

Que peut faire la FSU pour Guillaume ?

Marie-Anne Dujarier est maître de conférences en sociologie à l'Université de Paris-III. Elle est l'auteure notamment de *L'idéal au travail* (2006).

Chapô : Guillaume est chercheur en biologie. Il a accepté de raconter son histoire et de l'analyser avec une sociologue clinicienne, pour tenter de comprendre de quelle manière les conditions de travail et le sens du travail sont intimement liés. Dans son histoire, on verra que Guillaume n'a jamais été voir les syndicats. Et ils ne sont pas adressés à lui. Pourtant, il vit des situations socio organisationnelles délicates, partagées par de nombreux autres travailleurs aujourd'hui.

« J'ai choisi ce métier pour apporter une pierre à l'amélioration de la santé humaine », nous dit-il avec sérénité. Il précise : « Le sens de mon travail, c'est de lutter contre la maladie par la recherche ». A un rythme soutenu et sans aucune anicroche, il a réussi ses études de biologie dans les meilleures prépas et universités parisiennes. Il passe sa thèse tout en enseignant à la fac de pharmacie, en tant que moniteur d'enseignement et ATER¹. Il publie beaucoup et dans de bonnes revues. Il se débrouille pour décrocher un post doctorat à l'étranger, avec une bourse d'un an, qu'il arrivera à renouveler par petits bouts. Il boucle ce projet scientifique puis revient en France dans un laboratoire public prestigieux, à un poste qui l'intéresse particulièrement puisqu'il correspond à la finalité de son métier : lutter contre un virus mortel. Le sens de son activité est si emballant, qu'il accepte les conditions de travail qui lui sont imposées. Bien qu'il ait maintenant un haut niveau d'étude et d'expérience professionnelle, bien qu'il soit en charge d'un projet de recherche, il n'a pas de statut clair. « Ils m'appelaient stagiaire », dit-il avec une moue. Outre la modestie de sa rémunération, Guillaume doit accepter de ne pas avoir un salaire mais juste une sorte d'indemnité au statut indéterminé. L'employeur ne cotise à aucune caisse de sécurité sociale. Guillaume dit accepter ces conditions de travail dégradées dans l'espoir d'avoir un poste. Malheureusement, il n'est pas choisi parmi les nombreux candidats, tous aussi bons que lui, pour occuper un « vrai » poste. Guillaume quitte ce laboratoire avec la peine d'arrêter un travail qui l'intéressait et pour lequel il obtenait une reconnaissance professionnelle solide depuis 4 ans. À cette amertume, s'ajoute l'inconfort de la situation financière : Guillaume est au chômage, mais n'a aucun droit. En outre, il pense n'avoir aucune possibilité d'obtenir un poste à l'université. Être parti à l'étranger et avoir travaillé l'ont éloigné des petits papiers des équipes académiques. Que faire ? Pour Guillaume, le sens du travail c'est aussi transmettre le savoir scientifique. Il décide alors de rejoindre l'enseignement secondaire. De suppléances en remplacements dans des lycées de grande banlieue, il repart « écoeuré » de cette expérience qui l'a amenée à « faire le flic plus que le biologiste ». Guillaume explore alors une nouvelle piste : les laboratoires privés. Après une recherche active, il accepte un CDD de six mois dans une multinationale de l'agroalimentaire.

Dans ce grand groupe, Guillaume est très satisfait par son activité : il peut faire de la clinique, mener des projets « de A à Z », au sein d'une équipe avec laquelle il partage une réelle complicité professionnelle. L'entreprise lui donne des moyens de travail très satisfaisants et un salaire correct. Il a « toute la panoplie du chercheur ». Guillaume obtient rapidement la reconnaissance professionnelle de ses pairs. Ils disent que l'on peut « compter sur lui ». À la fin de son CDD, Guillaume se présente, confiant, à l'entretien avec la DRH, afin de discuter du renouvellement de son contrat. Dans quelques jours, il anime une journée importante pour

¹ attaché temporaire d'enseignement et de recherche

le gros projet dont il a la responsabilité. Il a tout préparé depuis des mois: ce serait vraiment « surréaliste » qu'il n'ait pas de contrat pour clore ce travail là. Il répond aux questions que lui pose une toute jeune fille de la DRH. Il expose son attachement à la recherche et surtout son « engagement » dans le travail. Elle l'écoute et conclut abruptement l'entretien en lui disant : « vous n'aurez jamais de CDI ici car vous êtes trop attaché à la recherche ».

Guillaume est abasourdi. L'engagement de soi au travail serait-il un problème ? Il range son bureau, le laisse vide et repart s'inscrire au chômage. Quelques semaines plus tard, l'entreprise le rappelle et lui propose un autre CDD d'un an. Guillaume conclut que dans cette entreprise privée, comme dans un laboratoire public, il est « bon pour faire leur recherche, mais pas pour être faire partie de leur organisation ». Il est reconnu par ses pairs comme un bon professionnel, mais il doit rester précaire pour satisfaire aux critères financiers, de réduction budgétaire constante et de flexibilité. Il accepte ce contrat car le travail l'intéresse. Il est content de retrouver cette activité, ses collègues. Mais il regarde les choses autrement. Il note par exemple que la multinationale embauche en CDI ceux qui disent avoir « envie de bouger » professionnellement plutôt que ceux qui, comme Guillaume, aiment leur travail et veulent le développer dans le temps. Ainsi, les gens qui promettent de ne pas s'engager dans leur activité, ceux qui viennent avec un métier (de chercheur par exemple), avec la volonté d'occuper des postes pour lesquels ils ne sont pas compétents (le marketing ou la communication, de préférence) ont un contrat à durée indéterminée. Guillaume constate que la DRH « ne connaît pas le travail » et « gère les gens avec des critères qui ne sont pas ceux du travail ». Si, pour Guillaume, « l'engagement c'est tout simplement faire bien son travail », il observe depuis 10 ans que ceux qui s'engagent dans leur travail... se font dégager.

Au sentiment d'absurdité et d'injustice, s'ajoute le doute : comment mener des recherches sans savoir ce que l'on deviendra dans 6 mois ? Guillaume décrit un système de bougisme et de précarité qui oblige chacun, en plus de son travail, à être sans arrêt en train de chercher le suivant. En plus, il faut simuler des comportements susceptibles de plaire aux gestionnaires. Guillaume a finalement compris les critères de recrutement : la mobilité, « l'envie de bouger », être carriériste, adhérer aux valeurs et discours officiels, « être cool mais offensif », « démonstratif, affirmatif, agressif ». Contrairement aux critères des membres de l'équipe de travail, ceux de la DRH n'incluent ni la compétence ni la qualité du travail.

A quarante ans, la situation n'est pas facile à vivre : Guillaume est toujours précaire. En outre, dans l'industrie agroalimentaire, il ne s'agit plus de lutter contre des maladies, mais de vendre des produits pour enrichir des actionnaires : la finalité du travail a changé et il confesse alors vivre des « crises de sens ». Pour lui, le sens du travail, c'est la possibilité d'être utile. « Est ce que la question du sens est un luxe ? » (se) demande Guillaume. Ramener de l'argent à la maison, pour élever sa fille, c'est ça qui compte. Mais la question du sens est toujours là, tenace et entêtante. Le collectif de travail rend les journées plutôt joyeuses et permet à Guillaume de contenir ces « crises de sens » et le sentiment d'incertitude sur son avenir dans l'entreprise. Pas facile, pourtant, de s'engager dans l'activité lorsque les conditions de travail vous poussent au dégageement. Pas facile de tenir cette contradiction, quotidiennement. Avec le sourire.

La situation de Guillaume condense de nombreux phénomènes que les sociologues et psychologues observent aujourd'hui : précarité, déqualification, conflit de critères de reconnaissance professionnelle entre les logiques financières dominantes et celles du métier, dominées. Les obstacles pour « faire du bon travail » et construire une compétence collective se multiplient. Le cas de Guillaume montre que les « conditions » de travail portent bien leur

nom : pour travailler et pour que ce travail ait un sens, il faut « y mettre de soi ». L'engagement subjectif au travail est ici exigé (pour bien travailler) et maltraité (pour optimiser la masse salariale). Inversement, l'on voit que le sens du travail est déterminant dans les choix de postes et la manière de les tenir.

L'activité syndicale s'est historiquement construite sur la revendication collective à propos des conditions objectives de travail. Aujourd'hui, les syndicats sont aussi –et surtout- face à des plaintes individuelles à propos de l'activité. Nous sommes ainsi apparemment passés de la revendication à la plainte, du collectif à l'individuel, d'éléments de négociation objectifs à des données plus subtiles concernant le travail lui-même, son sens et la possibilité de le faire correctement. L'enjeu du syndicalisme actuel pourrait être de transformer la plainte individuelle et psychique en action collective. Car le cas de Guillaume est avant tout celui d'un salariat précarisé, d'un métier malmené, d'une activité contrariée, d'une délégation des contradictions sur des individus isolés. Si Guillaume contactait la FSU pour lui raconter sa « crise de sens », que pourrait lui répondre un responsable syndical ? Sans doute est-ce que les évolutions sociologiques actuelles créent des formes de sollicitations nouvelles pour les syndicats. Et poussent à reconsidérer le travail militant lui-même.

« Guillaume » et M.-A. Dujarier