

La Vie Ouvrière – 27 février/5 mars 1978

L'image du Big Boss par Jean-Claude Catala

Une femme, onze hommes. Elle s'appelle Francine Gomez, elle est PDG de Waterman, numéro deux mondial du stylo. Ils s'appellent Michel Barba, Jean-Claude Boussac, Guy Brana, François Dalle, Bernard Darty, Jacques de Fouchier, Alain Gomez, Daniel Lebard, Jacques Lemonnier, Raymond Lévy et Gilbert Trigano. Ils sont respectivement : PDG de Richier (Ford) matériel de travaux publics, Comptoir Textile de l'Industrie de France, Thomson Brandt, L'Oréal, Darty, Banque de Paris et des Pays-Bas, Saint-Gobain Emballages, Comptoir Lyon Alemand Louyot (première société française de métaux précieux), IBM France, Elf Aquitaine, Club Méditerranée. Sans doute plus d'un million de travailleurs. Du parfait technocrate à l'homme le plus dirigiste, ces patrons se ressemblent. Mais il aurait pu s'agir de douze autres personnages. Dès lors qu'ils sont à la tête de grandes entreprises, le discours ne change pas vraiment. Tous ne sont pas capitalistes, certains sont « salariés » des maisons qu'ils dirigent, mais ils parlent de la même chose : de cette société où la seule conscience véritable est le capital qu'ils servent.

« C'est vrai, notre choix n'est pas représentatif de l'ensemble du patronat, expliquent les deux cinéastes. Nous avons éliminé au départ les petites et moyennes entreprises qui sont pourtant les plus nombreuses. Nous avons voulu nous adresser aux patrons de grands groupes, parce que leur discours prend réellement une autre dimension. Rien à voir entre le chef d'une petite entreprise et un homme comme Jacques de Fouchier par exemple qui est, directement ou indirectement, à la tête de 790.000 personnes. De plus, nous nous sommes dirigés vers ceux dont on peut dire qu'ils constituent la tendance la plus avancée du patronat. La plus habile et la plus forte. »

LE DISCOURS RÉCUPÉRATEUR

Dans le film, il y a le silence et le bruit. Le confort douillet d'un appartement et le poste de travail sur la chaîne. Ceux qui parlent. Et ce qui ne parle pas mais devient criant, parce que l'organisation du travail est à l'image du discours. La chaîne y renvoie sans cesse. Cette chaîne est insupportable. Elle ne va pas vite, mais elle se déroule. Interminablement. Elle va durer toute la vie. Et en même temps qu'elle pousse, qu'elle entraîne l'homme, la femme, automatisés, elle nous attire vers le vide. Vertige. Nous ne supportons pas plus de deux minutes et demie à l'écran. Pendant ce temps-là, sur un ton parfois bienveillant et « enclin à l'humanisme le plus sincère » des patrons de l'avant-garde, le discours marque les limites de nos libertés. Tantôt paternaliste, tantôt autoritaire, souvent inquiétant. Intelligent, toujours. Les patrons vont vite. Très vite. Avec une diabolique faculté d'adaptation à des situations inédites. Que penser, entre le discours de plusieurs patrons regrettant que « pour des raisons d'éthique ou de philosophie politique profonde certains syndicats rejettent le système libéral dans lequel nous vivons » (Brana, Thomson Brandt) et celui de Michel Barba (Richier) profondément convaincu que « tout amenuisement de la force syndicale peut être un risque de recul, de détérioration du monde économique d'aujourd'hui ». Ajoutant qu'il préfère et de loin le syndicalisme « manipulé par les communistes » parce qu'il se bat pour que l'ensemble du monde

économique ou industriel prenne des formes nouvelles. Que penser également quand un grand PDG avoue que l'autogestion peut être une des réponses possibles à certains problèmes posés au patronat ? Ces propos sont vraiment troublants. Et c'est précisément ce qui font leur force. Que l'on se rassure, même ces patrons-là ne passent pas dans leurs entreprises respectives pour des « managers » particulièrement sociaux. Et leurs discours ne voilent pas la réalité. Mais il y a là une stratégie globale du grand patronat qui se précise. Car, au bout, reste toujours posée la question du pouvoir.

« La véritable question qui les occupe, c'est le pouvoir économique. Le seul vrai pouvoir, reprennent Mordillat et Philibert. Nous, au début, dans le côté discours, on a essayé de s'attacher à leur image de marque. Comme Darty ou le Club Méditerranée. Mais en les pratiquant, on s'est très vite rendu compte que c'était, même pour eux, une chose vraiment mineure. Le seul vrai sujet dont les uns et les autres parlent dans le film c'est le pouvoir économique. Quels que soient les thèmes abordés. » Ce pouvoir est bien sûr le but suprême, la Mecque de ces « managers ». Mais pour l'atteindre il faut asseoir un autre pouvoir. Sur la main d'œuvre. Sur les hommes. Et là aussi le patronat veut aller très vite et très loin.

GÉRER LES CONFLITS

« C'est précisément ce qui nous a intéressés au départ, expliquent les deux cinéastes. La relation discours-pouvoir. Vous savez sans doute que les patrons s'entraînent de plus en plus à la prise de parole. Cela fait partie de leur formation. Ils travaillent la diction, leurs gestes, s'entraînent pour la radio et la télévision, prennent des cours, font du mime, du psychodrame, des jeux de rôles, ils jouent aux syndicalistes, etc. » L'arsenal de persuasion est vraiment très vaste. Si ces managers ont vraiment découvert la pratique très répandue aux USA et au Japon de la psychologie de groupe, c'est avec le but, non avoué bien sûr dans le film, de maîtriser toute « agitation » du personnel. Et, à défaut de parvenir à désamorcer certains conflits pouvant aller jusqu'à la grève, du moins les contenir. Il faut entendre Francine Gomez (Waterman) ou Guy Brana (Thomson Brandt) expliquer comment on ne doit pas « frustrer de leur plaisir » les délégués syndicaux en lâchant une revendication trop vite. Ou bien laisser un conflit mineur éclater, pour que le mécontentement latent puisse « se dénouer », afin d'éviter un conflit plus important. Le message est souvent clair. On peut aussi, laissent-ils entendre, prévenir tout conflit en institutionnalisant un organisme de dialogue permanent. Fût-ce une section syndicale. Et c'est peut-être là que, dans l'immédiat, cette stratégie veut aboutir à grande échelle. Est-elle convaincue qu'elle y parviendra ? Mais on sent déjà que ce ne serait là qu'une étape. Au bout, il y a ce qui selon son propre PDG se pratique chez IBM : l'intégration et le contrôle individuel de chaque travailleur.

On a beau s'appeler IBM France, la méthode n'en est pas moins très américaine. Toute usine IBM a son double quelque part sur un autre continent. Qu'un conflit éclate, la production peut être arrêtée et reprise ailleurs par le double. Mais en France, pas de personnel IBM à la production. La production c'est une sous-traitance. Doublée elle aussi. Comme par hasard. Mais pour chaque employé IBM, l'obligation est faite d'un entretien annuel d'évaluation (sic) avec le supérieur hiérarchique, sur tout ce qui va et ne va pas, signé par les deux parties. On peut se plaindre de tout également par la voie hiérarchique normale, jusqu'au PDG. Il y a aussi un sondage annuel et anonyme auprès du personnel. Les salaires sont plus élevés qu'ailleurs, et les avantages sociaux importants. On le voit, les structures « d'accueil » de tout mécontentement y sont assez

poussées. Dans le genre « encadrement », une perfection. Le grand mérite du film est de nous laisser découvrir par nous-mêmes cette stratégie patronale. Pourtant, ce n'est pas à proprement parler un film militant.

UN OUTIL DE REFLEXION

Quand le discours patronal devient à ce point l'argument d'un film, on quitte forcément le domaine du documentaire pour celui du cinéma politique. « Dans un film militant, disent Mordillat et Philibert, on sait au départ ce que l'on veut démontrer, et tout le film est construit sur cette démonstration. Nous, nous ne savions pas au début. Nous ne sommes ni des spécialistes du patronat, ni des économistes, ni des sociologues. Nous sommes des cinéastes. Le discours nous intéressait, nous ne savions pas où nous allions aboutir. Mais les patrons savaient que nous faisons un film critique. Ils savaient qu'on les abordait en tant que représentants d'une classe et non pas comme des individus. Nous sommes restés sur le terrain idéologique. De la même manière, nous avons voulu éviter toute illusion de débat, en donnant d'une part le point de vue patronal, d'autre part le point de vue syndical. Ça n'aurait mené qu'à une fausse dialectique, un débat artificiel. Chacun y aurait reconnu les siens puisque patrons et syndiqués auraient dit des choses forcément contraires, et tout ce que nous voulions montrer du discours patronal serait tombé à l'eau. Cela aurait été la meilleure façon d'empêcher les gens de réfléchir. La part critique à l'égard du discours, elle provient du film lui-même. Dans la manière dont nous l'avons tourné, et plus encore au moment du montage. C'est aussi la raison pour laquelle nous n'avons pas voulu polémiquer avec les patrons. Ils sont préparés à cela, ils sont armés. Nous avons préféré les laisser parler tranquillement... » Mordillat et Philibert ont merveilleusement réussi cette gageure. Leur film est d'une intelligence remarquable. Rarement film nous aura autant poussé à la réflexion. C'est en voyant ce genre de cinéma que l'on constate à quel point la production cinématographique courante se complaît dans un ronron bienheureux où rien ne dérange vraiment le confort des idées dominantes.