

Lettre à  
M. le Premier Conseiller de l'AOCDF,  
M. Michel Guisembert,  
et aux Compagnons

par M. Grellety  
Région Aquitaine

Professeur-formateur, Lettres, Histoire-Géographie, PSE

Délégué Syndical CGT

Le 23 Octobre 2011

Monsieur le Premier Conseiller, Messieurs les Compagnons,

Dans le magazine mensuel, «*Compagnon du Devoir*» d'octobre 2011, sous votre signature, de «*Normand la Clef des cœurs*», Monsieur Guisembert, vous qui êtes l'un des principaux dirigeants de l'AOCDF, est publié un «*Edito*», intitulé, «*Les âges de la vie, XIII, Relation au travail – relations de travail - travail de relations*». Cet éditorial commence par une citation : «*La vie est l'adaptation continue de relations internes à des relations externes*», d'Herbert Spencer. Citer Herbert Spencer au tout début d'un éditorial de ce magazine peut légitimement étonner. Car qui fut Herbert Spencer ? «*Connu comme l'un des principaux défenseurs de la théorie de l'évolution au 19<sup>ème</sup> siècle, sa réputation à l'époque rivalisait avec celle de Charles Darwin. Spencer est d'ailleurs l'auteur de l'expression « sélection des plus aptes », qu'il mettait en rapport avec la sélection naturelle de Darwin.*» (1) Herbert Spencer faisait une lecture erronée de Darwin, qui, de son vivant, a contesté la traduction-trahison de son constat de l'évolution-sélection en apologie des réputés plus forts contre les plus faibles, car Darwin, comme l'a démontré M. Patrick Tort, avait également une connaissance des faits anthropologiques, à commencer par la loi de l'empathie, à savoir la capacité pour un être humain d'avoir des sentiments en fonction de ce qui advient à un autre membre de la communauté. Mais les erreurs et errements de Spencer ne se sont pas arrêtés là. «*Son ouvrage le plus connu, Le Droit d'ignorer l'État, publié en 1850, formulation classique du droit de se passer des services de l'État et, donc, du droit de sécession individuelle qu'il légitime lorsque la puissance gouvernante abuse de son pouvoir. Spencer était alors un défenseur de l'État minimal (réduit donc strictement au maintien de la sécurité intérieure et extérieure, ainsi qu'il l'explique dès The Proper Sphere of Government en 1842)*». Il s'agit là d'une théorie et d'une ambition ultra-libérales, que nous subissons depuis trente ans, depuis l'apparition des gouvernements Reagan et Thatcher, et dont «*la crise*» actuelle est l'une des conséquences, puisque ces dirigeants ont sciemment organisé la faillite des États pour pouvoir mieux en privatiser les richesses.

Il est donc extrêmement étonnant que vous placiez votre texte sous l'égide d'une telle référence intellectuelle et historique dont il est bien difficile de comprendre le lien avec l'Histoire des Compagnons. Mais si nous mettons de côté l'auteur pour la seule phrase, nous pouvons dire que, en effet, l'adaptation est dans la vie utile et nécessaire. Avant 2011, il n'y avait pas de section syndicale active, mais depuis janvier 2011, c'est bien le cas, et quelles adaptations pouvons-nous constater de la part de la direction de l'AOCDTF à l'existence et l'expression de notre section syndicale ? Adaptation ne veut rien dire : il y a adaptation et adaptation, positive, négative. Dans le cas de l'existence de notre section, il s'agit d'une adaptation-négation et les faits s'accumulent (cf. liste finale). S'il s'agit d'une adaptation-relation, cela devient l'Arlésienne. Habituelle exagération d'un salarié-syndicaliste qui serait le symbole de la « contestation » et donc du « travail minimum » ? Celles et ceux qui « contestent » sont-ils dans le « travail minimum » pendant que celles et ceux qui jamais ne contestent mais acceptent tout seraient dans le travail maximum ? ! Il faudrait croire alors que dans leur Histoire, les Compagnons, lorsqu'ils ont « contesté », auraient été des adeptes du travail minimum ? ! Voici ce qu'écrit un spécialiste de l'Histoire du Compagnonnage, avec un texte disponible sur Internet (2) : *« A la fin du Moyen Age, la puissance des corporations est grandissante et y accéder à la maîtrise est devenu très difficile car le recrutement des maîtres se fait de plus en plus par voie héréditaire. Ainsi en réponse à cette puissance des corps de métiers apparaissent les confréries ouvrières. On parlait plus à cette époque de "corporations de métiers" que l'on décomposait en trois grandes catégories : les maîtres qui devaient faire preuve de compétences techniques et payer des droits d'entrée, les apprentis (destinés à devenir maîtres) et les valets que l'on appellera compagnons à partir du XVe siècle. Les ouvriers qui allaient travailler de province en province ne pouvaient s'enfermer dans le cadre étroit et réduit de la corporation que les maîtres s'appliquaient d'ailleurs à rendre de plus en plus exclusive avec le temps. La "confiscation" des corporations par les patrons s'est faite avec la complicité du régime (octroi des lettres de maîtrise par l'autorité royale). De là le besoin très réel pour les ouvriers de fonder des associations particulières, sortes de confréries qui assuraient leur défense, la solidarité ouvrière et dont la protection les accompagnait dans leurs pérégrinations laborieuses. Ces associations ne servaient pas seulement à assurer du travail à l'ouvrier jeté dans une ville inconnue, elles lui faisaient aussi trouver des mains fraternelles, des visages amis partout où il allait ; elles lui assuraient des secours et du pain dans le besoin, loin de son pays et des siens. Ce fut surtout l'instinct de défense mutuelle qui porta les hommes de même métier à se protéger et à s'unir contre l'arbitraire des patrons. A la ligue des bourgeois et artisans établis, il fallait opposer la ligue des travailleurs. L'atelier ayant cessé d'être un asile commun et étant devenu une sorte d'exploitation du plus faible par le plus fort, l'intérêt du maître et celui du compagnon étaient devenus aussi distincts que possible et un fossé profond avait fini par se creuser ; de là l'indispensable association ouvrière avec ses règlements, ses usages et ses mystères. »* Les premiers compagnons ont CONTESTÉ la situation que leur imposait les « patrons », et nul n'a jamais considéré que ces premiers compagnons étaient des fainéants. Établir un lien systématique comme cela est fait dans cet éditorial entre contestation et travail minimum est donc très problématique. Ce lien signifie une chose : qu'il faudrait donc, lorsqu'on est ou veut être compagnon, ou lorsqu'on est ou veut être salarié de l'AOCDTF, quelqu'un qui jamais ne conteste dans sa situation de travail. Il faudrait donc transposer ce qui est au cœur de la fraternité compagnonnique jusqu'aux entreprises elles-mêmes. Les premiers compagnons ne l'ont pas fait. Pourquoi aujourd'hui les salariés de l'association, qui, certes, ne sont pas compagnons, mais partagent avec eux, le fait du travail, les valeurs du travail, le sens de la fraternité, à l'intérieur de l'organisation pour les Compagnons, à l'intérieur de la section syndicale pour les salariés qui le veulent, ne devraient-ils pas suivre cet exemple ?

Mais là encore, s'agirait-il de «*donner une tout autre signification (...) tout en utilisant les mêmes mots selon la disposition que l'on en fait...* » ? C'est qu'en effet les généralités sont dangereuses : faire l'apologie de l'adaptation, alors que celle-ci peut signifier par exemple des contraintes économiques nouvelles qui empêcheraient de faire vivre la vie compagnonnique aux compagnons, c'est un problème ; comme critiquer en général la contestation, alors qu'il existe des contestations légitimes, comme l'illustre l'Histoire des Compagnons, comme ceux de la Libération, à travers la Résistance. Il fallait bien contester la force de l'occupant-ennemi. Les professeurs de français peuvent saluer votre éloge de la maîtrise de la langue française, puisqu'il «*nous faut, à quelque poste que nous agissions dans la vie familiale, la vie professionnelle ou la vie de la cité, agir pour promouvoir le perfectionnement permanent de ce qui nous permet d'entrer en communication ordonnée avec l'autre*». C'est ce «code», la langue française, que nous avons utilisé lorsque nous nous sommes adressés, avec d'autres, à vous, premier conseiller, comme à tous les Compagnons, à travers une lettre de salariés envoyée cet été (toujours disponible sur le blog de notre section). Mais sans doute prenez-vous le temps d'y répondre, puisqu'à ce jour, la réponse ne nous est pas parvenue. Puisque votre texte a pour objet de parler et de penser le rapport entre travail et relation, vous commencez par interroger la «*relation au travail*». Évoquant l'histoire de chacun, la jeunesse et ses désirs, vous affirmez étrangement que «*si pour un très grand nombre de jeunes, l'accès à l'emploi, donc au travail, de préférence avec un contrat à durée indéterminée – ce qui est une donnée très contemporaine, certainement appelée dans les prochaines décennies à se modifier fondamentalement... -, la relation au travail est relative.*» Le contrat à durée indéterminée, à savoir un contrat qui est seulement un tout petit peu plus protecteur de tous les salariés qui en bénéficient, mais qui est fragile, car révoquant par le licenciement, serait une donnée récente et que l'Histoire prochaine et en cours réviserait – mais pourquoi et quid de celles et ceux qui dirigent ? CDD des dirigeants d'entreprises révoquant par les salariés, comme c'est le cas dans les Scop ? Contrat des clients révoquant à tout moment ? Il est très curieux d'observer que des citoyens, dirigeants, employeurs, ont organisé et organisent leur sécurité économique permanente et durable, par leurs revenus, la rente, etc, font la promotion de l'insécurité économique des salariés qui devraient renoncer à leur CDI ou CDII (!) pour une précarité permanente. La sécurité-stabilité permanente pour les uns, l'insécurité-précarité permanente pour les autres. Dans de telles conditions, nous retrouvons une vision de Spencer : des forts qui sont forts parce qu'ils vivent des faibles qu'ils ont affaibli. Mais quel compagnon employeur pourrait souhaiter cela à ces salariés et aux salariés de l'association alors que l'Histoire même des compagnons démontre que *ceux-ci se sont organisés CONTRE l'insécurité économique* ? Je suis persuadé qu'il s'en compte et s'en comptera peu dans les prochaines années. C'est à ce stade de votre texte que l'on retrouve le glissement dans la description du travailleur indifférent à son travail vers la contestation. Or c'est précisément parce qu'un travailleur n'est pas indifférent à son travail qu'il peut contester les conditions de travail ET parfois aussi les conditions de relations internes à son environnement de travail. Et c'est bien ce qui semble avoir caractérisé les premiers compagnons, ainsi que la majorité de ceux qui dans cette Histoire ont fait vivre le compagnonnage. Et comme vous avez raison lorsque vous écrivez «*et pourtant, il est tellement vital de bien se sentir dans sa relation au travail qu'il est important de rechercher la solution idoine alliant l'entreprise et le métier de l'entreprise à ses propres capacités et ses propres aspirations*», et c'est bien ce que ressentent, vivent, souhaitent tant de salariés au sein de l'association. Seulement voilà : vous poursuivez en ajoutant «*et non se contenter de trouver un emploi synonyme de salaire*». Mais là encore, le salaire a été un souci majeur des Compagnons qui se sont organisés (et c'est M. François Icher qui le dit dans plusieurs de ses ouvrages consacrés à cette Histoire) afin d'empêcher un dumping patronal à la baisse. Mais je vous propose de comparer, avec des chiffres à l'appui, des

chiffres attestés par des instances capables de cela, les salaires des salariés français, les salaires des salariés de l'association, et les revenus des artisans-employeurs que vous n'évoquez pas, mais qui sont à la tête des entreprises concernées par les métiers auxquels l'association forme tant de jeunes. Et s'ils s'avèrent alors que les revenus de ces artisans-employeurs sont très élevés et supérieurs à ceux des salariés, que devons-nous penser de ce souci des uns auxquels les autres n'auraient pas droit ? Vous poursuivez en faisant l'éloge de la mobilité via le Tour de France. Cette mobilité est sécurisée et elle est PROVISoire. Une fois le Tour accompli, les Compagnons ne passent pas leur temps à continuer à tourner, bouger. Ils trouvent ce qu'ils voulaient : une stabilité pour des années, des décennies. Les salariés de l'association ont-ils le droit à une telle stabilité ? Lorsque vous écrivez : *«Les difficultés techniques ne sont rien au regard de la diversité et de la complexité des situations des relations au travail. Si le travail bien accompli en équipe fait naître un esprit fort et une notion de bien-être ensemble, à l'inverse, les divergences de point de vue, les rapports hiérarchiques, les comportements déloyaux font naître des difficultés relationnelles (...) dans ce genre de situation (...), éviter d'aborder le problème à pour conséquence de l'aggraver : une difficulté ne se contourne jamais, elle s'affronte. Aussi, il est donc nécessaire que les différents protagonistes se parlent avec pour objectif de trouver une bonne solution pour tous, chacun ayant à modifier quelque chose afin de rendre la situation normale au point de ne point être dans le rejet ou dans l'irréversible»*. Vous avez tout dit. C'est ce que nous vivons dans notre relation avec la direction de l'AOCDF : malgré nos efforts, les relations sont niées, à priori. Vous dites qu'il faut se parler ? C'est ce que nous demandons, mais nous parlons, et aucune réponse n'est venue depuis plusieurs mois. Pouvons-nous trouver une bonne solution pour tous ? A l'évidence, mais à condition : de vouloir, se rencontrer, se parler, et de négocier sérieusement – et c'est tout le contraire qui s'est passé dans le cadre des NAO, et les NAO ne sont qu'un exemple parmi d'autres. Vous ajoutez plus loin : *«ne pas se sentir bien dans son travail ; ne pas se sentir utile et créatif ; ne pas s'entendre avec autrui et être trop souvent impliqué dans des situations conflictuelles, dans lesquelles on est acteur, ne peut être systématiquement la faute des autres»*, et là nous retrouvons le problème des généralités dangereuses. Car ne pas se sentir bien dans son travail, ne pas s'entendre, etc, peut être aussi la faute «des» autres, en fait, de quelques autres. Qu'il s'agisse de contestation comme de situations conflictuelles, l'acteur de, la contestation ou de situations conflictuelles, est sommé d'entendre et de comprendre que cela est de sa faute. Il suffisait d'y penser. Ne contestez jamais, ne soyez jamais dans des situations conflictuelles, et tout ira bien dans le meilleur des mondes. Là encore, nous ne pouvons que vous suivre lorsque vous ajoutez qu'il faut *«avoir l'humilité de reconnaître que les autres peuvent avoir aussi raison»* si les autres, cela peut être les salariés, nous, COMME vous, autant que vous, qu'il faut *«avoir la volonté de vouloir vivre autant que faire se peut des situations relationnelles normales et acceptables avec les autres»*, et c'est ce que souhaitent TOUS les salariés de l'association, mais le délégué syndical que je suis a entendu de nombreux témoignages depuis plusieurs mois qui prouvent que bien des salariés vivaient et travaillaient dans cet état d'esprit et dans cette intention, mais qu'ils ont subi beaucoup (je résume dans une formule pour ne pas avoir à développer publiquement ces faits, mais cela est toujours possible si on me demande de démontrer cette affirmation). Si nous nous étions tus, si nous taisions, si nous acceptions de ne pas contester certaines situations et certains faits qui contreviennent tant au Droit du travail, à certaines lois, qu'à l'Histoire et aux valeurs du compagnonnage, nous pourrions plus tard nourrir des regrets, et grâce à cette prise de parole légale et légitime, dans la section syndicale, dans nos relations avec nos supérieurs hiérarchiques, dans cette lettre-relation avec vous, nous vivons et savons que nous ne sommes pas seuls. Nous espérons que cette lettre sera un moyen et une étape de cette relation qui reste entièrement à construire, si vous voulez bien engager un dialogue sérieux, durable et encadré avec les salariés et avec leurs représentants.

M. Grellety [snpefpcgtcfa@gmail.com](mailto:snpefpcgtcfa@gmail.com)

(1) [http://fr.wikipedia.org/wiki/Herbert\\_Spencer](http://fr.wikipedia.org/wiki/Herbert_Spencer)

(2) <http://genhames.free.fr/comphisto.htm>