

IBM... et les badges !

La direction de l'usine IBM Montpellier vient de sanctionner lourdement les 4 délégués syndicaux CFDT. Fin décembre 1984, la section CFDT a dénoncé par voie d'affichage syndical les entraves que subissaient ces délégués de la part d'un petit chef qui exigeait le port d'un badge d'identification. La direction, n'appréciant pas du tout l'humour des panneaux d'affichage, s'est érigée en juge pour estimer que l'information CFDT était "injurieuse", "outrageante" et a mis à pied les responsables de la CFDT.

Or, il faut savoir que depuis les lois Auroux de 1982, l'information syndicale est réglementée par les "dispositions relatives à la presse", c'est à dire par la loi du 29.7.1981 et est donc soumise à la juridiction pénale. Seule, la justice, si elle avait été saisie, aurait pu apprécier si faute il y avait, de quelle importance était cette faute et quelle sanction aurait pu être prise.

Mais à IBM, la plus puissante et la plus riche des multinationales U.S., on n'a que faire des législations nationales. Plus réactionnaires que les patrons de droit divin du 19^e siècle, IBM tranche dans le vif. Ce qui est plus grave, à travers son excessive influence dans le secteur de l'informatique, donc de la communication, IBM fait la promotion d'un modèle de société, qui ne débouche en réalité que sur l'entrave aux libertés d'expression des citoyens... et sur la répression.

Mais l'Inspecteur du travail vient de trancher. Sur intervention de la CFDT, a décidé que le port du "badge" apparent n'était pas obligatoire à l'usine de Montpellier : « En application des dispositions de l'article L. 122-37 du Code du Travail, je considère que les éléments d'appréciation que vous m'apportez pour justifier le port apparent du badge reposent presque uniquement sur des problèmes touchant la sécurité industrielle et les relations humaines, éléments qui n'ont aucun rapport avec les dispositions de l'article L. 122-35 qui limitent le contenu du règlement intérieur. » Depuis plus de 10 ans la CFDT a engagé le combat pour faire respecter dans l'usine toutes les formes de libertés, qu'elles soient individuelles ou collectives. Ceci s'est passé à un prix souvent élevé pour les militants : licenciement d'un délégué du personnel, multiples sanctions, retenues sur salaire, etc...

Non, la liberté, ce n'est pas celle du "renard libre dans un poulailler libre". Il ne faut pas laisser les patrons-renards agir à leur guise, pour leurs seuls intérêts. La CFDT de l'usine de Montpellier entend continuer à participer à la lutte contre le totalitarisme sous toutes ses formes.

RFA:BASES DE DONNÉES du personnel

LE texte qu'on va lire a été rédigé par des membres des Conseils d'entreprises (Betriebsrat) des délégués du personnel ainsi que par des militants syndicaux d'Allemagne fédérale. Le but de ce texte est de lancer un débat sur les « systèmes d'information » concernant le personnel des entreprises.

Dans les entreprises les employeurs ont toujours cherché à appuyer leur pouvoir sur une connaissance approfondie de la personne et des « performances » de leurs salariés.

Une multitude de fichiers manuels ont été ainsi mis en place. Au niveau de l'unité de travail, du service du personnel, du service paie, de la médecine du travail, du service sécurité, des services de gardiennage, etc. ces fichiers étaient exploités de manière partielle et décentralisée. Pour les entreprises ayant un nombre de salariés relativement important l'exploitation exhaustive des données, était exclue, car il s'écoulait trop de temps entre la saisie des informations et leur exploitation. Mais avec l'informatique tout ceci est désormais possible : les données concernant les salariés, même disper-

ble de contrôler de façon précise les déplacements d'un individu dans les différents secteurs de l'entreprise ; les heures d'entrées et de sortie, etc.

Nous n'existons plus que comme pièces détachées, standardisées et interchangeables (longueur des bras, âge, force musculaire, handicaps physiques, manières de se comporter) que l'on assemble selon les besoins de la production. Si ces matériaux ne correspondent plus aux exigences de la production, on les échange, c'est-à-dire qu'on les déplace, ou on les licencie. Jusqu'ici dans le cadre du « système des temps » chacun pouvait avec un peu d'habitude se procurer des moments de liberté. Avec la saisie directe des temps sur le poste de travail, la connaissance exacte du moment et de la durée des pauses peut être obtenue à tout moment. Cette surveillance constante conduit les salariés à l'autocensure et à une diminution des communications et des contacts sociaux afin de ne pas attirer l'attention de l'employeur par un comportement indésirable.

Cette manie de collecter et de traiter de données nominatives permet aussi aux directions d'entreprises de contrôler l'activité syndicale et la défense collective des intérêts des salariés.

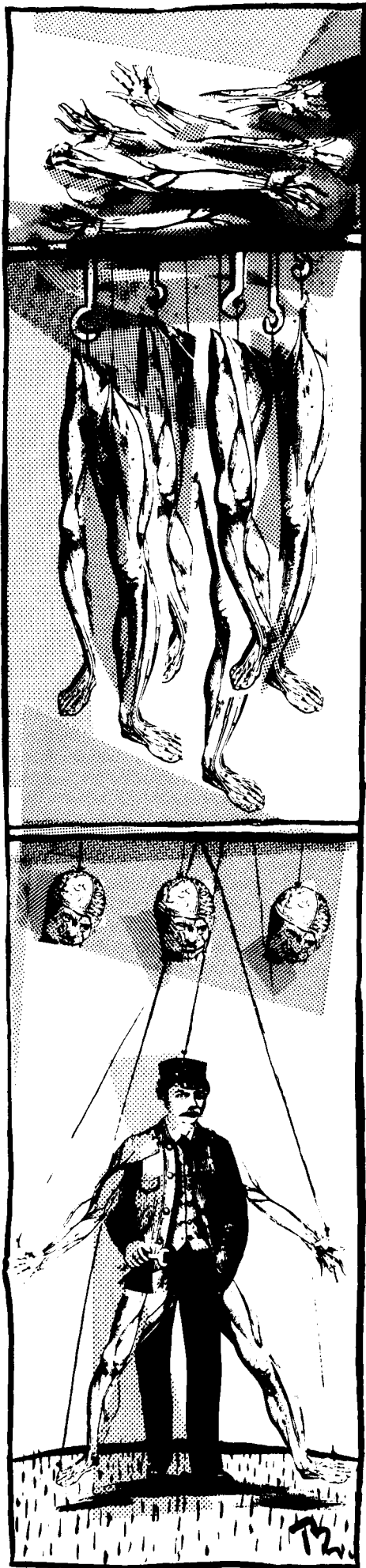
Comme l'a montré l'expérience ISA chez Daimler-Benz il est illusoire de croire qu'il est possible d'éviter les conséquences les plus fâcheuses de l'utilisation de ces systèmes d'information, à l'égard du personnel, en passant des accords d'entreprise ou en cherchant à négocier des compromis internes. La conséquence en est que les salariés et leurs représentants **doivent refuser systématiquement l'introduction de tels systèmes, car aucun arrangement ne parviendra à atténuer les répercussions négatives en terme de contrôle et domination.**

Seule une interdiction absolue de la saisie et du traitement automatique des données nominatives est susceptible d'apporter la protection nécessaire à la personne des êtres humains qui travaillent dans les entreprises. Une faute a été commise en laissant se développer de tels systèmes pour la paie du personnel. Le libre épanouissement de la personne humaine doit avoir la priorité, y compris à l'intérieur de l'entreprise sur tout autre considération de productivité et de compétitivité.

LES SYSTEMES D'INFORMATION SUR LE PERSONNEL CONSTITUENT UNE MENACE POUR LES LIBERTES

sées et continuellement mises à jour, peuvent être entrées en mémoire, reliées à d'autres données et restituées pour être exploitées à tout moment. On peut ainsi saisir directement sur le poste de travail des données concernant le rendement d'un salarié, y ajouter des données venant du curriculum vitae, sur les capacités physiques et mentales, les handicaps, le comportement social, les jours d'absence pour maladies, l'absentéisme en général, la religion, la situation familiale, et les décomptes de cantine réglés automatiquement, et croiser ces données avec des données provenant des organismes de Sécurité sociale (caisses maladies, etc.)

A l'aide de cartes magnétiques, lisibles automatiquement, il est possi-



TRISTE TERTIAIRE

Contenu :

A travers une enquête de deux ans dans de grands établissements financiers du quartier Opéra-Haussmann à Paris, la vidéo montre les employés du rang confrontés aux réorganisations, à l'informatisation et aux nouvelles relations professionnelles. Sur un ton à la fois sérieux et ironique, se dessine le tableau d'un tertiaire en pleine mutation.

La journée de Liliane, employée dans un grand établissement financier. Une série de portraits d'individus et de groupes qui s'expriment sur leur insertion dans l'entreprise et plus généralement sur leurs préoccupations quotidiennes et leur projection dans l'avenir.

Les auteurs portent un regard chaleureux sur les employés de bureaux, mais la sympathie évidente envers ceux qu'ils filment, n'empêchent ni la distanciation, ni l'humour.

Ainsi ce film risque d'en bousculer plus d'un, car il ne tombe pas dans les ornières qui guettent ce genre de production : les lamentations sur les pauvres travailleurs, ou la geste des luttes et des revendications. Présentation habituelle de ce genre de production qui rassure le spectateur en lui évitant toute remise en question.

Les changements technologique que marquent l'irruption du travail sur écran, et l'encadrement des tâches par les logiciels sont au centre du film. Mais celui-ci à l'habileté d'éviter l'écueil du technologisme, en rendant palpable les mille et une facettes de leur application et les petits détails qui tissent le quotidien de la vie de bureau : la lourdeur hiérarchique ; l'impuissance et la résignation ; les poses et les papotages entre collègues ; la cohabitation des mondes parallèles des employés de bureau et des coursiers. Les relations entre « l'en dedans » du bureau (ventre

à la fois rassurant et frustrant qui oblige chacun à une sorte d'uniformité) et l'« en dehors » (où la vie et les particularités des individus reprennent leurs droits) constituent la trame du film.

Ainsi, sont rendus perceptible l'emmêlement des stratégies de chacun, et la convergence du comportement de tous, qui tendent à construire cet « accommodement » physique et psychologique, toujours fragile rendant supportable les presque 8 heures de travail quotidien, que nouvelle technologie ou pas, les travailleurs sont obligés de supporter.

En résumé, un film original et accrocheur, sans concession mais sans mépris, qui ne prend pas les travailleurs pour des images pieuses, mais pour des adultes, avec leurs qualités mais aussi leurs travers et leurs contradictions. Un excellent support d'animation pour de nombreux débats. Filmé et monté de manière très professionnelle, avec une image qui capte les détails signifiants sans lourdeur, une bande son très travaillée et une petite chanson aigrette en prime « ordinateur est-ce que tu m'aimes... ? », car c'est peut être aussi la question.

Guy Lacroix

Réalisation :

Bruno Besse, Michel Burnier, Saadi Kessous et Jean-Claude Navarro.

Diffusion :

Le document, propice à la discussion, est diffusé par le CCRDA-Maison des Sciences de l'Homme 54 Bd Raspail Paris 75006. Contact : Françoise Girou, Tel 544.38.49. poste 211.

Location : 500 F la semaine. Vente d'une vidéo-cassette VHS, Umatic ou BVU : 1 500 F.