



ACTES

# ATELIER

## CULTURE ET MONDE DU TRAVAIL

MERCREDI 24 NOVEMBRE 2004

### INTRODUCTION

**Jean-Claude Pompougnac**, directeur d'Arcadi  
**Valérie de Saint-Do**, Cassandre Horschamp

### INTERVENANTS

**Gérard Astor**, directeur du Théâtre Jean Vilar,  
Vitry-sur-Seine  
**Antoine Cazeaux**, Centrale thermique de Vitry  
**Annie Dufetelle**, responsable du centre culturel  
et cinéma La Clef, géré par le comité d'entreprise  
de la Caisse d'Épargne  
**Stéphane Gatti**, réalisateur  
**André Gomar**, directeur de l'association Ceux du rail,  
constituée de nombreux cheminots cinéphiles voulant  
perpétuer la complicité entre le train et le cinéma  
**Jean-Michel Leterrier**, auteur d'ouvrages sur les  
pratiques d'invention artistique des salariés en entreprise  
**Annie Pourre**, ancienne responsable du comité  
d'entreprise d'Air France et agitatrice sociale

### MODÉRATION

**Laurent Grisel**, écrivain, membre du groupe Réflex(e)  
**Valérie de Saint-Do**, Cassandre Hors Champs

Transcription réalisée  
par **Caroline Gilletta**



## INTRODUCTION

### **Valérie de Saint-Do, Cassandre Horschamp**

La revue Cassandre explore depuis dix ans les rapports art et société et a créé aux Récollets, après l'avoir préfiguré quelques années en itinérance, le Centre de ressources art et société Horschamp. Ce centre s'efforce d'explorer le rapport à l'art du point de vue d'où il est le plus essentiel et utile. Parmi nos lieux d'exploration figure, depuis quelques années déjà, le monde du travail. L'histoire du rapport de la culture au monde du travail se traduit notamment dans l'histoire de la décentralisation théâtrale par la volonté d'associer très fortement les comités d'entreprises à l'action culturelle, ce dont nous allons essentiellement parler au cours de cet atelier. Par ailleurs, après une sorte de désaffection, d'absence du monde du travail dans l'art, et de rapports qui s'éloignaient petit à petit, on s'aperçoit depuis quelques années que le travail revient en force dans les préoccupations des artistes. Ce thème apparaît, bien évidemment et surtout, dans le cinéma documentaire, mais également dans le cinéma de fiction, dans le théâtre et dans l'édition.

### **Jean-Claude Pompougnac, directeur d'Arcadi**

Arcadi veut dire Action régionale pour la création artistique et la diffusion en Île-de-France, puisque cet établissement a été créé par la volonté du Conseil régional, l'autre partenaire étant l'État. Il est issu du regroupement de deux associations qui œuvraient dans le domaine de l'aide à la création et à la diffusion principalement, le Thécif, théâtre, cinéma et chanson en Île-de-France, et l'Ifob pour la danse et l'opéra.

Je travaillais dans l'administration de la culture avant d'être à la tête de cet établissement. Cette histoire, que je découvre avec beaucoup d'intérêt, n'est pas tout à fait la mienne, mais je porte l'idée de ce qu'est un établissement dans le domaine culturel. C'est fondamentalement un établissement de service public et l'une de nos tâches est de travailler avec ceux qui savent encore et qui veulent encore donner du sens à cette étrange expression de service public de la culture.

C'est donc à ce titre que depuis pratiquement le début nous souhaitons nous inscrire dans toutes les formes du débat public sur l'art et la culture. Nous ne sommes pas simplement un outil administratif, nous souhaitons également être un outil au service d'une politique au sens général attribué à ce mot. Non pas d'une politique particulière ou partisane, mais d'une politique culturelle pour la région Île-de-France. Et donc, à ce titre, il me semble effectivement nécessaire de réinstaurer la place, l'espace et le temps du débat public. D'abord, en commençant par peser sur les termes mêmes du débat pour le faire sortir des catégories habituelles dans lesquelles on voudrait quelques fois l'enfermer. C'est-à-dire permettre que soit mis en lumière ce qui est trop souvent laissé dans l'ombre, débusquer l'implicite des rhétoriques conventionnelles, donner la parole à ceux qui ne l'ont pas suffisamment, et passer de l'émotion ponctuelle et conjoncturelle à un débat qui s'inscrive dans la durée. C'est le sens de notre partenariat avec Cassandre Horschamp sur cet atelier.

## PREMIÈRE PARTIE

### LA CULTURE ET L'ART DANS LE MONDE DU TRAVAIL

#### Laurent Grisel, écrivain et membre du groupe Reflex(e)

Nous avons prévu une soirée en miroir. Dans une première partie, nous examinerons comment dans le travail se manifestent l'art et la culture. Dans des initiatives individuelles? Au travers d'institutions ou d'organisations comme les syndicats, les intersyndicales ou les comités d'entreprises? Comment, sur un lieu de travail, donc un endroit qui, apparemment, n'est certainement pas prévu pour cela, peuvent se manifester l'invention, le partage, l'expérience artistique dans tous les sens possibles? Cela existe-t-il? Est-ce possible? À quelles conditions cela paraît-il même impossible? Cela a-t-il évolué dans le temps?

La deuxième partie de la soirée sera consacrée à l'autre versant. Valérie de Saint-Do y faisait allusion tout à l'heure, cette année paraissent des romans, des témoignages dans lesquels le travail ou l'absence de travail est au cœur du propos et de l'invention de formes. C'est également vrai dans le cinéma, dans le théâtre, dans quantité de domaines d'expression, y compris parfois dans les arts plastiques.

Pourquoi composer cette soirée en recto verso? Parce que nous pensons qu'il existe une profonde unité entre ces deux lieux d'expression. On se heurte, ici comme là, à des impossibilités. Or, ce qui est intéressant, c'est ce qui est impossible et que l'on peut quand même. C'est ce que nous allons essayer d'approcher.

Annie Pourre, racontez-nous l'entreprise, ce qui s'y passe et de quelle façon c'est possible ou impossible?

#### Annie Pourre, ancienne responsable du comité d'entreprise d'Air France et « agitatrice sociale »

La première chose que je tiens à dire, et qui me semble la plus importante, est que je travaillais dans une entreprise qui s'appelle Air France, dans la zone de révision avion qui comporte environ 6 200 salariés avec un maximum de 200 femmes. Donc, un lieu extrêmement masculin avec tout ce que cela implique en termes de fantasmes, d'imaginaire, et y compris d'absence de femmes, à défaut d'absence de travail...

Le premier aspect que l'on peut repérer dans l'entreprise en termes de création est ce que l'on appelle communément la « perruque ». La perruque est, ni plus ni moins, la récupération de la matière sur laquelle les salariés travaillent – disons en la volant –, et en utilisant ensuite l'outil de travail pour fabriquer ou travailler cette matière afin de la détourner et de créer. La chance extraordinaire était que compte tenu des matériaux disponibles, il s'agissait d'une entreprise extrêmement créatrice en termes de production culturelle. Tellement créatrice, d'ailleurs, qu'à un moment donné, la direction a considéré qu'il s'agissait même d'un espace de liberté nécessaire aux salariés compte tenu de l'enfermement auquel ils étaient soumis par ailleurs. La zone révision avion était un site extrêmement fermé et dont on ne pouvait sortir, complètement coupé de la ville, de toute urbanité et de toute image autre que celle du travail.

La perruque a son origine dans un fait étonnant. Après guerre, évidemment, il n'y avait pas de jouets. L'entreprise a tout d'abord pensé qu'après tout, en partant des matériaux, les salariés pouvaient fabriquer des jouets pour les enfants. Cela correspondait à un acte social. De fait, les salariés s'en sont saisis pour en faire un acquis, comme de tout temps. Ils ont donc établi un rapport de force normal selon lequel non seulement une partie du temps de travail était consacrée au vol du matériel, au vol de temps des machines, mais que ce temps leur appartenait pour créer.

Des jouets de Noël, on est passé progressivement à des créations qui étaient l'objet ou la sculpture. Il s'agissait souvent de sculptures produites pour le départ en retraite du collègue. On est donc passé à un niveau au-dessus. Et puis on s'est mis à créer les décors destinés à rendre ce moment important dans l'atelier. On s'est donc mis à faire des productions artistiques hors sculptures qui étaient de nature complètement différente. Le comité d'entreprise a parfaitement compris l'enjeu et a décidé de revendiquer auprès de la direction y compris des moments, je dirais, de paix sociale autour de la création des

### LA CRÉATION À L'INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE : UN ESPACE DE PAIX SOCIALE ?



salariés dans l'entreprise. Cela n'a pas toujours été évident et parfois même extrêmement conflictuel. La direction a été obligée de céder sur le fait de marquer les actes sociaux de la vie, comme le départ d'un collègue, la naissance d'un enfant. Ce qui a fait que les salariés pouvaient se retrouver à des moments extrêmement précis et qui étaient l'occasion d'accepter un objet de création. Comme ce sont également des techniciens hautement qualifiés, ils se sont ensuite mis à travailler avec les nouvelles technologies. Ils fabriquaient des fusées, etc. Ce temps volé de travail devenait difficile, d'autant que les contremaîtres disaient qu'ils savaient « au bruit de la machine, si le gars perruque ou ne perruque pas ». Ce qui a créé des relations de complicité ou de répression avec le commandement, parce qu'il pouvait y avoir celui qui, effectivement, refusait ce type de rapport au travail ou au non-travail dans l'entreprise.

La direction, beaucoup plus intelligente, avait à peu près la même réaction que pour les salariés qui se rendaient à la bibliothèque. C'était de penser que des gens qui avaient une pratique et un imaginaire, qui avaient une lecture, étaient souvent également les meilleurs salariés. C'est-à-dire qu'ils étaient les plus adaptés à recevoir une formation intellectuelle ou manuelle. Ce savoir-faire, en fin de compte, était bénéfique au sein même de l'entreprise. Donc, on allait toujours dans des thèmes aussi importants. Et selon les directeurs, il existait des variations.

Le comité d'entreprise a effectué, il faut le dire, un travail assez remarquable. D'abord parce qu'il s'était battu sur le fait que les salariés qui travaillaient en 3 x 8 ne pouvaient accéder à l'ensemble des espaces culturels, théâtres, cinémas, etc., en dehors de l'entreprise, d'autant qu'il existait des temps contraints, les week-ends, par exemple. Le comité d'entreprise a donc mené une vraie lutte pour qu'il existe un espace culturel extrêmement important dans l'entreprise, c'est-à-dire des espaces de musique, de théâtre, d'arts plastiques, et que soient investis d'énormes moyens, il faut le dire, c'est quand même une entreprise qui a des moyens et qui peut se le permettre. Le comité d'entreprise a également énormément travaillé pour que les salariés eux-mêmes s'approprient cet espace.

Par ailleurs, cette équipe culturelle avait l'avantage d'être un peu subversive... parce que faire du socioculturel n'est pas très intéressant ! Le discours des comités d'entreprise a pendant longtemps été que l'art devait entrer dans l'entreprise et quantité non négligeable de ces discours a considérablement ennuyé les travailleurs. Il valait donc mieux inverser le mouvement et partir des ateliers eux-mêmes afin d'effectuer des repérages à partir d'un discours peut-être davantage transformateur. Par exemple, dans un atelier ou une entreprise comme celle-ci, de repérer qu'il existe environ 6 200 travailleurs et donc 6 200 « marraines ». Les marraines sont ces photos absolument géniales de camionneurs. La tradition veut que chacun arrive avec sa marraine quand il ouvre son vestiaire. Le secteur culturel, composé essentiellement de femmes – un peu irritées –, s'est demandé comment transformer cette pratique. Le travail a consisté à échanger une photo dite sans intérêt artistique contre une photo d'un grand photographe, ce qui n'était déjà pas simple. On a poursuivi par un travail sur la nudité. Ensuite par un travail d'exposition de photographes, puis de plasticiens, y compris sur le nu masculin, ce qui est beaucoup plus difficile. Quand on arrive à ce niveau, l'atmosphère est déjà plus tendue dans l'entreprise. Il a donc été question de partir d'une certaine réalité pour effectivement faire bouger le regard et y compris que les salariés eux-mêmes, à un moment donné, effectuent un acte photographique. C'est ce type d'approche qui nous intéressait et souvent dans la provocation. Nous avons ensuite évidemment développé un travail sur l'érotisme, ce qui n'avait jamais été fait en France. Systématiquement, nous avons essayé de partir d'une réalité, d'un fantasme, d'un manque ou d'une grosse rigolade pour faire bouger les choses, et non pas de faire entrer des éléments de l'extérieur. Il était plus intéressant de constater que les mecs avaient plein de petits bouquins de cul dans les boîtes à outil et de mettre six cents livres érotiques en bibliothèque que de parler d'amoralité, ce qui était un discours très prégnant et très fréquent dans l'entreprise.

Voilà comment nous avons essayé de travailler. Je pense que pour les artistes, les gens de culture, il était beaucoup plus simple de venir quand une pensée, une recherche, avait été mise en place dans une relation, y compris entre les salariés eux-mêmes et les médiateurs culturels, c'est-à-dire le Comité d'entreprise.

### **Laurent Grisel**

Cela nous ouvre beaucoup de perspectives... La perruque, comme base d'action culturelle dans l'entreprise ?

### **Chantal Latour, travaille dans le domaine de la musique**

Quelle est la perruque, aujourd'hui, dans les bureaux de La Défense ?

### **Annie Pourre**

Effectivement, dans une entreprise industrielle les salariés désavantagés sont les salariés de bureau. À Air France, nous avons organisé un atelier de copy'art pour les salariés qui travaillaient dans les bureaux. C'est-à-dire comment, d'une manière subversive, voler la photocopieuse pour l'utiliser d'une manière autre et notamment en production d'images. Nous avons fait venir des artistes qui pratiquent cet art, et l'on a appris aux salariés à détourner leur machine photocopieuse.

### **Laurent Grisel**

Antoine Cazeaux, vous avez travaillé une bonne partie de votre vie à EDF. Racontez-nous vos perruques...

### **Antoine Cazeaux, centrale thermique de Vitry**

On a coutume de dire que les ouvriers n'existent plus, mais n'oublions pas qu'aujourd'hui dans les centrales nucléaires comme hier dans les centrales au charbon, travaillent toujours des chaudronniers, des électriciens et des mécaniciens. Tout ce qui change, c'est le combustible. Dans la chaudronnerie, la perruque était pratique courante, y compris pour de vrais travaux de sculpture à la soudure. Je me rappelle d'un certain nombre de chaudronniers, et notamment de l'un en particulier, qui récupérait des bouts de ferraille et qui réalisait des sculptures ou des assemblages, je ne sais comment les appeler.

À la question que vous avez posée : « Impossible, est-ce possible ? » Je réponds tout tranquillement oui. La création culturelle en entreprise est possible et elle existe. Mais pour qu'elle existe un certain nombre de conditions doit être réuni. La création ne peut exister n'importe comment. Je vais essayer très rapidement de vous faire part de mon humble expérience.

J'ai essentiellement travaillé dans des centrales thermiques et particulièrement à la centrale de Vitry. Pendant une douzaine d'années, je suis également devenu président de la Caisse d'action sociale qui regroupe les salariés travaillant dans toutes les centrales thermiques de la région parisienne, des usines de traitement de résidus urbains, comme Ivry, Issy-les-Moulineaux, Saint-Ouen, et puis aussi la Compagnie parisienne de chauffage urbain.

Un jour, c'était à la fin des années soixante-dix, je m'en souviendrai toujours, nous étions en réunion syndicale. J'étais à l'époque délégué syndical, et nous parlions de tout autre chose évidemment que de création culturelle. C'est alors que nous avons reçu un appel téléphonique de Gérard Astor, nouveau directeur du théâtre municipal de Vitry. Il demandait à rencontrer la section syndicale. Nous étions à l'époque en pleine discussion sur des questions comme brûler du charbon français, puisque nous brûlions à l'époque essentiellement du charbon sud-africain, et rappelez-vous à la fin des années soixante-dix ce que cela représentait. Nous avons donc d'autres préoccupations. Notre première réaction a donc été de penser qu'il voulait simplement qu'on lui fasse de la billetterie, qu'on l'aide à remplir sa salle et l'on avait d'autres chats à fouetter. La semaine suivante, nouveau coup de téléphone. Il a tellement insisté que l'on a fini par le rencontrer. Nous avons discuté, ce directeur et la section syndicale, et puis nous sommes quittés d'accords pour travailler ensemble, mais sur autre chose que de la billetterie. Étant entendu que la plupart des salariés de l'entreprise n'avaient pas l'habitude d'aller au théâtre et que ce n'était pas parce que l'on allait mettre en place un service de billetterie ou coller des affiches, qu'ils allaient y aller davantage. Il fallait donc inventer, on ne savait quoi, mais il fallait inventer quelque chose...



## « UNE EXPOSITION SPECTACLE DE 700 m<sup>2</sup>... »

Gérard Astor venait nous voir régulièrement et se tenait au courant de ce qui passait dans l'entreprise. Lors des réunions syndicales à l'atelier, lors des mouvements, lors des assemblées de personnel, il était là. Et puis certains se rappellent peut-être de la grande panne de 1979. Quelque temps auparavant New York avait été plongé dans le noir. Dans notre pays, on se disait que cela ne pouvait pas nous arriver. Paris ne pouvait se retrouver dans le noir puisqu'en France nous avons un réseau interconnecté. Le réseau interconnecté a fait que cela n'a pas été uniquement Paris qui a été dans le noir, mais bien toute la France... Et il se trouve que c'est grâce à la centrale de Vitry, et notamment à ses turbines à gaz, que l'on a réussi à réamorcer la production d'électricité. Tout cela, finalement, réunissait un certain nombre d'ingrédients pour la pièce de théâtre que Gérard Astor était en train d'écrire. Au cours de certaines assemblées, quand il venait, il nous livrait, au fur et à mesure, son écriture. Il y avait, d'une part, la pièce de théâtre qu'il avait écrite et, d'autre part, la conception de ce que l'on appelait une « exposition spectacle » de 700 m<sup>2</sup> dans laquelle des plasticiens s'étaient investis, ainsi qu'un certain nombre d'agents de la centrale, thermiciens, électriciens, chaudronniers. L'idée était de concevoir un espace qui restituait les émotions ressenties lorsque l'on entrait pour la première fois dans une centrale thermique. Lorsque la pièce de théâtre a été terminée, nous avons eu envie de la produire. Avec Gérard Astor et la section syndicale, nous nous sommes mis à la recherche des moyens de production, auprès du ministère, auprès des directions d'EDF, auprès des comités d'entreprise. Entre temps, je suis devenu président du comité d'entreprise. Nous avons alors pu revendiquer l'action culturelle sur le temps de travail, et avec des moyens de transport mis à la disposition par la direction, les ouvriers sont allés au théâtre sur leur temps de travail.

Cette rencontre avec Gérard Astor et cette production culturelle ont été une véritable aventure culturelle qui nous a permis de comprendre comment il fallait s'y prendre pour proposer aux agents, parce que c'est le rôle des comités d'entreprise, des actions culturelles, comme on le disait à l'époque, innovantes, enrichissantes et émancipatrices. Proposer, en intégrant, d'une part, les attentes des salariés, parce que les salariés attendent des propositions innovantes de leur comité d'entreprise et, d'autre part, la politique culturelle du comité d'entreprise, encore faut-il qu'il en ait une.

Cette première aventure date de 1979, mais cela perdure. Personnellement, je suis à la retraite, mais la Caisse d'action sociale continue à mener des actions. La dernière en date concerne la danse. Une création de la compagnie de danse Retouramont intitulée Vertige. Mon départ en retraite, par exemple, n'a pas fait l'objet, comme d'habitude, d'un discours. La Caisse d'action sociale avait imaginé une pièce de théâtre, une vraie pièce de théâtre, avec un vrai auteur qui s'appelle Philippe Bras, une vraie metteur en scène et de vrais comédiens...

### **Valérie de Saint-Do**

Il existe les vrais metteurs en scène et les vrais comédiens comme il existe les « vrais gens », et l'action culturelle auprès des vrais gens le montre !

Vous avez abordé beaucoup des thèmes de cette première partie et également ceux qui sont prévus pour la seconde partie, le travail dans l'art, avec la façon dont votre expérience a également nourri le travail de Gérard Astor. Vous avez également prononcé un mot qui est en effet un « gros mot » et qui pose question aux comités d'entreprises, c'est le mot « billetterie ». Il est vrai que de nombreux comités d'entreprise – c'est un constat effectué et compris par un certain nombre de militants de l'action culturelle au sein de l'entreprise –, se contentent désormais de faire de la billetterie pour les multinationales du divertissement. Ce qui pose évidemment un problème éthique par rapport au rôle d'un comité d'entreprise, à son engagement, à ses volontés de politique culturelle.

André Gomar, peut-être pourriez-vous nous en dire quelques mots ?

### **André Gomar, directeur de l'association Ceux du rail, constituée de nombreux cheminots voulant perpétuer la complicité entre le train et le cinéma**

Après l'évocation de ces expériences positives, le compte rendu de ce qui se passe dans d'autres comités d'entreprises risque de provoquer un désarroi total... Il a été question

d'Air France et d'EDF. Je travaille à la SNCF. Ce sont des entreprises un peu moins difficiles que d'autres puisque nous sommes des établissements quasiment de service public. Cependant, l'art et la réflexion n'y sont pas bien acceptés. Il est évident que des travailleurs davantage armés intellectuellement, qui lisent et qui pensent, opposent une résistance différente. Ce ne sont pas des gens qui sont soumis et qui obéissent.

J'ai commencé à travailler dans le privé et à la chaîne. Il est évident que le cerveau des gens qui sont à la chaîne ne fonctionne plus à force du geste répétitif. Ce qui fait qu'en dehors de la chaîne proprement dite, les gens ne sont plus capables de réfléchir, d'avoir un mode de penser propre ou une pensée qui fait sens lorsqu'ils rentrent chez eux. Ils ne peuvent que se mettre devant leur poste de télé. Tout le monde a entendu les propos de Lelay au sujet des travailleurs – car il pense surtout aux travailleurs –, tout le monde le pensait et maintenant tout le monde le sait...

Les comités d'entreprise ne sont nés à la SNCF qu'en 1983 ou 1984. Il y a eu un flottement d'un an ou deux. Auparavant, existait ce que l'on appelait les Comités d'action sociale (CAS), qui étaient paritaires entre patrons et syndicats. Ils proposaient quelques activités culturelles, mais surtout des activités sociales. Le directeur du personnel contrôlait plus ou moins l'argent affecté aux activités sociales. Aucune activité culturelle comme le cinéma ou le théâtre n'était proposée, mais il existait des bibliothèques qui fonctionnent depuis le début du siècle. Lorsque les CE ont repris ces activités, une dotation a été effectuée. Une partie de la masse salariale a alors été gérée par le comité d'entreprise. Certains comités d'entreprises sont très peu dotés, surtout dans le privé, tandis que la dotation atteint parfois jusqu'à 5 % de la masse salariale chez Dassault. À EDF, la dotation s'effectue sur un pourcentage du chiffre d'affaires. Les moyens de fonctionnement sont tout à fait différents selon les comités d'entreprises.

Les pratiques culturelles sont également tout à fait différentes. Entre 1960 et 1980, il s'agissait avant tout d'une pratique individuelle. Par contre, à partir de 1982 ou 1983, époque à laquelle je suis devenu responsable des activités culturelles du secteur Saint-Lazare et de la Coordination d'Île-de-France, je me suis rendu compte que des pratiques théâtrales existaient un peu partout. La SNCF a par exemple une troupe théâtrale amateur dirigée par un professionnel. Pendant longtemps, des pratiques culturelles ont été soutenues, et selon les départements, avec les théâtres environnants, et même les théâtres parisiens.

Nous nous sommes ensuite rendu compte qu'une déperdition a eu lieu au fil des années. C'est-à-dire que certaines pratiques, le théâtre par exemple, sont considérées comme trop peu payantes sur le plan culturel en ce sens que les retombées ne se répartissent pas sur l'ensemble des salariés. À Saint-Lazare, par exemple, qui regroupe cinq mille salariés, les activités théâtre proposées par le CE n'intéressaient que de vingt à quarante personnes. Par rapport aux activités sportives, c'est de l'ordre de la portion congrue. Ce qui fait que la dotation culturelle a diminué et est presque redescendue à zéro. Sauf en ce qui concerne le cinéma. En Île-de-France, 90 % de la billetterie des CE vont aux multiplex, alors qu'il existe dans cette région le plus grand réseau d'art et d'essai de France. L'essentiel relève donc du pré-achat. Ces sommes, que l'on a du mal à chiffrer, représentent pour UGC et Gaumont, qu'il s'agisse des cartes Pass ou de billets préachetés, une véritable avance sur recette. C'est-à-dire que les CE financent ce poste. Un CE comme celui de Saint-Lazare achète mille cinq cents billets par carnet de dix dont certains seront subventionnés, c'est-à-dire que le billet acheté à six euros sera revendu à deux ou trois euros. Ce qui est une sorte de détournement en faveur d'UGC.

Les responsables estiment qu'il faut répondre à la demande et c'est un problème pour les CE qui doivent faire plaisir au plus grand nombre. Travailler sur la réflexion est difficile parce qu'elle implique du long terme alors que – je pense que c'est le cas pour la plupart des CE –, les élections ont lieu tous les deux ans. À peine élus, les membres du CE doivent déjà penser à se faire réélire. Il ne s'agit donc pas de proposer des activités qui fassent sens et qui fassent penser, mais de proposer des activités qui rassemblent le plus grand nombre. Et c'est tout le problème.

Avec d'anciens responsables de CE, nous avons monté une association dépendant des CE, mais qui a quand même une certaine indépendance. Nous sommes quelques-uns à

essayer de nous mutualiser pour travailler ensemble mais de manière presque individuelle, en dehors des directions de CE syndicales. Le problème est que les décideurs, c'est-à-dire les véritables responsables des CE, viennent peu dans les débats ainsi que les responsables syndicaux. Il est évident qu'une véritable activité culturelle, une réflexion culturelle, ne peut s'élaborer qu'avec les responsables, ceux qui décident, ceux qui en ont les moyens à la fois intellectuels et financiers. C'est avec eux qu'il faut travailler. J'aimerais également qu'un état des lieux soit effectué et suivi de propositions d'action. Une certaine culture est entrée dans l'entreprise, mais il faudrait maintenant passer à une autre étape.

Ces dernières années, les gros comités d'établissement ont eu moins de poids dans les usines comme dans la métallurgie en raison des problèmes affrontés par les entreprises. On considère qu'il existe environ onze millions de travailleurs concernés par un comité d'entreprise, c'est-à-dire grosso modo un sur deux. Mais ce n'est pas très net. Il existe des comités d'entreprises qui mènent de vraies activités et d'autres qui n'en ont quasiment aucune. Et surtout les petites boîtes, surtout le privé. C'est pour cela que l'on ne peut pas affirmer onze millions de personnes concernées.

À la question « est-ce possible ou impossible ? », j'ai envie de répondre que c'est possible, mais avec beaucoup de volontarisme. Il faut également pouvoir être capable d'accompagner parfois les bonnes volontés. Didier Bezace est venu nous voir à Saint-Lazare à plusieurs reprises. Et puis il a abandonné parce qu'il trouvait vraiment trop dur de venir travailler dans les entreprises. Il existe aussi cette démission des créateurs qui ont un peu de mal à se coltiner la difficulté...

### **Laurent Grisel**

Cette dernière remarque renforce ce qui a été dit tout à l'heure quant aux méthodes. Il ne suffit pas d'avoir un discours. L'une des idées clés, justement, me semble-t-il, est de savoir comment trouver cette coopération entre artistes, CE et travailleurs syndicalistes... Annie Dufetelle, responsable du centre culturel et cinéma La Clef, géré par le comité d'entreprise de la Caisse d'Épargne

Une question est très importante à poser à mon sens. Les syndicalistes ne défendent pas tous la culture. Dans le monde syndical, il existe des différences. J'entends régulièrement que de s'occuper de culture n'est pas faire du syndicalisme. Alors qu'il me semble que l'on effectue à l'intérieur de l'entreprise un travail d'ouverture et d'émancipation. Et qu'il s'agit d'un travail syndicaliste avant tout. À mon avis, cette situation a lieu dans de nombreux comités d'entreprises. C'est d'ailleurs pour cette raison que certains d'entre eux tombent dans la facilité de proposer des billetteries dont ils ne s'occupent absolument pas puisqu'ils vont proposer tout autant des spectacles qui n'ont pas besoin d'être mis en valeur, que des spectacles plus difficiles d'accès. À La Clef, nous ne sommes pour l'instant pas encore entrés dans ce système. Nous proposons une billetterie que nous subventionnons à cinquante pour cent deux fois par an. Les choix sont effectués par la commission culturelle, c'est-à-dire par les syndicalistes. Et l'on ne subventionne pas non plus les billets de cinéma...

### **Loïc, compagnie Jolie Môme**

Je n'avais pas entendu depuis longtemps parler des CE en tant qu'émanation syndicale, c'est-à-dire en tant qu'émanation des travailleurs par le biais des syndicalistes. Et cela fait du bien...

La compagnie Jolie Môme travaille beaucoup avec les CE. Nous rencontrons également souvent les syndicalistes dans les manifs et dans nos spectacles. Je crois qu'il y a eu une coupure entre le CE et les travailleurs. Nous avons vu des CE désireux de s'investir dans une programmation, lancer des initiatives, sortir un peu, justement, j'y reviendrai après, de la billetterie, et qui n'arrivaient plus à communiquer avec les autres salariés de l'entreprise. À un moment, nous nous sommes posé la question avec eux. Nous nous rendions pour la deuxième fois à Bordeaux et pour la deuxième fois, seuls deux salariés de l'entreprise venaient par l'intermédiaire du CE, alors que l'on savait que d'autres personnes de la même entreprise étaient venues de leur propre initiative, ne sachant pas que



leur CE s'était associé à l'événement. Il existe effectivement un problème de communication. Pourquoi ne pas réutiliser l'outil syndical et passer par exemple par les tracts syndicaux? Les syndicalistes d'aujourd'hui sont des travailleurs qui ont une idée politique de la société. Et qui ont l'habitude de discuter avec les gens autour d'eux. Ils parlent des spectacles aussi bien voire mieux que de leur idéal de société.

L'élection tous les deux ans des responsables de CE ne simplifie pas les choses. Je ne sais si elle dépend de conditions internes à l'entreprise, ou s'il s'agit du terme légal du mandat. N'y aurait-il pas un moyen d'agir sur cet aspect? Parce que sinon, l'élection au CE devient un baromètre syndical davantage qu'une mission culturelle à proprement parler. D'une part, il existe de nombreux syndicats pour lesquels le CE est également le placard où l'on envoie les vieux syndicalistes dont on ne sait plus que faire! C'est une forme de préretraite... D'autre part, dans de nombreuses entreprises, les salariés ne savent même pas ce qu'est le CE. Dans le pire des cas, ils croient même que le CE est l'émanation du patron et ne pensent pas que les membres du CE sont des camarades. Pour terminer, certains CE sont tellement importants que la communication entre les syndicalistes et les salariés qui travaillent pour eux devient impossible. On arrive à des contradictions assez énormes. Retravailler sur le lien syndical et politique est nécessaire. On a vu que cela pouvait fonctionner vraiment très bien. Mais les CE ne sont pas les seuls à avoir besoin de se remettre en cause. Je crois que si les artistes ont conscience d'être des travailleurs et qu'ils se soucient eux-mêmes du sort et des préoccupations des travailleurs, peut-être les travailleurs recevront un petit peu mieux ce que les artistes ont envie de leur présenter.

En ce qui concerne la billetterie, je me rends compte au fur et à mesure du travail que nous effectuons dans ce domaine, que lorsqu'elle n'est pas véritablement accompagnée par une démarche volontaire du CE, des syndicalistes, et éventuellement, de la troupe, de l'artiste et de la structure accueillante, elle ne sert véritablement que les Puy-du-Fou et autre Johnny Halliday... Je ne pense pas que la billetterie soit un outil de promotion car elle est dérisoire par rapport à la puissance des grosses structures marchandes du spectacle, d'où l'intérêt de la doubler d'une démarche militante...

### **Pierre Ascaride, directeur du Théâtre 71 à Malakoff, scène nationale**

En ce qui concerne la billetterie, il existe en Île-de-France une toute petite initiative qui s'appelle Ticket Théâtre et qui réunit vingt-cinq théâtres, surtout de banlieue. Ticket théâtre permet aux salariés d'une entreprise d'acheter – un peu sur le modèle du ticket restaurant – un ticket pour aller dans le théâtre de leur choix parmi ces vingt-cinq théâtres. Ce sont les relations publiques de ces théâtres qui ont imaginé cette solution pour essayer de trouver un autre angle d'attaque vis-à-vis des CE puisque cette idée, qui a peut-être été mythique, dans le fond, des wagons de travailleurs qui allaient voir les spectacles de Jean Vilar, ne fonctionne plus. Elle n'a peut-être jamais fonctionné, d'ailleurs...

Nous devons faire à peu près 300 à 400 tickets par an, pour un total de 20 000 spectateurs. En quantité, ce n'est pas énorme, mais en qualité de relation, c'est assez important parce que les gens qui prennent l'initiative de s'occuper de ces Tickets Théâtre dans l'entreprise deviennent les relais des théâtres et nous avons beaucoup de discussions avec eux.

Dans le milieu du théâtre subventionné, les travailleurs du théâtre, ont également un comité d'entreprise. Mais comme nos entreprises sont souvent très petites, entre dix et vingt salariés, il a été mutualisé. Le Fonds national d'action sociale (Fnas) est un organisme qui a un volet d'action culturelle. Je parle en tant que « patron », puisque je suis directeur d'une entreprise culturelle et j'ai été, à une époque, président du Fnas. J'ai été assez étonné de constater que souvent les salariés de nos entreprises n'avaient pas une très grande pratique culturelle eux-mêmes et qu'ils préféreraient également aller vers des activités plus ludiques, les voyages, les colonies de vacances pour les enfants, etc.

### **Valérie de Saint-Do**

En pointant tout à l'heure le sujet de la billetterie comme une dérive d'un certain nombre de pratiques des comités d'entreprises, je pointais également un clivage qui se des-

**LES COMITÉS  
D'ENTREPRISE  
UNE EXCEPTION  
CULTURELLE  
MENACÉE**

sine d'ailleurs au travers des interventions des uns et des autres. Propose-t-on de la consommation culturelle? Y compris quand cette consommation voudrait aller à l'encontre de celle qui rend des cerveaux disponibles? Mais on se rend bien compte, au travers des expériences des uns et des autres, que cela ne suffit pas. L'enjeu n'est pas de faire venir les gens au spectacle si bon, si intelligent, si fort soit-il, mais de proposer d'autres formes d'actions comme celles qui ont été décrites tout à l'heure par Annie Pourre et par Antoine Cazeaux. Il existe de toutes façons un clivage fondamental entre le fait de faire venir en spectateur, y compris pour des productions passionnantes, et le fait de faire participer et d'avoir une action de terrain.

Jean-Michel Leterrier, quel est votre avis sur cette question ?

**Jean-Michel Leterrier, auteur d'ouvrages sur les pratiques d'invention artistique des salariés en entreprise**

Je ne suis pas un spécialiste de la perruque, mais il me paraît important de repartir de ce point, y compris par rapport à la situation des CE, parce que tout ce qui se passe en entreprise est extrêmement lié.

Premièrement, les CE auront 60 ans en 2005, ce qui est à la fois peu et beaucoup. À quelques semaines de cet événement, je pense qu'il est tout à fait important que notre débat se situe également dans ce contexte.

Deuxièmement, je pense que les comités d'entreprises, qui sont une singularité française, constituent une sorte d'exception culturelle. Et je crois que cette exception est aujourd'hui menacée. D'une part, parce qu'il existe des dérives consuméristes qui peuvent entraîner les CE à s'autodétruire si leur singularité profonde n'est pas réaffirmée. D'autre part, il existe également les événements liés à la vie économique comme les fermetures d'entreprises et les délocalisations qui réduisent ou suppriment les moyens des CE. Cela se passe quasiment toutes les semaines. Enfin, on peut imaginer qu'au nom de l'Europe, la France constitue avec les CE une sorte de privilège et qu'à ce titre ils soient remis en cause. À l'aube de la célébration de leur soixantième anniversaire, il est bien de dire qu'ils constituent une exception culturelle, qu'il faut la maintenir et qu'un travail de redimensionnement de leur activité est à mener sur ce qui constituait au départ leur singularité. Lorsque l'on évoque la culture dans l'espace et dans le temps du travail, donc sur un territoire dénommé usine, atelier, laboratoire ou bureau, il existe trois dimensions différentes de la culture dans ces espaces. Le CE n'est que l'une d'entre elles et lorsque les autres se relâchent, la situation du CE devient beaucoup plus compliquée. Je pense que, d'une part, il existe dans l'entreprise des pratiques avec toutes ses formes particulières et que, d'autre part, il existe des pratiques de créativité individuelle qui passent effectivement par la perruque, y compris par des formes plus contemporaines de détournement sur des logiciels. Je crois que les gens qui sont au travail sont des gens qui ont aussi besoin d'être créatifs. Lorsque cette créativité leur est déniée ou refusée, ils l'expriment sous des formes détournées comme la perruque ou autre. Cela passe aussi par des pratiques amateurs. De nombreux CE ont initié, depuis leur création, des ateliers de musique, de théâtre, de vidéo et d'expression corporelle. Il existe un besoin des gens de s'exprimer et les CE sont une réponse à ce besoin.

Nous avons donc un premier niveau : celui des gens qui ne se limitent jamais ni dans le travail ni à côté du travail à ce qu'on leur demande, parce que ce sont des hommes et des femmes qui ont une histoire, un imaginaire, des rêves, des fantasmes et qui ont besoin d'être créatifs comme on l'est en dehors de cet espace. Il s'agit donc d'une forme de créativité individuelle qui se manifeste dans l'entreprise. Puis il existe un deuxième niveau, qui est ce que le CE propose ou pourrait proposer – activités littéraires ou artistiques, spectacles, etc. – et où, en quelque sorte, l'entreprise joue le rôle de médiateur entre des œuvres culturelles et un public disponible. Enfin, il existe un troisième niveau, qui est tout aussi important et que l'on a quelque peu occulté, c'est l'acte de travail qui est par lui-même un acte culturel. Le travail, au sens large et pas uniquement le geste ou le métier mais l'espace et le temps socialisé dans ce cadre, est une expérience culturelle. Les gens qui pour des raisons de chômage, de maladie ou de licenciement économique sont privés de cette expérience, culturellement, se déconstruisent. Et pas uniquement

pour une raison financière, ce qui est également une question importante. Quand je dis travail, je pense le savoir-faire, le métier, le geste, l'activité sociale, l'activité syndicale, les rapports entre les gens, les rapports intergénérationnels, les rapports interethniques, les rapports hiérarchiques. Tout cela constitue une culture. Il existe une culture dans l'espace de la production. Dans l'entreprise, coexistent donc trois formes de culture : la culture du travail, en tant que valeur culturelle importante, les pratiques artistiques littéraires et artistiques que développent le CE, et puis la créativité des agents. Lorsque pour des raisons particulières l'une ou l'autre, ou deux de ces dimensions se relâchent, les CE, qui ne sont pas des mondes à part de la réalité, rencontrent des difficultés et peuvent être conduits à proposer davantage d'activités dans le champ de la consommation que dans celui de la créativité.

Je souscris aux propos d'André Gomar selon lesquels on ne sait véritablement ce qui se passe dans les CE. Je ne suis pourtant pas le plus mal placé pour en parler car j'ai beaucoup travaillé sur cette question. Réaliser un état des lieux de la réalité culturelle des CE aujourd'hui serait extrêmement utile. Je pense que nous aurions des surprises. On découvrirait effectivement des pratiques révoltantes de billetteries consuméristes, mais également des initiatives extrêmement intéressantes. Hier et aujourd'hui, de nombreuses expériences attestent que les CE sont des lieux d'expérimentation et d'innovation y compris dans le champ de la création artistique.

### **Laurent Grisel**

C'est génial ! Il faut le réaliser, cet inventaire !  
Stéphane Gatti, vous avez l'air très dubitatif...

### **Stéphane Gatti, réalisateur**

Je suis un Martien, ici... Je ne suis pas syndicaliste et ne travaille pas dans un comité d'établissement. Je travaille dans une ville ouvrière qui s'appelle Saint-Dizier. Nous sommes un collectif d'écrivains, de cinéastes, de graphistes et de photographes et intervenons sous cette forme, là où nous sommes. Nous travaillons aussi à Montreuil et dans l'Est. Nous essayons de réfléchir autour de ces questions et nous sommes à des millions de kilomètres de vous. Quand j'entends Annie Pourre déclarer que la perruque est un exemple de la culture, je suis doublement choqué. D'une part, parce que nous militons depuis trente ans et que je ne pense pas que l'on puisse faire l'apologie du vol dans l'entreprise. D'autre part, si la perruque est possible dans les grandes entreprises nationalisées, il n'en est pas question dans le privé.

L'année dernière, nous nous sommes posé la question de savoir ce que voulait dire le mot « communauté ». Nous avons essayé de réfléchir sur différents champs et notamment sur celui de la « communauté de travail ». À Saint-Dizier se trouve le grand atelier de pièces détachées de la SNCF pour toute la France. Nous avons voulu voir comment fonctionnait le mot cheminot entre syndicalistes, dans l'entreprise, et nous avons constaté qu'aujourd'hui le cheminot a une très mauvaise image. Il est perçu comme un travailleur privilégié qui a des avantages absolument incroyables, et qui pourrait effectivement faire de la perruque, mais nous ne sommes pas allés jusque-là, nous ne leur avons pas posé cette question. C'est donc l'image même des travailleurs qui ont été les plus engagés dans les dernières luttes, qui ont payé de leur personne par rapport à l'image publique pour soutenir un certain nombre de revendications qui est questionnée. Et il s'agit de culture. Ce n'est pas de la culture en termes de consommation, ni en termes de billetterie, c'est de la culture en tant qu'utopie sociale qui existait chez les cheminots. Vous évoquez les bibliothèques. La bibliothèque municipale de Saint-Dizier a été donnée par les cheminots à la ville. C'est un geste important. Cette image-là, les cheminots eux-mêmes ne savent plus la défendre. On voit bien à l'intérieur de l'entreprise que les jeunes cheminots ne veulent plus se revendiquer cheminots. Ils disent tous : « Nous sommes des agents SNCF ». Le travail que la direction de la SNCF est en train d'effectuer, qui consiste à scinder les équipes, à répartir les activités en différentes entreprises, à faire en sorte que cela ne communique plus du tout, est en train de porter ses fruits : toute la culture de l'entreprise est en train de disparaître.

**UNE TRAVAIL  
INSCRIT DANS UNE  
LONGUE DURÉE**

Je me demandais ce qu'ils avaient en commun, ces cheminots. Nous avons filmé pendant six mois pour savoir ce qui se passait en allant voir systématiquement tout le monde dans l'entreprise. Nous avons compris qu'un jeune qui entrait à la SNCF était quelqu'un qui pensait pouvoir faire un trajet dans l'entreprise, c'est-à-dire qu'il pouvait commencer par une formation et au cours de sa vie être passer par au moins quatre postes grâce à la formation. Et l'on voyait chez ces gens l'importance d'avoir eu accès à des formations à toutes les étapes de leur vie. C'est une sorte d'utopie sociale. Ce sont des choses qui peuvent se montrer et nous avons essayé de le faire. Nous avons par exemple une radio à Saint-Dizier, mais lorsque nous essayons de faire comprendre quel type d'utopie sociale est en train d'être mis à bas avec la liquidation de la SNCF, le message est très difficile à faire passer parce que les gens n'écoutent pas.

Pour moi, effectivement, c'est de la culture. Mais cela dépend évidemment du type de mission que l'on confie à la culture. C'est pour cela que je suis un peu gêné d'intervenir ici. Je n'ai jamais travaillé avec les comités d'entreprise, en dehors d'une exposition pour la CCAS dont les moyens sont conséquents, mais dans une ville comme Saint-Dizier, c'est zéro. Aucune manifestation n'est organisée pour la projection de nos films ou le montage de nos expositions. Peu à peu, quand les syndicalistes se sont rendu compte de ce que l'on questionnait, ils sont venus, ils se sont approchés du travail, ils ont commencé à chercher comment mobiliser leurs camarades, mais leur capacité de mobilisation est franchement dérisoire. Et donc, dans des petites villes ouvrières de trente mille habitants comme Saint-Dizier, où il n'existe aucune habitude de consommation culturelle, le comité d'établissement – tout comme les autres acteurs culturels de la ville – n'a aucune possibilité de vendre quoi que ce soit... À partir de ce constat, la définition de l'objet culturel, de sa mission et des raisons qui poussent à se mettre en route doivent être précisées.

Je ne sais si vous vous posez les questions de savoir à quoi vous servez, pourquoi vous le faites, qu'est-ce ce que vous faites venir et comment vous le faites venir, mais dans notre pratique, à Saint-Dizier, nous sommes confrontés à ce genre de questions. Nous sommes un peu « has been », parce que le champ d'intervention dans lequel nous nous sommes mis – très précisément à côté – est de réaliser des objets culturels atypiques qui se proposent d'être des outils pour les gens avec lesquels nous travaillons. Nous pensons ainsi que le catalogue « Paysage ouvrier » que nous venons de publier est un outil pour tous les syndicalistes, pour tous les gens de Saint-Dizier, parce que ce n'est pas de la mémoire ouvrière, c'est simplement la réflexion des syndicalistes sur la ville. Ce n'est pas non plus une apologie des syndicats, mais cela pose la question de savoir ce qu'est, quand on est ouvrier, de vivre dans une ville qui est en train d'être liquidée économiquement...

### **Laurent Grisel**

« L'entretenir » était au départ l'initiative tout à fait autonome, et qui le reste d'ailleurs, d'un libraire de la ville. Ce collectif réunit des artistes qui ont ensemble des qualités complémentaires : un écrivain comme Michel Séonnet, un homme de radio comme Benoît Artaud et un réalisateur comme Stéphane Gatti. Ils constituent une force extraordinaire, parce qu'ils réunissent un ensemble de pratiques de création, d'invention, d'enquête, de mise à jour, de mise en forme, mis à la disposition d'un projet. Voilà sept ans qu'ils travaillent tout au long de l'année. Chaque thématique est abordée au cours d'une période qui dure un an ou un peu plus.

Pendant un an, le collectif a travaillé sur le mot « ouvrier », sur tout ce que cela ramasse et fait sortir. Nous évoquions l'art dans l'entreprise. Je ne sais s'il s'agit d'art. Il s'agit, en tous cas, de Stéphane Gatti qui pénètre dans les entreprises avec l'accord de la direction, des ouvriers. Tout se fait de façon tout à fait ouverte et paisible. Ils ont donc filmé les ouvriers au travail, les ont fait parler, etc. Idem pour les photographes. La distinction un peu artificielle que nous avons faite aujourd'hui, dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise, a tendance à s'effacer dans une action comme celle-là, parce que ce travail d'enquête, de coopération, est ensuite exposé sur la place de la ville. J'y étais, un dimanche. Il n'y avait personne. Puis une famille entre... Cela se passe dans une tente, toute en longueur. Ils avaient également travaillé avec les instituteurs et les enfants. Les dessins

avaient été placés au fond de la tente. Les parents et leurs enfants s'y dirigeaient donc. Entre temps... tellement de choses à voir! Ils disaient: « Tu as vu ce moule? On faisait des rotules ». On est dedans, on est dehors...

Il s'agit d'un travail de grande haleine et qui convoque des points de méthode. C'est un exemple possible de combinaison entre des artistes et des travailleurs. Je suppose qu'il en existe beaucoup d'autres...

### **Annie Pourre**

Je voudrais répondre à Stéphane Gatti. D'abord, ce n'est pas du vol, c'est de la récupération de matière souvent perdue. Mais ce qui est extrêmement important est que les directions ont compris, et c'était effectivement la contradiction du rôle du comité d'établissement, que moins les salariés développaient leur imaginaire, leurs moyens de créativité, et plus d'autres résistances généralement beaucoup plus violentes s'installaient. Les directions savaient que cette créativité était une forme de résistance qui leur octroyait une certaine paix sociale, mais elle leur permettait également d'identifier des salariés qui avaient acquis des savoir-faire extrêmement pointus. Pour preuve, Air France a créé un atelier regroupant uniquement d'anciens « perruqueurs » car ils sont les seuls, aujourd'hui, à détenir un savoir-faire qui leur permette éventuellement d'intervenir sur toutes les pièces d'un avion sur lesquelles il existe une problématique. Y compris en s'interrogeant sur pourquoi telle soudure ne tient pas, etc.

Je voudrais maintenant revenir sur la question de l'œuvre et de l'artiste. J'ai fondamentalement été en désaccord avec la pratique qui consiste à importer un artiste quel qu'il soit à l'intérieur de l'entreprise parce que le CE avait décidé qu'une rencontre aurait lieu entre artiste et salariés, entre monde du travail et culture... Nous avons des options complètement différentes. Nous avons d'abord considéré qu'il fallait tout d'abord que s'installent d'autres rapports. Nous voulions créer des rapports d'un autre niveau, d'une autre qualité, y compris en termes d'échanges, y compris en termes d'égalité, y compris entre les gens du monde du travail et les gens du monde de la culture. Nous avons donc travaillé par exemple en faisant en sorte de proposer des cours d'initiation à l'art contemporain pendant deux ans. Au bout de deux ans, les salariés pouvaient choisir des toiles dans les Fonds d'art contemporain (notamment celui du 94), puis les présenter, y compris dans les ateliers, réaliser des expositions, organiser des rencontres avec les peintres, les plasticiens, les sculpteurs dans un autre rapport, à partir de ce travail préparatoire qui nous paraissait essentiel, ne serait-ce que du point de vue du respect entre ces deux personnes. Je trouve indécent de la part d'un CE d'amener un artiste, un sculpteur, un peintre à qui l'on demande de montrer son œuvre, de partir quand c'est fini, et de considérer ensuite que son travail est terminé.

### **Jean-Claude Pompougnac**

Dans la mesure où nous sommes coresponsables, avec Cassandre, du titre « Culture et monde du travail », je crois que le mot « culture » présente effectivement un inconvénient majeur car il est passible de toutes sortes d'acceptions. Culture dans le sens de « ministère de la Culture » et également dans le sens de cette remarque vraiment juste de tout à l'heure, cette acception plus anthropologique de la culture qui se perd de vue dans le temps selon laquelle la vie de travailleur est un élément culturel en soi par rapport à un ensemble de pratiques, de comportements individuels et collectifs. Peut-être vaudrait-il mieux intituler cette première partie du débat « Travail artistique et monde du travail »? Je pense à un séminaire de Peuples et cultures qui s'était appelé assez joliment « Travail artistique et création sociale » et c'est toujours en référence à ce titre que je pense les objectifs de l'établissement que je dirige sur toutes ces questions liées à l'intersection du champ artistique et du champ social.

Je voudrais également rebondir sur une autre question. Je commence par préciser, comme Pierre Ascaride, que je suis chef d'entreprise. Indépendamment de tous les phénomènes que nous décrivons, il en existe un qui apparaît de plus en plus. C'est la conséquence terrible des nouveaux modes de management. Management participatif, management par objectif, etc., qui aboutissent, en fait, à un extraordinaire appauvrissement –

**CULTURE: UN MOT  
PASSIBLE DE  
TOUTES SORTES  
D'ACCEPTIONS...**

pensé et voulu comme tel, d'ailleurs – des relations humaines dans le monde du travail, qui fait que l'on ne peut plus vraiment donner sens à cette dialectique conflictuelle entre la stratégie du patron et les tactiques de résistance du travailleur. La question de la perqure était au centre du travail de Michel Certeau dans les années quatre-vingt, justement pour comprendre la créativité des « gens d'en bas », pour le formuler ainsi. Cette créativité se manifeste par l'usage de tactiques qui apparaissent toujours par le biais de formes de résistance qui se déplacent par rapport aux stratégies de ceux qui sont propriétaires, chefs ou patrons...

Je crois que cette dialectique devient invisible parce qu'effectivement les stratèges inventent chaque jour des stratégies plus raffinées, mais ce qui reste visible et effroyable est l'appauvrissement des relations humaines, des relations de personne à personne, des relations des individus au collectif, au sein de ce monde comme, d'ailleurs, au sein de la société. Je persiste à penser que le travail artistique – au sens de l'intervention qui peut permettre d'opérer des déplacements, de faire percevoir autrement, ou comme un travail qui permet de rendre étrange ce que l'on croyait familier ou inversement de permettre aux gens de s'approprier ce à quoi ils se croyaient étrangers, en bref tout ce travail autour de la subversion et du sens – doit pouvoir continuer à rejoindre les militants, les syndicalistes etc., qui sont confrontés dans un autre champ au même travail de la longue résistance à toutes les stratégies de formatage auxquelles nous sommes aujourd'hui soumis.

### **Antoine Cazeaux**

Je pense qu'aujourd'hui très peu de salariés sont persuadés de l'idée selon laquelle l'acte de travail est un acte culturel, et ce de moins en moins. Il m'arrive de rencontrer d'anciens collègues de la Centrale. Avant même de parler avec eux, je sais ce qu'ils vont me dire. Qu'ils en ont marre! Une seule chose compte, y compris dans une entreprise encore nationalisée, même si l'on y entend parler d'ouverture du capital, c'est la productivité. Si l'on pousse cette logique à l'extrême, pour soutenir la concurrence, nous dit-on, l'entreprise la plus concurrentielle sera celle qui emploiera des esclaves...

## DEUXIÈME PARTIE

### LE MONDE DU TRAVAIL DANS LA CULTURE ET L'ART

#### Laurent Grisel

L'une des questions que je me pose est comment échanger au sujet des expériences de manière à ce qu'elles trouvent des résonances chez ceux qui ne les ont pas vécues ? Peut-on échanger, se répondre, approfondir, trouver des clés, des idées de manière à ce qu'elles rebondissent et bourgeonnent ? Il nous faudra peut-être revenir sur certaines paroles prononcées, afin qu'elles ne soient pas simplement un échange de formules ou de mots, mais que les idées fassent leur chemin.

Il m'a semblé que vous aviez, Annie Pourre et Stéphane Gatti, une exigence en commun, qui est celle de la durée. Que cela dure longtemps... C'est extrêmement important, parce qu'une relation qui dure longtemps peut justement être une relation. Et permettre de se revoir, de s'éprouver dans la relation, de commencer à changer ses cadres de pensée parce que cela prend du temps de changer de point de vue. À la durée s'attache aussi la confiance, un certain type de rapport au réel, aux vérités ou à la vérité.

#### Stéphane Gatti

À une nuance près, c'est que les comités d'établissement, comme la majorité des établissements culturels en France, transforment tous les artistes en « cachetonneurs » invétérés, c'est dire la pensée qui existe derrière... Ce qui se vend le mieux actuellement en France, c'est le photographe. Le photographe vient une semaine, prend des clichés, produit un effet miroir... Il n'existe pas un seul centre culturel en France qui ne veuille son photographe ! Ce genre de pratique a totalement corrompu l'intervention culturelle dans les entreprises et, plus généralement, un peu partout.

Le fait que nous arrivions à être une équipe qui n'est pas de Saint-Dizier, qui a réussi à travailler sept ans d'affilée, sur une ville, en choisissant ses thèmes, en réfléchissant, etc., est un luxe inouï ! Je ne peux pas citer beaucoup d'équipes qui ont fait le travail que nous avons fait en sept ans pour arriver à réaliser le type de produit que l'on a réussi à fabriquer. C'est un vrai geste de résistance. Qui inviterait François Bon pendant sept ans à travailler dans un collectif d'usine pour écrire ? Je ne sais pas. Personne ! Cela n'existe pas ! La notion du temps est absolument fondamentale pour réfléchir. Parce que dans une ville comme Saint-Dizier, la première année, nous étions perçus comme des hommes du maire. Il est de droite, il est RPR. Tous les gens de gauche nous faisaient la gueule. La deuxième année, nous étions perçus comme des gauchistes. Et la gauche et la droite nous ont fait la gueule. Nous avons ensuite proposé un sujet sur comment on prie en Haute-Marne intitulé « Trois fois amen ». Que veut dire amen pour chacune des trois religions monothéistes ? Ce n'était pas un projet républicain... Nous avons eu tout le monde contre nous. Il faut du temps pour être identifié. Il a fallu au minimum trois ans pour que le maire dise à ses administrés que nous étions bizarres et que peut-être ils pouvaient réfléchir avec nous... La gauche a été plus longue encore. Il a fallu quatre ans parce qu'il existait une douleur, un maire communiste qui avait été battu, qui avait disparu, et donc un secteur associatif ravagé. Il était difficile dans ce contexte d'apporter une quelconque réflexion à la fois sur le monde associatif, sur le monde syndical, etc. Il faut du temps... Notre « carrière » à Saint-Dizier va probablement s'arrêter parce que tous les alliés institutionnels que nous avons partent à la retraite. Néanmoins, pendant sept années, nous avons publié un catalogue comme « Ouvrier » par an. Ils resteront. Nous avons fait « ouvrier » parce que dans une ville ouvrière comme Saint-Dizier où il n'existe que des fondeurs, c'est un désastre. Les ouvriers, à Saint-Dizier, ont généralement une image tellement négative d'eux-mêmes, que pèse le poids, effectivement, d'un vote Front National lourd. Qu'est-ce que cela veut dire ? Comment cela s'organise-t-il ? Ce sont des questions qu'il faut réussir à poser, mais il faut du temps, de la confiance pour que tout cela se mette en place.

### Jean-Michel Leterrier

On a dit qu'il fallait donner du temps au temps, mais je pense que par rapport au monde du travail dans ses relations avec la création artistique, il faut du temps et du sens. Pour être concret, je vais évoquer des expériences non pas exemplaires mais qui peuvent peut-être permettre de réenchanter quelque peu l'avenir. Ces expériences s'inscrivent certes dans la durée mais s'ancrent sur des idées et des valeurs qui ont du sens.

Premièrement, pour reprendre cet exemple, lorsque François Bon a publié son premier livre, *Sortie d'usine*, en 1984, sa première sortie publique a consisté à nous rendre visite à Billancourt. À l'époque, j'étais directeur des Affaires culturelles du CE. Effectivement, François Bon n'est pas resté sept ans parmi nous, mais un mois. Pendant ces quelques semaines, il a tourné dans l'usine, il a rencontré les salariés, les manœuvres de l'île Seguin et d'autres sites. C'était une expérience bouleversante pour moi. Les gens ont découvert François Bon en 2004 grâce à son fabuleux roman sur Daewoo, mais il a la même exigence artistique, la même écriture sans concession depuis vingt ans. Lorsqu'il est venu rencontrer les ouvriers des forges et des fonderies de Billancourt, son discours était sans complaisance aucune avec eux.

Deuxièmement, le peu d'expériences concrètes que je connaisse s'ancre toujours à un moment donné sur des questions de sens, donc dans un temps donné. Et en fait, lorsque l'on regarde le contexte dans lequel la demande se passe – il s'agit davantage d'une demande que d'une commande dans le sens où l'on a besoin des uns et des autres, de se rencontrer – c'est souvent à partir d'une situation non pas de crise au sens négatif du terme mais dans le sens où cela bouge. Cela bouge dans le travail, cela bouge dans les relations sociales et, d'une manière ou d'une autre, ce contexte intéresse des artistes. En 1984, François Bon est effectivement venu à une période où Billancourt ne se désespérait pas, c'est venu cinq ans après, mais où, entre 1981 et 1984, le site s'interrogeait sur son avenir. La direction avait le projet de faire de Billancourt la vitrine de Renault. Ce projet s'appelait Billancourt 2000. Il n'a duré que trois ans, de 1981 à 1984. On connaît la suite... Ceci étant, pendant une période, les gens se sont interrogés sur l'avenir et pendant ces périodes d'interrogation, ces périodes de mutation, il existe effectivement possibilité pour les artistes de s'en saisir.

Antoine Cazeaux retraçait l'expérience menée à Vitry, avec Gérard Astor. Il y avait le problème évoqué par rapport au charbon, il y avait un enjeu politique, économique et social pour les gens de défendre cette industrie, et puis il y avait aussi la grande panne qui a donné naissance à une métaphore dans la tête d'un artiste, en l'occurrence Gérard Astor, qui a monté un spectacle sur l'offre et la demande en matière d'énergie électrique. Il a eu recours à des artistes de cirque, des équilibristes qui ont parlé en marchant sur un fil montrant ainsi la frontière extrêmement ténue entre l'offre et la demande.

Par rapport au cinéma, il est vrai que depuis 1995 – ce n'est sans doute pas non plus par hasard –, existent de grandes luttes de cheminots et d'autres corporations. Par la suite, de nombreux cinéastes et documentaristes ont manifesté un intérêt pour le travail et ce qui s'y joue. C'est-à-dire non seulement la question du travail, mais aussi des celles qui sont en lien avec des formes de sociabilité, des formes de résistance, des formes de culture de contrebande qui se nouent dans le contexte du travail. Je pense que pour que des rencontres entre artistes et un milieu de travail aient lieu elles ne doivent pas être imposées mais s'ancrent sur une réalité et un contexte.

### Stéphane Gatti

François Bon a pu réaliser ce travail sur Daewoo à Nancy parce qu'il travaillait avec Tordjman depuis cinq ou six ans. Il a conduit des ateliers d'écriture, formé à la lecture. C'est ce travail de fond qui a rendu possible cette intervention à Daewoo. C'est important de le dire parce que le drame de François Bon est d'être obligé de se comporter en voyageur de commerce. Son génie particulier lui a permis de réussir un livre, *Paysage fer*, qui rendait compte du fait que l'on pouvait écrire un livre juste en prenant le train. Néanmoins ce n'est pas souhaitable tout le temps...



## Laurent Grisel

Cette mise au point est importante parce si vous ne parliez pas de prime abord des mêmes durées – sept ans et un mois –, on retrouve cette longue durée de plusieurs années avec les ateliers d'écriture dans le théâtre de Nancy, ce qui est un enracinement très long. Et lorsque l'on connaît un peu François Bon, qui est quelqu'un d'extrêmement timide, on peut imaginer qu'il lui faut vraiment du temps pour s'accommoder aux gens et tout autant aux gens pour s'accommoder à lui... Cela va dans les deux sens.

Gérard Astor, pourriez-vous nous dire si la notion de durée est importante pour vous ? Pouvez-vous nous faire comprendre intuitivement, simplement par des anecdotes, à quelles conditions une relation réelle, profonde, productive et inventive est possible ?

## Gérard Astor, directeur du Théâtre Jean Vilar à Vitry-sur-Seine

Jean-Michel Leterrier le disait tout à l'heure, et je crois qu'il a raison, l'intérêt, l'apparition, l'émergence, de ce type d'aventure correspond à des faits sociaux qui font irruption. Pour Énergie-sur-Seine, c'était la grande panne. Je le crois fortement, mais cela ne peut se passer que s'il existe dans le domaine de l'art, je dirais, l'équivalent, c'est-à-dire des batailles à l'intérieur même de l'écriture.

L'autre mot prononcé par Jean-Michel Leterrier tout à l'heure est celui de métaphore. Or, le grand combat, à mon avis, dans le travail d'écriture est comment accéder au statut de métaphore. La question se pose d'autant plus si la matière première de l'écriture, on va le dire comme cela, est le monde du travail. Parce que dès le moment où l'on est en confrontation, où l'on est baigné par le monde du travail, la tendance sera d'aller non pas vers la métaphore mais vers la métonymie, c'est-à-dire à reproduire. C'est ce que vous disiez au sujet des photographes. Il est plutôt facile pour un photographe, de parcourir un lieu de travail et d'en donner un miroir. Seulement l'art est autre chose qu'un miroir. La question à l'intérieur de l'écriture est une bataille. Comment accéder à des conditions concrètes qui permettent à l'artiste de produire une métaphore, et particulièrement quand il est au contact avec le monde du travail ?

Le théâtre de Vitry a donc retrouvé la Centrale de Vitry presque vingt ans plus tard, à un moment où la direction désarticule le travail. Je vais donner un seul exemple. Un matin, l'un des collègues d'Antoine Cazeaux arrive à son poste de travail. Son établi, avec ses outils, n'existe plus. Disparition totale, du soir au matin. Réorganisation du travail. Il doit aller travailler devant un ordinateur. On sait combien les suicides affectent aujourd'hui ce que je continue à appeler la classe ouvrière même si elle est étendue. Nous sommes donc devant un événement majeur et devant une vraie stratégie patronale. Lorsque nous avons mis en contact la compagnie de danse Retouramont avec les agents de la Centrale de Vitry, nous savions ce que nous faisons. Ce sont des danseurs qui, sans se poser du tout le problème de l'entreprise, sont extrêmement fascinés par le caractère concret, matériel, des supports. Lorsqu'ils sont arrivés à la Centrale, la première chose qui les a éberlués est évidemment l'échelle du bâtiment, la transparence des grandes verrières. Ils ont donc commencé à élaborer, c'est le propre de leur travail, quelque chose d'artistique. Ils ont commencé à travailler sur l'idée de transparence. Transparence des verrières, transparence des volumes... Lorsque l'on est dans une centrale, tout le volume est donné parce que les étages ne sont séparés que par des caillebotis. On voit donc de haut en bas. On voit au travers. Et puis, parce que nous avons une grande expérience de ce type de travail, nous avons invité la section syndicale, pas le CE, mais la section syndicale, à recevoir ces artistes pendant une heure et demie. De prime abord, la langue de bois s'exprimait, et d'un côté, et de l'autre...

## Laurent Grisel

C'est quoi la langue de bois d'un danseur ?  
(rires dans la salle)

« ACCÉDER À  
DES CONDITIONS  
CONCRÈTES QUI  
PERMETTENT  
À L'ARTISTE  
DE PRODUIRE UNE  
MÉTAPHORE »

### Gérard Astor

On aime travailler à la verticale, par exemple... À un moment donné, la glace a été brisée et les agents de la centrale ont commencé à parler de leur souffrance, profondément de leur souffrance. Progressivement, quelque chose d'absolument effrayant est arrivé dans la conscience de ces danseurs en train de répéter dans leur studio de répétition sur la transparence des objets, par exemple, bâche transparente contre laquelle on se heurte, grand coussin transparent gonflé où l'on se pose dessus ou dessous : travailler avec la transparence dans la centrale, travailler avec la transparence des objets chorégraphiques leur a fait penser à la disparition même de l'outil, à la disparition même de leur propre objet de travail. C'est-à-dire que tout à coup, cette bâche transparente n'était plus une image métonymique de la verrière. Cette transparence désignait bel et bien que la réalité sous les doigts des agents EDF était en train de fuir. Et que ce à quoi l'on assistait était à la disparition même de l'outil de travail. À ce point que Geneviève Mazin – au bout d'un moment il faut citer les gens parce que cela s'est passé dans des gens, dans des personnes – a posé cette question finale : « Mais mon objet de travail le plus fort est mon propre corps ! »... Imaginez ce que veut dire pour un danseur travailler sur la disparition de son propre corps. Pensez à l'image que projette ce questionnement devant les agents de la centrale de Vitry. Nous nous trouvions effectivement devant une élaboration métaphorique de première grandeur qui intégrait la dimension du travail ouvrier à l'intérieur du travail chorégraphique.

L'hypothèse qui est la mienne est que le grand art peut présider au rapprochement entre ces deux milieux qui ont été écartés parce qu'il s'est passé trop de choses belles en 1936, trop de choses belles pendant la guerre, la résistance, etc., et qui auraient pu se passer en 1968, et donc nous savons bien pourquoi nous sommes de part et d'autre les uns et les autres... Je crois que le grand art consiste à faire en sorte que la manière – et l'on peut l'analyser ensuite –, dont on fait s'approcher les artistes de gens qui travaillent dans des entreprises soit à tel point humaine, concrète et bâtie sur des actes concrets que finalement la métaphore produite par les artistes est en fait au plus haut niveau la métaphore du mode de production de cette métaphore. C'est-à-dire que, je vais aller au bout de cet exemple, devant cette réalité totale du danseur et du chorégraphe qui dit que ce qui est en train de le fuir est son propre corps, en tant qu'outil de travail, la question est : Qu'est-ce que je fais ? Je ne fais plus rien ? Ils ont résisté à cet abyme et cette résistance a rencontré de la part des agents EDF une résistance identique. J'ai du mal à en parler parce qu'à ce moment-là, il n'existe pas de hasard dans les grandes aventures, un agent EDF s'est suicidé dans la centrale même. J'ai eu très peur parce que cette aventure a duré un an et demi, et nous étions à quelques mois de l'aboutissement. Je me suis dit qu'il valait mieux arrêter. Moi, intellectuel. Mes amis de la centrale m'ont alors dit qu'ils avaient des raisons supplémentaires de continuer. Ce qui a été une très grande leçon pour moi. Leçon de résistances qui se sont rencontrées.

Au bout du compte, ces danseurs qui dansaient ensemble depuis dix ans côte à côte et sans se toucher n'ont pas pu faire autrement que d'intégrer dans leur chorégraphie le fait de se toucher. Leur écriture en a été modifiée. Lorsque le ballet a été représenté, l'un de nos amis de la centrale en est sorti complètement ébouriffé. Au cours du petit débat qui a suivi, il nous a dit : « C'est extraordinaire parce que j'ai lutté pendant dix ans, quinze ans, maintenant je n'en peux plus, c'est trop dur... Je pensais qu'il n'existait plus de solidarité dans l'entreprise. Chacun pour soi, chacun chez soi. Or, ce que j'ai vu sur le plateau, c'était une solidarité en acte. Parce que précisément ils avaient besoin les uns des autres, ces danseurs, pour accomplir leur travail, leur création artistique, et si eux ont pu le faire ainsi, c'est qu'ils ont vu quelque chose dans la centrale que moi je n'avais pas vu... »

### Valérie de Saint-Do

Ce que vous venez de raconter avec la part d'émotion qui est portée m'ouvre aussi à un questionnement. On parle beaucoup de l'intervention des artistes dans l'entreprise comme étant source d'un apport uniquement pour l'entreprise. Et vous venez d'évoquer cet échange, cette réciprocité, c'est-à-dire une action dont les artistes se nourrissent également. Nous avons très régulièrement affaire, c'est le travail précis de Cassandra

Horschamp, à des artistes qui travaillent là où ce n'est pas habituel et où c'est plus difficile. Il n'existe pas un seul de ces artistes qui le fasse dans la durée, et pas dans la superficialité, qui n'en ait pas été fondamentalement bouleversé et dont cela a transformé le travail.

Par ailleurs, il se trouve que Retouramont a joué ici sur le mur extérieur – et je dis cela sans aucune intention provocatrice – et que cet aspect où ils avaient besoin de se toucher avait complètement disparu. Précisément, ces expériences apportent-elles également aux artistes une transformation en profondeur? S'agit-il de quelque chose qui provient d'un moment mais qui ensuite ne se retrouvera pas dans un travail? Stéphane Gatti pourra peut-être également en parler. Ce sont des choses qui peuvent nous interroger entre ce travail très précis que l'on fait dans un certain lieu et dans un certain contexte, et puis que l'on sépare d'une pratique habituelle, artistique, dans des lieux plus convenus, sur des commandes plus convenues.

### **Laurent Grisel**

Lorsque Gérard Astor a, pour conclure, évoqué cet ouvrier qui parlait de la solidarité, je pense que nous étions vraiment dans ce sujet qui est pour beaucoup d'entre nous ici extrêmement important, du lien entre la qualité de ce que l'on fait et la qualité de la relation. Tout à l'heure, Stéphane Gatti a dit en désignant son catalogue: « C'est un outil ». Pouvez-vous expliquer? Un outil qui sert à fabriquer quoi? Est-ce une possibilité d'outil ou est-ce vraiment un outil?

### **Stéphane Gatti**

Pourquoi un outil? Lorsque nous avons commencé à travailler, nous avons pensé que Saint-Dizier était le centre du monde et que toutes les problématiques qui naissaient de Saint-Dizier étaient universelles. Nous avons donc imaginé que chaque problématique propre à Saint-Dizier pouvait convoquer le meilleur de la pensée et serait débattue. Nous avons donc travaillé sur le mot « communauté ». Nous avons réalisé un film sur les cheminots, un film dans la mosquée, un film sur la disparition de la communauté juive, un film avec les enfants sur la communauté de l'école. Existe-t-il une communauté de quartier autour des écoles maternelles? Nous avons fait venir Jean-Luc Nancy du début à la fin du travail. Comment lui, réfléchit-il le mot communauté? Comme une sorte d'avant que le communisme s'en empare. Nous réfléchissons donc sur comment être avec qui, ce qui est la question fondamentale, politique de la citoyenneté.

Une fois que l'on a réussi à mettre en scène ces différents groupes de la population à partir d'une réflexion, tout à coup, l'ensemble du travail est disponible pour la ville. Nous pensons, mais c'est l'avenir qui le dira, que ce sont des outils qui ne concernent pas seulement Saint-Dizier, bien que fortement destinés à aider Saint-Dizier à se ressaisir de son histoire.

L'on connaît par exemple la stigmatisation qui est faite des mosquées. Le responsable de celle de Saint-Dizier, qui ressemble tout à fait à un intégriste, est par ailleurs un même de la Cité. Nous sommes devenus amis et nous avons donc pu filmer dans la mosquée. Il a raconté son trajet et je crois que nous avons compris pas mal de choses. Cela a donc permis, par exemple, à toute la population de la cité, d'entrer dans cette mosquée, nous l'avions invitée à venir voir le film, et donc de contribuer un peu à dénouer le climat délétère qui existait dans la ville autour de cette mosquée. Ce sont donc des outils. Il ne s'agit pas pour nous simplement de jouer un rôle social, nous avons un but de création. Il s'agit, dans un double mouvement, d'arriver à rassembler une réflexion sur la ville. C'est pour cela que l'on dit que ce sont des outils.

Au départ, notre unique objectif est la création puis, à un moment donnée, on estime qu'il existe un retour. C'est ce qui s'est passé sur « Ouvriers », cette exposition sur le paysage ouvrier présentée il y a deux ans au lycée Blaise Pascal où se trouve une école de fonderie qui va fermer alors que c'est le seul emploi qui existe encore dans la région. Elle va fermer parce que les mêmes ne veulent plus être fondeurs... Il n'y a donc plus d'élèves. Avant qu'elle ferme, nous avons donc réalisé une exposition dans ce lieu. Peu de monde est venu. Nous avons continué à travailler, nous avons fait notre catalogue et

## **L'IMPORTANCE DE L'OUTIL DANS LA CRÉATION**

l'avons publié. Un groupe s'est constitué pour reprendre l'exposition et tenter d'établir rapport dialectique entre un objet de création culturelle et la façon dont la population peut s'en emparer par la suite.

L'association L'Entretenir est une jolie aventure parce qu'elle est née d'un libraire qui a une fort belle librairie à Saint-Dizier et qui cherchait une raison pour que son fils reste dans sa ville plus tard. Dans ce désir, dans cette envie, il a commencé à imaginer qu'il développerait des actions culturelles. C'est lui qui a impulsé le travail qui s'est développé. Ce livre est donc disponible à la librairie de François Larcelet, « L'attente, L'oubli » à Saint-Dizier. On peut également le trouver dans notre local, « La parole errante », à Montreuil (93).

### **Annie Pourre**

Je voudrais revenir sur l'importance de l'outil dans la création. Nous avons un peu travaillé, comme à Saint-Dizier, sur la question en partant parfois d'un mot. Nous sommes par exemple partis du mot voyage, ce qui n'est pas étonnant, pour des gens qui travaillent dans une entreprise qui fabrique du rêve et du voyage. Pour ces salariés qui appartenaient au secteur industriel d'Air France et non pas au secteur naviguant, et qui étaient tout juste payés au-dessus du Smig, il était un peu énervant de ne pas avoir la possibilité de voyager. Le voyage se faisait évidemment autrement.

Nous nous sommes très vite aperçus qu'il en était de même pour les agents de la SNCF que nous avons rencontrés. Et curieusement, lorsque nous avons pris contact avec les syndicalistes du chantier naval du Havre, nous nous sommes aperçu que c'était encore pire pour eux. Parce qu'ils fabriquaient un outil de luxe, le ferry, encore plus inaccessible que l'avion. Comment donc se passait le voyage ou le rêve de voyage de ces salariés qui fabriquaient du voyage ou du rêve de voyage ? Nous avons travaillé, d'une manière étonnante, avec les trois CE. À Marseille pour les ateliers de la SNCF, au Havre pour Les Ateliers du Havre et à Orly pour les ateliers d'Air France.

Trois écrivains et trois photographes étaient sur chacun des sites et envoyaient, transmettaient, d'un lieu à l'autre, d'abord les images, puis les textes, puis les échanges et les rencontres, puisque au fur et à mesure du temps, évidemment, les salariés d'Air France sont allés visiter les chantiers du Havre, ceux du Havre sont venus à Air France et ensuite, en commun, nous sommes allés à Marseille. Tout à l'heure nous parlions de solidarité. L'écrit et l'image réalisés, les photographes et les écrivains permettaient le lien, parce qu'il fallait au fur et à mesure construire le rêve de voyage de chacun. Et il était pratiquement toujours identique d'une entreprise à l'autre. Le désir de se rencontrer était donc très important, y compris de rencontrer l'espace vide qu'ils occupent. Quand nous sommes arrivés au Havre, l'espace était à peu près le même pour le ventre du bateau que pour celui qu'occupe un avion, mais il était un peu plus réduit pour la machine locomotive. À chaque fois, ces rencontres et ces retours, ces allers et retours, ont produit une richesse extraordinaire. Il en reste trois livres. Il reste un seul livre de photographies qui sont, il me semble, extrêmement importantes pour l'ensemble des salariés des trois entreprises et qu'ils se sont appropriées. Ces œuvres sont très fortes. Ce qui me semble également important, est que, par exemple, le comité d'entreprise d'Air France était extrêmement riche et celui des Chantiers navals pas du tout. La bibliothèque d'Air France a donc fait don de mille livres pour créer une bibliothèque sur le chantier naval au pied de la construction du bateau. De la même manière, nous avons réalisé des échanges de fonds avec la SNCF pour qu'effectivement on comprenne bien la mémoire de chacun, la mémoire du travail, la mémoire de l'entreprise, la mémoire de la culture d'entreprise qui était différente. C'est une expérience qui demande effectivement toujours du temps, parce que cela demande au moins deux ans, et que c'est là, effectivement, qu'il se passe quelque chose en termes de création. Je vous souhaite vraiment de rester plus de sept ans ! Claudie Jouandon, coordination pour un autre cinéma, en particulier au centre La Clef J'appartiens à la génération de 1968 et les artistes dont nous parlons sont quand même ce que l'on appelle des artistes engagés. Ces artistes engagés ont le rôle de réaliser l'articulation, et cela a très bien expliqué grâce aux différentes expériences relatées, entre un monde du travail ignoble, dans des situations souvent extrêmement difficiles, et cette

position de recul et de capacité de comprendre où en sont les travailleurs, tandis qu'en même temps l'on se comprend soi-même. Cette création se fait dans et avec cette situation. Mais pas avec n'importe quel artiste. C'est clair.

En 1968, on disait que tout le monde pouvait être artiste. Je continue à le croire. Si je fais « de l'artistique », c'est parce que je veux faire comprendre à des gens à qui l'on a dit qu'ils étaient de pauvres cons qu'ils pouvaient penser autrement. Les artistes qui effectuent ce travail dans la durée et qui tentent, bien évidemment, de gagner leur vie, sont des passeurs, des articulateurs de compréhension. C'est une lutte, il s'agit d'une lutte.

### **André Gomar**

Une question par rapport à votre intervention autour de l'artiste engagé qui me fait un peu peur. Dès que l'on entend monde du travail, il est tout de suite question de syndicats. Dans les grandes entreprises, la CGT est majoritaire et l'on demande aux artistes d'être engagés. Mais il existe aussi ce qui fait sens, ce qui permet à l'imaginaire de travailler. Il est également nécessaire que les syndicalistes admettent que peuvent exister des œuvres poétiques, créatrices, qui ne sont pas seulement significatives pour la lutte. Tous les êtres humains, et pas seulement les travailleurs, ont également besoin de faire fonctionner leur cerveau et pas dans un seul sens.

J'aime bien l'idée que tout puisse exister. Je n'aime pas certaines créations, d'autres m'irritent mais certains artistes engagés me gonflent particulièrement aussi. La création ne doit pas être linéaire. Il ne faut pas rechercher ce besoin de rentabilité politique immédiate. Il existe quelque chose d'autre, aussi.

### **Valérie de Saint-Do**

Au sujet de cette notion d'engagement, j'aimerais vous faire part d'anecdotes qui montrent, aujourd'hui, que de nouvelles formes d'engagement ont aussi créé de nouvelles formes. Dans les bureaux des gens qui travaillaient dans les start-up ou sur Internet, et notamment des gens qui maîtrisaient, par exemple, des techniques médiatiques ou d'Internet et qui ont décidé à un moment de les détourner pour fabriquer des événements avec de la manipulation, en inversant la manipulation, il s'est produit des événements très intéressants.

Je pense à un groupe très connu qui s'appelle les Yes Men. Ce groupe a produit des effets dans l'espace dont j'estime qu'ils peuvent s'appeler artistiques. Les Yes Men sont des gens qui ont créé un site d'actions. Ils proposent un certain nombre d'actions subversives et l'on devient actionnaire de ces actions. Il suffit de les soutenir. Ils disent, par exemple, sur leur site, qu'ils vont détourner la circulation dans les quartiers de Londres et s'habiller en panthère pour lutter contre le safari en Afrique. Des gens s'inscrivent, soutiennent, et il se fabrique quelque chose.

Plus sérieusement, ils ont réalisé une action qui est de l'ordre de la performance, qui est assez forte et impressionnante. Ils ont obtenu un prix dans une grande manifestation d'art électronique en même temps que les effets spéciaux de Titanic. Le film Titanic a été tourné dans des conditions absolument scandaleuses dans un petit village mexicain de pêcheurs. L'accès à la mer de ces pêcheurs avait été bloqué parce que l'enceinte du tournage du Titanic était entièrement protégée. Les Yes Men ont incité tous les habitants du village à peindre et à s'exprimer sur les palissades. Ils ont mis tout cela sur leur site et c'est devenu une œuvre.

Je pourrais en citer un autre exemple. À San Francisco, comme dans beaucoup d'autres villes, des ateliers d'artistes existent et sont censés être attribués à des artistes. Ces ateliers d'artistes étaient régulièrement loués à de riches propriétaires de start-up. Les Yes Men ont créé une « brigade d'inspection artistique » qui allait frapper à la porte des ateliers pour vérifier qu'ils étaient utilisés à bon escient. Cela nous éloigne peut-être un peu à proprement parler du monde du travail, sauf qu'il s'agit d'une forme du monde du travail contemporain, et également d'invention de formes, ou d'injection de créativité, ou d'utilisation des techniques du jeu, de la performance, dans certaines formes d'engagement.

## **DE L'ENGAGEMENT DE L'ARTISTE...**

**Antoine Cazeaux**

En ce qui concerne le mot « engagé », je suis d'accord. Il faut absolument préserver la liberté de création de l'artiste, bien entendu. Néanmoins, dans tous les exemples qui ont été donnés, on voit qu'il existe quand même une rencontre entre les créateurs et les salariés. Il faut quand même que, de son côté, le créateur soit d'accord et volontaire pour la rencontre. Pour moi, c'est un engagement...

**Laurent Grisel**

Oui, tout à fait!

**Antoine Cazeaux**

Parce que pour se rencontrer, il faut être au moins deux! Pour moi, l'engagement, c'est ça!

**Laurent Grisel**

Excusez-moi de vous interrompre, mais dans les milieux artistes, le mépris du peuple est quand même l'une des choses les plus communément partagées, c'est...

**Jean-Claude Pompougnac**

... c'est une forme d'engagement de droite.

**Antoine Cazeaux**

La création culturelle peut-être un sacré outil y compris pour l'organisation syndicale et le CE, puisque je me situe de ce côté-là. Je reviens sur l'exemple donné tout à l'heure par Gérard Astor. Ce qu'il n'a pas dit, c'est que c'est un militant qui prononcé ces mots. Lui qui pensait que dans l'usine il n'existait plus que des individualistes et que l'action collective était désespérée, le spectacle et la rencontre avec les danseurs lui avaient révélé tout le contraire. Cela veut dire que l'organisation syndicale était incapable de lui montrer qu'effectivement des choses étaient possibles. Et c'est bien l'œuvre culturelle qui le lui a révélé. Je pense donc que c'est forcément un outil puisque l'on est différent après avoir vécu une aventure comme celle-là. Elle participe aussi à la transformation et à l'enrichissement de l'individu.

**Loïc, Jolie Môme**

Je voudrais rassurer André Gomar. Je comprends votre crainte. Le réflexe que je retrouve le plus souvent au niveau des CE et des syndicats, ce n'est pas tant de faire uniquement du spectacle engagé, c'est plutôt l'inverse. Plutôt la peur de faire du prosélytisme : « D'autres personnes dans l'entreprise pensent d'autres choses que moi, il ne faudrait surtout pas que je prenne le risque de les choquer! ». Il s'agit plutôt du réflexe inverse, ce que je trouve malheureux.

Vous disiez ensuite que l'artiste ne doit pas forcément être engagé. Je veux bien, mais quand même! Un artiste vient une semaine, six mois ou six ans dans une boîte, et il n'en ressort pas un minimum engagé auprès des gens qu'il a vus, qu'il a côtoyés, qu'il a vus bosser... il faut le pendre!

(rires de la salle)

**André Gomar**

J'ai l'impression qu'il y a eu incompréhension. Lorsque je parlais d'engagement, je demandais s'il faisait sens. Dans votre travail artistique existe un côté engagé parce vous faites référence à La Commune, à Prévert, etc. Mais je pense que ce qui est important, c'est ce qui fait sens, c'est ce qui apporte aussi du plaisir aux gens. Qu'il s'agisse de poésie ou de création littéraire, peu importe.

**Loïc, Jolie Môme**

Ce n'est pas incompatible...

### **Annie Pourre**

Cela me paraît évident...

### **Valérie de Saint-Do**

Mais on peut aussi voir les textes les plus violents, les plus engagés qui soient, dans un contexte où leur engagement ne veut strictement plus rien dire... Que veut dire monter du Bond dans certains contextes? Certains textes de Bond montés dans certains théâtres, avec un certain public, sans que rien ne soit fait pour faciliter une relation? Idem pour les arts plastiques. Que signifie une subversion qui s'adresse uniquement à un public totalement prêt à accepter cette part de subversion et à la digérer totalement dans sa vie?

### **Laurent Grisel**

Il semble que les malentendus soient éclaircis. Cela dit, le fait de ne pas croire que le discours qui devra sortir devra être politique ceci ou politique cela est également un choix politique. C'est-à-dire que l'on en revient à la discussion tout à l'heure. Mais quel est le piège? C'est de proposer une fausse alternative. C'est-à-dire soit de faire de l'avant-garde, de la participation du public, de la durée, etc., soit de faire de la billetterie. Autrement dit, tant que l'on effectue ce travail en profondeur, l'on ne s'intéresse soi-disant qu'à une élite et l'on est donc condamné à être un minoritaire qui s'adresse aux minoritaires. Évidemment, à partir de là, les oppresseurs peuvent dormir tranquilles. Cette intervention qui, apparemment, dépolitise l'intervention en fait la re-politise parce qu'elle repose la question de l'adresse.

C'est ce que disait également Stéphane Gatti qui affirmait qu'un outil est potentiellement destiné à tout le monde, à qui s'en saisira. Quand ils fabriquent « Amen », ou « Les pères », tout le monde est pris. Cette discussion n'est pas du tout une discussion de dépolitisation. On repart de la question de la relation. Et d'une relation qui n'est pas exclusive. On s'aperçoit qu'en discutant art, culture, relation avec le monde du travail, on peut y compris être conduits à réinventer des choses qui seront utiles à tout le monde, à des syndicalistes, à des gens qui ne le sont plus, ou qui le seront. L'éclaircissement que nous avons entendu était extrêmement important. Nous n'avons pas à nous limiter dans nos thématiques.

### **Jean-Michel Leterrier**

En ce qui concerne l'engagement et la politique, au risque d'en décevoir certains, je pense qu'aujourd'hui l'acte politique majeur, est de poser les bonnes questions. Il est vrai que l'on est toujours sous pression pour déplacer un peu le champ des vraies questions sur les rapports entre culture et monde du travail. Je crois que si l'on veut faire de la politique, il s'agit justement de poser les bonnes questions au bon endroit. Je ne dis pas que je vais le faire maintenant...

### **Laurent Grisel**

Un exemple de bonne question au bon endroit?

### **Jean-Michel Leterrier**

Je ne dis pas que je vais le faire maintenant, mais je pense que c'est ce qu'il faut faire. S'il existe un terrain totalement miné, c'est le champ de la culture, d'un côté, et le monde du travail de l'autre. Reposer les bonnes questions me paraît donc important. Je ne sais pas non plus qu'elles pourraient être les bonnes questions; je n'ai pas les réponses.

Par exemple, souvent lorsque l'on parle de l'élargissement des publics, on se demande comment faire. Je pense que la question: « comment faire? » est seconde. Et pas secondaire. Je pense que la première question est « pourquoi le fait-on? » Pourquoi faudrait-il aujourd'hui élargir le cercle des connaisseurs? Je crois que des fois l'on oublie le pourquoi et l'on cherche des stratégies, des méthodes, des techniques, des exemples, qui ont bien sûr une pertinence – et nous avons beaucoup à échanger, à s'apprendre sur cette

**« L'ACTE  
POLITIQUE MAJEUR  
EST DE POSER  
LES BONNES  
QUESTIONS. »**

question de technique au sens noble du terme –, mais je crois que la question du pourquoi doit être posée en permanence. Et que chaque société doit se reposer la question. Pendant toute une époque – et là je parle du champ des CE et je me situe du côté du discours un peu syndicaliste parce que je l'ai été très longtemps –, on a justifié le fait d'aller au théâtre pour des raisons pédagogiques parce que, justement, pendant tout un temps on a appris des choses grâce au théâtre, avec Jean Vilar et le TNP, etc. Beaucoup de gens ont adhéré à cette pensée. Je crois que le discours des syndicalistes, des luttes de CE, était en adéquation avec le désir des gens d'aller apprendre des choses. Aujourd'hui, on ne pourra plus défendre cet argument qui est de dire à des gens qu'en allant au théâtre ils recevront un discours pédagogique, ou de logique. Ils peuvent, d'ailleurs, en même temps le recevoir.

Je parlais tout à l'heure du temps et du sens. Je suis pour le temps mais je pense que pour les CE il faut vraiment trouver du sens aux choses. Je pense que le sens, par rapport à une sortie au théâtre et à la question « pourquoi faut-il y aller? », la réponse est « y aller ». Il faut y aller. Parce que le fait d'y aller veut dire renoncer à un petit confort, renoncer à la couette et à la télévision... Y aller, c'est dire aux gens que le théâtre est une aventure, une expérience, une prise de risques. Que c'est important. Aujourd'hui, le rôle de la création artistique est, en termes de sens, de dire aux gens de bien dormir et qu'il n'existe pas de problème, qu'il n'existe pas de risque. Il faut aujourd'hui réhabiliter la notion de « prise de tête ». C'est bien de se « prendre la tête » avec une création artistique. C'est bien d'être déstabilisé. C'est bien d'être interpellé. C'est bien de recevoir un coup de pied au cul grâce à une œuvre d'art. Le rôle des élus, des syndicalistes, n'est pas de dire que l'on va au théâtre pour s'assoupir. Il ne s'agit donc pas de Disneyland ou du Puits du Fou. La création artistique a des vertus salutaires qui sont de déranger, bousculer, interpeller. Ce qui n'est pas très répandu dans notre société. Je crois que nous sommes ancrés sur des axes qui sont politiques. Le politique, pour moi, ce n'est pas pour dire comment on fait, mais pourquoi on le fait. Et je crois que les raisons de le faire sont des raisons extrêmement politiques...

### **Antoine Cazeaux**

Aujourd'hui, les syndicalistes ont toujours ce discours sur le rôle des CE. Je pense que le discours ne manque pas. On l'a. C'est-à-dire qu'il faut proposer aux salariés, je vais vite, des activités émancipatrices et enrichissantes. Ce qui manque, c'est la mise en pratique, et comment, de ce discours.

Je ne pense pas que les CE qui proposent des choses « faciles » le fassent par manque de volonté de mettre en pratique leur discours, mais plutôt par peur. Effectivement, l'échec hante malgré tout les militants. Nous ne pouvons pas nous permettre de nous tromper. C'est pour cela que l'on aurait intérêt à approfondir un peu la réflexion sur comment mettre en pratique notre discours. N'existe-t-il pas une façon de faire? Effectivement, les militants qui sont en charge des CE sont interpellés par les salariés qui leur demandent des comptes sur le budget investi dans telle ou telle action. Et pour ne pas se tromper, ils proposent des activités « faciles ».

### **Laurent Grisel**

Beaucoup d'éléments se sont définis au fur et à mesure de ce débat, mais je pense qu'il faudrait effectivement creuser cette question du « comment faire? ». On peut se tromper, on peut avoir peur de se tromper, on peut ne pas savoir comment faire... Ici, sont quand même réunies des personnes qui disposent de savoir-faire qui peuvent être contradictoires, mais qui existent. Cela pose donc la question de leur transmission. Comment cette expérience s'accumule-t-elle? Comment peut-elle être étudiée et transmise?

### **Gérard Astor**

Je vais donc prendre le terme que vous avez utilisé de savoir-faire, mais je ne vais pas le prendre du côté du public, du côté du monde du travail, je vais le prendre de l'autre côté, parce que je crois que le pari se situe bien là. Si l'on essaye d'approfondir, si l'on creuse le sillon seulement d'un côté, l'on arrive dans une impasse. C'est ce que disait autrement Antoine Cazeaux.



J'ai envie de reprendre la question du savoir-faire de l'autre côté, c'est-à-dire du côté de la création artistique. Je parlais tout à l'heure de bataille dans l'écriture et je disais que cette bataille dans l'écriture se situe, profondément, dans la capacité de passer de la métonymie à la métaphore. Et comment passe-t-on à la métaphore ? Comment l'art arrive à lui-même ? L'hypothèse que j'ai envie de formuler ici est que je crois que la métaphore n'existe que lorsqu'il existe polysémie. C'est-à-dire quand un même mot, une même phrase, une même situation évoquent des ordres différents de réalité. On parle d'une chose et en même temps on parle de quantité d'autres choses. L'hypothèse que j'ai envie de soumettre, dont je vous ai parlé, et qui est toute fraîche pour moi, à partir de ma propre expérience d'écriture est que, paradoxalement, le fait de mettre au cœur de l'écriture la réalité du monde du travail, j'ai envie de dire, oblige plus que tout à ne pas coller au monde du travail. Parce que l'on sait historiquement ce que cela a produit non seulement dans les pays socialistes, mais dans le théâtre du quotidien, par exemple. C'est quelque chose qui a du mal à agir comme théâtre – je parle là plus particulièrement du théâtre. Et donc, peut-être plus que jamais mettre au cœur de l'écriture la réalité du monde du travail, c'est être obligé d'échapper à la métonymie et donc de produire de la polysémie. Cela veut dire quoi ? Je vais essayer d'être concret. Quand on écrit aujourd'hui du théâtre, on est ligoté très concrètement – vous parliez de savoir-faire, c'est pourquoi je m'aventure là-dedans –, par les unités de lieu, de temps et d'action. Même le théâtre le plus contemporain est obligé d'affronter cette question d'unité de temps, de lieu et d'action. Or, le monde du travail est à ce point aliéné que l'ouvrier ne peut être totalement dans son unité de temps, de lieu et d'action. C'est-à-dire que lorsque j'ai rencontré les ouvriers de la centrale de Vitry, ce qui m'a surpris, totalement, était leur capacité d'être à la fois à leur travail et en même temps d'être ailleurs. Je trouvais là une légitimation – et plus qu'une légitimation –, une invitation à approfondir mon propre travail qui était la recherche éperdue qu'à chaque mot, le mot ne signifie pas une seule chose. Je ne sais pas si vous en saisissez l'importance. Parce que si l'on veut intervenir, modifier la situation d'aujourd'hui, y compris modifier ce à quoi vous appelez dans les lieux de travail, l'attitude des ouvriers, des travailleurs, des salariés, on peut dire aussi que les artistes doivent d'abord, quelque part, aller au bout de leur art. Parce que si eux ne le font pas, comment les ouvriers, les travailleurs, les salariés, peuvent-ils non pas ne pas le faire, parce qu'ils le font, mais avoir conscience qu'ils le font ? Du coup, le mot « engagement » prend un sens complètement différent. Et ce qui a fondé mon aventure d'écriture – et cela peut sembler quelque part étonnant –, est lorsque l'un de nos amis, qui est cheminot, qui avait vingt ans lorsqu'il a vu la première pièce que j'ai écrite et qui a été jouée, il est venu et il ne me connaissait pas, et il m'a dit « Vous venez de me donner confiance, parce que je croyais être le seul lorsque j'étais sur ma machine, à penser en même temps à ma femme, à mes vacances... ». Il existe là-dedans un ressort qui, si nous l'actionnons, peut être extrêmement opératoire dans ce combat stratégique qui nous oppose les uns et les autres, c'est-à-dire les travailleurs dans leurs entreprises, les écrivains, les hommes de théâtre, et les plasticiens dans leurs ateliers, à quelque chose qui a effectivement une force considérable, à la fois dans les forces matérielles, c'est-à-dire dans l'économie de notre existence, et dans l'idéologie, parce que la bataille se situe beaucoup à l'intérieur même de la pensée.

### **Laurent Grisel**

Tout à fait...

### **André Gomar**

Cette question de l'aliénation n'est pas une réflexion tout à fait personnelle, c'est également du vécu. Mes nombreuses années de chaîne sont pour moi un trou noir parce qu'il n'existe aucune idée de savoir-faire, ni de transmission de savoir-faire. Sur le plan de ma pensée, de ma propre réflexion, c'est également le trou noir. Je pense qu'à partir du moment où un travailleur a l'impression de créer quelque chose ou que son travail a du sens, cela dégage également dans ses temps de loisir des moments de réflexion qui lui permettent de penser à autre chose, que ce soit à la poésie, à l'écriture ou à la création,

ou à des loisirs qui font sens. C'est pour cette raison que je dis qu'un travailleur aliéné ne peut pas créer, ne peut pas avoir d'activité artistique. Des études sur les méthodes d'aliénation dans les entreprises seraient intéressantes.

Le pire, maintenant, est qu'il n'existe même plus de travailleurs regroupés en une organisation. Sur les trois mille personnes qui travaillent à la construction du paquebot Queen Mary, à Saint-Nazaire, trois cents d'entre eux viennent d'Alstom et les autres sont des sous-traitants, de sous-filiales, de sous-filiales, et ainsi de suite. Donc des gens qui n'ont pas de structures syndicales, ni de CE, ni même de réflexion. Ce sont des gens exploités qui ne peuvent pas réfléchir parce qu'ils sont en situation de survie. Ils viennent là pour manger, point. C'est pour cela que l'on ne peut pas comparer. C'est délicat de le dire, mais à la SNCF nous avons la possibilité de penser. C'est pour cela que je défends le service public : il dégage des espaces de temps afin que le cerveau fonctionne un peu.

### **Valérie de Saint-Do**

Je propose que l'on prenne deux interventions pour conclure...

### **Jean-Michel Leterrier**

Je suis un peu têtue, je voudrais évoquer deux aspects de l'engagement qui peuvent paraître déconnectés mais qui ne le sont pas. Je ne vais pas revenir sur le pourquoi, mais je pense que ce n'est pas une question qu'il faut éluder même si vous n'avez pas voulu qu'on la traite maintenant et je le comprends. Je suis centré sur le comment. Ceci étant, je pense que c'est une question importante, je crois qu'elle se pose à chaque fois et que l'on n'est pas quitte par rapport à cela.

Sur la question de l'engagement politique, existe une idée que j'aime bien et qui par rapport à l'histoire des CE est plus juste que celle d'engagement au sens politique du terme, c'est celle de compagnonnage. Je crois que les aventures dont nous avons pu évoquer ici et d'autres, plus anciennes, relèvent davantage de l'idée de compagnonnage que de celle d'engagement. Parce que compagnonnage est un mot qui a un sens à la fois dans le registre artistique et qui dans le registre du travail a une réalité culturelle : le compagnon. On l'a par exemple évoqué rapidement tout à l'heure – toujours en termes de parabole autour de Jean Vilar –, mais ce qui se fait aujourd'hui, comme l'expérience de Jean Astor et les résidences qui ont lieu aujourd'hui que l'on n'a pas pu évoquer, relèvent de cette démarche. Une démarche où il existe une volonté de compagnonnage entre des artistes et un contexte en mutation, en crise, en interrogation sur ce qui se passe dans le travail. Jean Vilar n'est pas uniquement un mythe. Il a été le premier, ensuite d'autres ont suivi, à être venu à la rencontre des gens d'usines, Citroën, Billancourt, et à leur dire : « Vous avez un travail, j'en ai un... nous allons donc parler de travail ! ». Il regardait le travail des outilleurs et des fraiseurs de Billancourt, il apprenait leur travail, ensuite il parlait de son travail à lui, du travail des comédiens. Sur ces bases, existait un échange réciproque. À l'époque, j'étais OS, pas à Billancourt mais ailleurs, et bien qu'étant à la chaîne avec un travail aliénant et déqualifiant pour des générations, nous étions porteurs d'une culture. Je peux vous assurer que les OS de Billancourt, des forges ou des presses, étaient tout à fait conscients d'être porteurs de valeurs culturelles. Pourtant, ils savaient très bien qu'ils étaient exilés du théâtre, de l'opéra et d'autres valeurs artistiques et littéraires. Mais ils étaient tout à fait convaincus d'être porteurs d'une valeur du travail et qu'à partir de cette conscience il existait une possibilité d'échange. Lorsque l'on est dépossédé de sa propre culture, il n'existe pas d'échange possible. Aujourd'hui, les gens qui sont dans des situations de travail déqualifiant, de travail précarisé, flexibilisé ou dans des situations extrêmement difficiles, qu'ont-ils à échanger ? Quelles sont leurs valeurs culturelles originales ? Je crois que le travail est une expérience culturelle majeure pour beaucoup de gens et que cette conscience permet l'échange. Et qu'à partir de là, on peut imaginer toujours le comment, des stratégies, réellement, en disant : « Vous êtes porteurs de valeurs culturelles, celles du travail, celles d'une vie sociale, de sociabilité, elles sont incomplètes, mais de toutes façons nous sommes tous incomplets, culturellement. La question est : comment se complète-t-on ? » Mais pour se compléter, il faut déjà être assuré d'être porteur de quelque chose. Or, aujourd'hui, il existe un déni par rapport à cette question.

Il existe plein de gens à qui l'on a fait croire qu'ils étaient handicapés culturels ou vierges culturellement. Qui a abouti à une sorte de déni ou de confiscation des valeurs culturelles dont les gens sont porteurs.

Je conclus sur les CE, puisque nous nous inscrivons sur une perspective de durée. L'une des singularités des CE, aujourd'hui, en dehors de celles que l'on a évoquées ici, est d'être à l'interface du travail et des loisirs. Le CE est le seul organisme vivant qui peut à la fois agir en faveur du travail pour le qualifier et sur le temps de loisir pour le valoriser. C'est une singularité profonde.

### **Alain Chesnot, militant**

Les mots employés sur la fin de nos échanges me mettent au cœur de ce qui était ma préoccupation. L'expression faire prendre conscience, au sens où vous venez de le dire, me paraît davantage valorisante que transmettre un savoir. Nos savoirs, ici, sont différents. Ils ne sont même pas complémentaires. Ils sont divers. Ils s'expriment de façon différente. Transmettre est la transmission de ce qu'est être humain. Il y a aussi un mot que vous venez d'employer, compagnonnage, qui a vraiment un sens parce qu'il a le sens de ce qu'est l'histoire...

### **Valérie de Saint-Do**

Nous avons l'idée d'un cycle, d'un rendez-vous de plusieurs jours, à l'automne 2005, sur « Art et monde du travail ». Les débats seraient accompagnés d'expériences artistiques dans le monde du travail données à voir et sur tout ce qui a pu se faire en édition, en cinéma, effectivement, de ce qui est aujourd'hui l'image du travail dans l'art.

### **Jean-Claude Pompougnac**

Merci à tous d'être venus.



**Arcadi** (Action régionale pour la création artistique et la diffusion en Île-de-France) est l'établissement public de coopération culturelle pour les arts de la scène et de l'image en Île-de-France créé par la Région Île-de-France et l'État (Direction régionale des affaires culturelles). Sur l'ensemble du territoire francilien, il a pour mission de soutenir la création, d'améliorer la circulation des œuvres et de contribuer au développement d'actions artistiques et culturelles. Il intervient dans le domaine du théâtre, de l'opéra, de la chanson, de la danse, du cinéma et du multimédia.

## **CONTACT**

Arcadi

1, bis passage Duhesme – BP 30 066 – 75861 Paris Cedex 18

Tél. 01 55 79 00 00 – Fax 01 55 79 97 79

info@arcadi.fr – www.arcadi.fr