrine

Par SUD Etudiant-e-s et Précaires (Lausanne)

Syndicat de luttes, membre de la Fédération syndicale SUD

1) Sagesse et puissance (conte)

Connaissez-vous le best-seller mondial du chaman Miguel Ruiz, *Les quatre accords toltèques*?¹ Sous-titré «La voie de la liberté personnelle» et fondé sur le soi-disant héritage philosophique de la civilisation pré-aztèque des Toltèques, ce précieux ouvrage pose des préceptes pour atteindre au bonheur personnel. Comme il instille jusque dans les garderies d'ici ses conseils avisés, inspirant entre autres des chartes de communication, nous tenons à raconter le bref conte ci-dessous. (NB: Les quatre préceptes, écrits en majuscules dans ce qui suit, sont tirés directement du livre de M. Ruiz, mais tout ce qui est en minuscules est évidemment de notre fait.)

Au fondement de Tout étaient les quatre Accords toltèques.

QUE VOTRE PAROLE SOIT IMPECCABLE – et la vanité et le péché de médisance disparaurent.

N'EN FAITES JAMAIS UNE AFFAIRE PERSONNELLE – et le Moi heureux, immunisé des Autres, émergea.

NE FAITES AUCUNE SUPPOSITION – et le langage comme outil d'expression du Moi profond vint au monde.

FAITES TOUJOURS DE VOTRE MIEUX – et, loin du jugement sur soi et sur les autres, le Moi-puissant surgit.

Par la puissance de la sagesse toltèque, on éradiqua la souffrance individuelle. Par la puissance des quatre Accords avec Soi-même, on ouvrit grand les portes de notre Intérieur magnifique. Et le bonheur se répandit sur la Terre.

La diffusion des particules de la Communication Libérée sonna le glas du Politique. La Vie Heureuse renvoya à une autre ère la lutte pour la répartition du Pouvoir. Et le bonheur se répandit sur la Terre.

1-Ruiz, Miguel, *Les quatre accords toltèques. La voie de la liberté personnelle* (2005), [1997], Ed. Jouvence, Archamps.

La violence, la domination, les castes, les classes, les rapports de pouvoir s'évaporeront par l'effet du Soleil radieux de la Liberté Personnelle. Et le bonheur se répandit sur la Terre.

Sur ce terreau miraculeux poussa la fleur du succès. De ce fertile humus sortirent des millions de pousses. Et le bonheur fut.

Qu'on nous permette de rire un peu des méthodes miracle pour le bonheur et la pacification intérieure. Qu'on nous le permette non pas par tolérance exceptionnelle, mais parce que nous ne rions pas des gens qui souffrent et qui cherchent à aller mieux (nous rions de la méthode et non des gens). Qu'on nous le permette parce que nous n'avons jamais eu l'intention d'empêcher quiconque de faire son chemin vers le mieux-vivre.

La souffrance et le mal-être sont des réalités solides – au travail, mais pas seulement. Face à la souffrance réelle, nous voulons pouvoir rire un peu du chaman-businessman qui vend quatre millions d'exemplaires d'un livre de sagesse intérieure en recyclant des préceptes de la civilisation toltèque. Et, quand certaines garderies prétendent faire usage des quatre Accords pour améliorer la communication et le bien-être au travail, nous nous permettons de douter.

Pour notre part, la perspective est autre. A la souffrance individuelle, nous voulons aussi voir des causes historiques et sociales : nous voulons également voir une organisation de la société, une organisation du travail, et nous voulons œuvrer à la transformer. Et nous voulons donc une réponse collective à ce problème social. Nous n'inventons rien : nous recyclons, nous aussi. Nous croyons que la liberté ne peut exister que si l'on a réellement prise sur le monde. Or, le monde n'est pas fait que de Moi et d'Ego. Cela ne se réalise donc pas seul, mais ensemble, organisé·e·s dans la défense de nos intérêts, uni·e·s contre ce(ux) qui nous brime(nt) et nous broie(nt). En un mot comme en cent, nous croyons à l'action collective; laquelle n'est qu'une chose : du conflit maîtrisé, c'est-à-dire collectivement organisé...

2) Parlons travail! (Scène dialoguée)

Après le conte de la première partie, laissez-vous prendre par un petit peu de théâtre.

Quelques personnages : Stagiaire, Directrice, Educatrice-formatrice, Concierge. ▲

▲ Un cadre: le colloque institutionnel d'un centre de vie enfantine quelconque, en Suisse romande par exemple.

Une fiction: évidemment inspirée de faits très réels, de choses qui ont été entendues, de choses qui ont été vécues.

Le règlement de la garderie dit: « Dans le cadre du centre de vie enfantine, toutes les personnes, enfants et adultes, employé·e·s et parents, ont droit au respect et ont devoir de respect envers l'autre. »

La charte de communication de la garderie dit: « Tout ce qui doit être dit sera dit. » Elle dit aussi: « Ce qui doit être dit le sera avec respect et en y mettant les formes. » Elle dit encore, évidemment: « Tout ce qui doit être dit sera écouté. »

STAGIAIRE: J'aimerais revenir sur cette situation de travail où j'estime qu'on n'a pas entendu que j'étais maltraitée et qu'il fallait en faire quelque chose.

DIRECTRICE: Il faut respecter la charte de communication, Stagiaire.

STAGIAIRE: J'ai parlé à la personne concernée, rien n'a changé. J'ai parlé au colloque d'équipe, rien n'a changé. Je vous ai parlé, Directrice, rien n'a changé. J'en parle donc au colloque institutionnel.

DIRECTRICE: La charte dit qu'il faut dire ce qu'il faut dire quand il faut le dire et de la manière appropriée pour le dire.

STAGIAIRE: C'est ce que j'ai fait, c'est ce que je fais, c'est ce que je ferai.

DIRECTRICE: Il faudrait arrêter de vous justifier, Stagiaire. [*Aux autres:*] Elle est quand même beaucoup dans la justification...

STAGIAIRE: Je ne me justifie pas, j'expose les éléments d'un désaccord dans l'équipe et pose sur la table que le problème n'a pas été traité et que de la souffrance en a résulté. Je suis dans la perspective optimiste qu'on pourra réfléchir ensemble à faire mieux, sans pendre quiconque ni clouer au pilori personne.

DIRECTRICE: J'aimerais bien que vous n'en fassiez pas une affaire personnelle. Rappelez-vous les quatre accords toltèques...

STAGIAIRE: J'ai pris connaissance de ces affaires toltèques – je leur préfère ma bibliothèque: on y trouve moins de chamans et plus de sociologues. Question de goût peut-être, mais aussi de rapport au monde, je pense. Mais la question n'est pas là: je suis précisément très loin d'en faire une

affaire personnelle puisque j'essaie de collectiviser la réflexion sur le moyen de travailler mieux ensemble.

DIRECTRICE: La charte dit que le respect est au fondement du «travailler-mieux». Si vous pouviez par ailleurs cesser de prendre en otage ce colloque...

CONCIERGE, *qui passait par là et écoutait discrètement*: Il me semble qu'il faut écouter Stagiaire et partir des faits qu'elle expose. Ça peut aider à mettre en place une meilleure façon de fonctionner, pour le plus grand bénéfice de l'accueil des enfants. Moi-même, j'ai beaucoup appris sur mon travail et la façon la plus adaptée de le faire dans cette institution en discutant avec...

DIRECTRICE: Suffit! Avec tout mon respect. Passez votre chemin. Avec mon respect. Nous, nous travaillons dans l'humain. Je ne suis pas sûre que vous mesuriez bien ce que cela implique. Rompez! Euh... respect!

Concierge s'en va...

STAGIAIRE: Précisément, je voulais parler de travail humain, d'humains au travail, de conflictualité, de manières de faire...

DIRECTRICE: Il me semble qu'on vous écoute, Stagiaire, puisque cela fait dix minutes qu'on ne parle que de vos petits problèmes...

STAGIAIRE: Dans la situation dont j'aimerais discuter, je pense qu'on pourrait réfléchir à mettre en place une...

DIRECTRICE: Vous n'allez pas encore revenir là-dessus. Il y a désaccord sur la vision des faits. Les visions divergentes ont été écoutées avec le même respect. L'incident est clos. Il faut aussi que vous acceptiez de vous plier au fonctionnement institutionnel. C'est une compétence évaluée dans votre stage.

STAGIAIRE: J'estime tout de même qu'on n'a pas voulu parler de la façon d'organiser le travail de manière à ce que...

EDUCATRICE-FORMATRICE: J'aimerais, Stagiaire, que tu arrêtes de faire mon procès public. Nous avons des espaces pour discuter de cela. Tu ne les as pas utilisés.

STAGIAIRE: C'est faux, puisque justement...

EDUCATRICE-FORMATRICE: Je pense qu'il faut d'abord que tu te mettes au clair avec qui tu es, que tu acquières de la maturité. Ensuite, il te faut ▲



Parler dans le vide – Collectif CrrC

▲ mener un travail introspectif qui te permettra de mettre en avant des propositions. Mais il faut pour cela que tu acceptes de faire un retour sur toi-même, sur ce que tu fais, sur ce que cela implique.

STAGIAIRE: Je veux bien et j'entends bien. Mais je crois qu'il n'y a pas que moi et moi-même, il y a aussi l'équipe, les situations de travail, les relations entre...

DIRECTRICE: Très bien. Restons concrets, si vous le voulez bien. Je rappelle que la charte des colloques institutionnels prévoit que ce moment – rémunéré je le rappelle – et cet espace de partage doivent servir...

STAGIAIRE: A propos de rémunération...

DIRECTRICE: ... doivent servir, je disais, à améliorer le vivre-ensemble, le bien-être et l'épanouissement personnel de toutes et tous, tout en réglant les problématiques qui concernent l'institution dans son ensemble. C'est un moment démocratique où se décident les projets institutionnels au sens large. Passons donc au point 4 sur les dangers de l'usage excessif des mouchoirs en papier.

Le temps a passé, Stagiaire a validé son stage... Dans son évaluation, il lui est dit qu'il faut travailler sa compétence communicationnelle et son autoanalyse. Les autres compétences, ça va. On n'aura jamais pu discuter de ce qui constituait le problème, du cœur de la chose, du travail qui se fait, du travail réalisé qu'on doit juger, du travail collectif qu'on doit penser, des conflits de travail qu'on doit reconnaître et dont on doit faire quelque chose. On aura pourtant beaucoup utilisé la charte de communication.

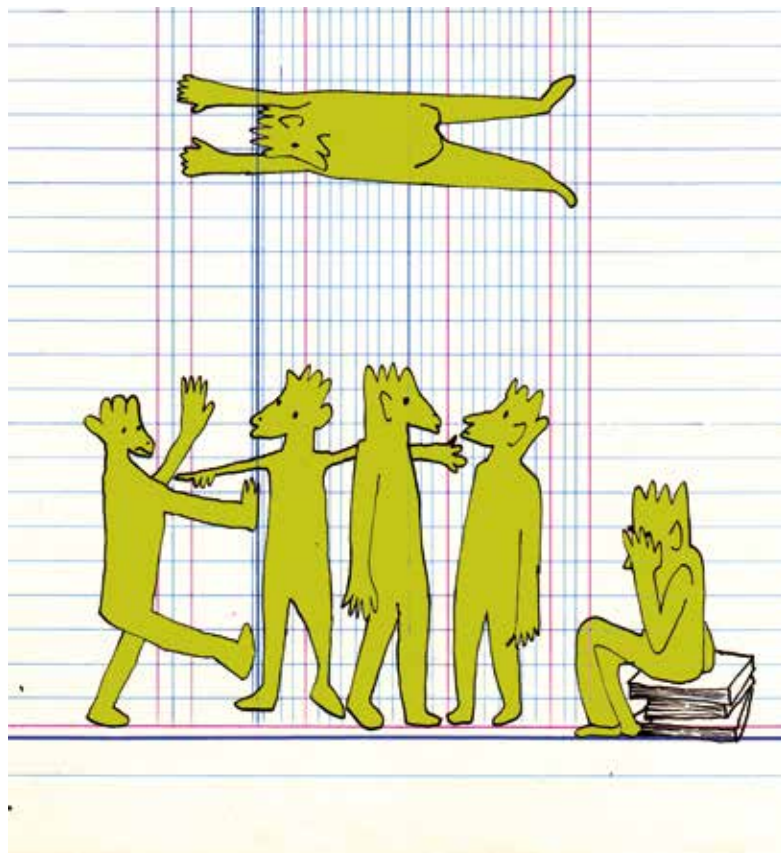
La scène qui vient d'être jouée ci-dessus est de pure fiction. Pourtant, nous le mentionnions en introduction, rien n'a été inventé. C'est un ensemble de répliques piquées ça et là, dans le quotidien de personnes qui travaillent dans le milieu de l'enfance, et qu'on a mises bout à bout. Évidemment, Directrice est trop engoncée dans ses chartes pour être crédible (et pourtant...). Naturellement, Educatrice-formatrice manque trop de nuance et refuse un peu trop d'écouter Stagiaire pour rappeler vraiment une collègue (et pourtant...). Assurément, Stagiaire paraît avoir un peu trop d'aisance dans la parole, un peu trop de «bouteille» pour une apprenante (et pourtant...!). Incontestablement, Concierge porte un intérêt un peu surprenant au travail des éducés, et certainement que le mépris de Directrice pour Concierge est exagéré... et pourtant... ▲

▲ Et pourtant ces choses se disent, et les rôles ne sont pas figés : les propos de Directrice pourraient être tenus par un·e éduc, Stagiaire pourrait être ASE ou éduc, etc. Il y a en revanche des positions immuables, qui sont liées à la valeur de sa parole et à la maîtrise du silence (des autres) : la position supérieure d'où l'on peut « silencier » les autres ; la position inférieure où l'on « se fait silencier » ; la position d'allié·e, la position d'ennemi·e. Déjouer ces rapports de domination, contrer l'exercice de la violence qu'ils supposent, c'est créer du collectif de travail.

Au fond, il ne s'agit pas de savoir si tel trait a été un peu trop forcé ou non, pour tel ou tel personnage. A notre sens, il faut reconnaître qu'au fondement des rapports humains en général et des rapports de travail en particulier, il existe une violence. Que cette violence ne peut être jugulée et réduite que collectivement. Qu'une bonne part de l'intelligence au travail consiste à penser collectivement le moyen de « faire ça bien » et parfois – soyons optimistes – de « faire ça mieux ». Que pour cela, il faut accepter de parler de travail. Que les chartes qui prescrivent ce qu'il faut faire et le moment où le faire ne suffisent pas à créer les situations où l'on peut se saisir du travail, le malaxer, l'inventer, l'orienter. Qu'afficher la nécessité du respect ne permet pas d'assurer le droit à la parole. Que certains usages des chartes de communication empêchent précisément la communication.

Quand la charte de la garderie mentionne qu'il faut « y mettre les formes » quand « ce qui doit être dit est dit », elle ne dit absolument rien. C'est du vide, du vent. Pour prendre soin des collègues, des enfants, pour faire du bon travail, il faut beaucoup de choses. Il y a définitivement besoin de personnel formé (et bien formé) ; il y a bien sûr besoin de moyens humains et financiers, de conditions de travail et de salaire qui permettent de faire, de réfléchir, d'inventer, de débattre, de créer. Ce sont *grosso modo* les éléments classiques sur lesquels se concentre le combat syndical. Il y a néanmoins un autre ingrédient tout à fait essentiel quoique (si l'on veut) moins « matériel ».

Pour que le bon travail soit possible, pour que les travailleuses et les travailleurs puissent se saisir de ce truc qui les occupe une bonne partie de leurs journées et de leur vie (*leur* travail), pour qu'elles et ils puissent se sentir bien, ne pas être en permanence malades, il faut pouvoir parler du travail et parler de travail, en deux mots : parler travail. Et « parler travail », c'est aussi un travail en soi : un travail intellectuel, politique, collectif. ▲



Les comptables – Collectif CrrC

▲ «Parler travail», ce n'est pas exactement rapporter aux parents le nombre de grammes de purée ingurgités par le même concerné, ni faire une transmission à un·e collègue en disant «R.A.S. !», ni passer un colloque à écouter les ressentis des unes puis ceux des autres en attendant que le tour de table se finisse. «Parler travail» suppose d'ouvrir une boîte qu'on évite trop souvent d'ouvrir; mais la laisser fermée produit bien plus de souffrances que de plonger ses mains dedans: c'est une boîte à outils plus qu'une boîte de Pandore! «Parler travail», c'est admettre les désaccords, vouloir argumenter, trouver des solutions; reconnaître les conflits, les traiter comme tels; oser juger (de façon argumentée) le travail des autres, vouloir qu'on juge le sien de la même manière; ajouter des faits et des situations aux ressentis, et faire un pas de côté pour analyser ceux-ci; sortir de la psychologisation («Toi tu es plutôt comme ci...»), entrer dans la confrontation des analyses de situations («Là tu as fait ça et je me demande pourquoi, parce que moi...»); adjoindre à l'usuelle *bienveillance* et à l'indécrottable *respect* la reconnaissance de l'existence de rapports de pouvoir, œuvrer à la construction de solidarités et à la limitation de la violence; et bien d'autres choses sans doute...

«Parler travail» ne s'improvise pas à partir d'une charte qui dit comment communiquer. Ce n'est pas pour rien que les chartes et les règlements ne servent jamais à parler de travail: elles servent à *cadrer* le travail, c'est-à-dire à empêcher de *penser* le travail ou de le laisser se déployer. Ce n'est pas pour rien non plus que les hiérarchies évitent trop souvent que soit abordé le travail: à parler de travail, on finirait certainement par découvrir leur inutilité, ou leur nullité...

Sans doute existe-t-il de bon·ne·s directrices/teurs – là n'est pas notre propos. Ce que nous disons est ailleurs: le travail ne peut appartenir qu'à celles et ceux qui le font, qui s'y collent, qui savent parce qu'elles et ils s'y confrontent et y réfléchissent. Ceci, trop peu d'écoles l'apprennent aux personnes en formation et trop peu de collectifs de travail fondent leur pratique dessus. Il y a mille et un obstacles qui nous sont mis et que nous nous mettons: de la production de chartes pour ne rien dire au refus d'écouter, du règlement pour asseoir le pouvoir de la direction à la soumission perverse au protocole, de la timidité personnelle au mépris collectif de la parole argumentée, de l'autosuffisance de certain·e·s à l'incapacité de formuler les problèmes de certain·e·s autres... Arrêtons les frais et faisons preuve d'intelligence solidaire.

Nous avons, en la matière, quelques ennemi·e·s. Il y a celles et ceux qui utilisent les chartes comme paravent face à la réalité sociale (face au travail). Il y a celles et ceux qui cachent le travail derrière des doctrines qui empêchent d'en parler, parce que ces doctrines font comme si dans le monde régnait l'égalité, comme s'il n'y avait pas de rapports de pouvoir, comme s'il n'y avait que des subjectivités rationnelles. Il y a celles et ceux qui exercent la violence en prétendant être à l'écoute, qui écrasent la parole des autres en se gargarisant de l'importance du respect.

Nous avons aussi quelques allié·e·s. Ce sont les personnes pour qui travailler en général, et « travailler dans l'humain » en particulier, correspond aussi à débattre ensemble de ce qui est juste. Ce sont les personnes qui recherchent la liberté collective parce qu'elle est condition de la liberté personnelle, et non l'inverse. Ce sont les personnes qui reconnaissent que lorsqu'un collectif « s'approprie son travail », ou veut le faire, il entre en conflit avec celles et ceux qui veulent le cadrer. Il faut d'ailleurs voir que cette affaire se configure en termes de droit(s) : au travail, s'affrontent le droit de celles et ceux qui bossent et le droit de celles et ceux qui cadrent.

Poussons le raisonnement jusqu'au bout : si les collectifs de travail avaient la volonté, le temps et l'espace pour penser le travail, ils arriveraient inéluctablement au constat qu'il n'y a personne qui soit mieux placé qu'eux-mêmes pour déterminer comment doit se faire le travail, comment on touche au « bon travail » ; que ce qu'il faut, partout, c'est tout simplement que les gens puissent s'approprier leur travail, en décider collectivement ; que ce qu'il faut, donc, c'est l'autogestion du travail par celles et ceux qui travaillent.

Alors évidemment, nous ne sommes pas encore prêt·e·s pour :

- la fin des hiérarchies (*mazette ! l'anarchie !*) ;
- le musellement, par les travailleuses/eurs, des Autorités qui ont toujours de grandes idées pour empêcher le travail de bien se faire (« Je te mets quelques enfants en plus par-ci, quelques millions de francs en moins par-là... ») et surtout pour empêcher, par des protocoles et des normes, les gens concernés de décider pour elles/eux-mêmes ;
- l'appropriation collective du travail et des moyens pour le faire bien.

Ou alors peut-être que oui, justement, il faut que nous le soyons ! ■