

Nos fils meurent - ils pour rien ?!

Raymond GAMA, Historien – 03/10/1999

« La Guadeloupe va mal, très mal ! », tel est le propos le plus utilisé ces jours - ci pour qualifier la situation actuelle en rapport avec « l'affaire Pascal Sébastien ». Sans être médical ce diagnostic peut laisser croire que l'on a affaire à un « malade » qui, depuis bien longtemps, souffre et de temps à autre est en proie à des convulsions insupportables pour son entourage. Mais, la Guadeloupe, c'est qui ? La réponse à cette question peut confirmer le précédent diagnostic pourvu que nous indiquions le lieu des maux et souffrances ressentis.

Certains d'entre nous avouent ne rien comprendre à la situation actuelle. D'autres, disons les plus nombreux, ne savent pas ce qu'il faut en penser et ils ne disent rien du tout. Devant un tel constat, est-ce bien intentionné de leur faire produire une « opinion » sur « l'avenir institutionnel » de notre pays ? Cela s'apparente à de la manipulation. En effet, si nous revenons au cri précédent nous pourrions dire que le médecin demande au malade quelle serait la meilleure potion à lui prescrire contre sa maladie ? Puisqu'il en est ainsi essayons de comprendre ne serait-ce que les conditions dans lesquelles est apparu la convulsion actuelle sur le terrain de « l'automobile ». Autrement dit, créons à l'occasion de cette « affaire » les conditions d'une possibilité d'échanges, de compréhension partagée.

Le combat de Pascal Sébastien nous interpelle tous. Depuis environ un mois l'intensité des faits sociaux survenus a été telle qu'ils nous apparaissent comme tout à fait autonomes de la détermination individuelle de P. Sébastien. Notre préoccupation immédiate semble être figée devant un choix : être pour ou contre l'U.G.T.G ! Est - ce vraiment la question ? Il est entendu que notre point de vue s'alimente des informations dont nous disposons et qui elles - mêmes se nichent dans nos préjugés, nos peurs, nos espérances, en un mot dans la vision que nous avons de notre propre situation actuelle. Cette subjectivité incontournable sans doute, réclame de nous tous un effort. Il s'agit de faire un détour en dehors de nous - mêmes. Il est certes ardu, mais il devrait nous autoriser à ne point subir nos premières impressions des choses advenues, à comprendre et à agir en connaissance de cause.

« L'affaire Sébastien » advient donc au niveau d'une branche (automobile) du secteur tertiaire (services, etc...) qui domine pleinement l'activité économique en Guadeloupe. Une incursion sociologique dans le monde de la réparation automobile pourrait nous aider à mieux appréhender « le temps de nos enfants » qui est le résultat de nos choix délibérés ou de ceux qui nous ont été imposés.

*

Quel est aujourd'hui l'état des rapports sociaux dans la dite branche en particulier ?

- Pascal Sébastien a à peine 30 ans. Il a été embauché à Auto - Guadeloupe en 1992. Agé d'une vingtaine d'années, ce jeune guadeloupéen décroche, c'est peu dire, une formation en alternance (séjour alterné au C.I.F.A.P.A et à la dite entreprise) en vue d'obtenir un C.A.P d'électricien - automobile. Il est encadré par un ouvrier d'expérience. Son tutorat est assuré par un de ses proches cousins. Adolescent, il a la réputation d'être « emmerdant », ce qui signifie chez nous du caractère avant tout. Le jeune homme en formation présente le profil de milliers d'individus au seuil de l'insertion sociale sans aucun diplôme en poche.

Pascal Sébastien termine sa formation et intègre sous le patronage de son tuteur l'entreprise d'accueil qu'est Auto - Guadeloupe. Et, chose significative de l'ambition saine du jeune homme, il pratique la course automobile (rallye) en tant que co - pilote de Myriam Coyère. Pour ce jeune homme élevé en milieu urbain (rue Vatable à P-à-P) dans les années 80, la drogue, le vol ou la prostitution aurait pu se présenter comme une issue fatale. Mais, être ambitieux et « emmerdeur » dans ce pays c'est se cogner la tête contre un mur. Car il suffit d'adopter une position de refus pour être cataloguer comme un « emmerdeur ». Etre ou ne pas être, tel est le dilemme de cet enfant de Guadeloupe. Son intégration dans le monde de l'entreprise cristallise cette contradiction.

DOSSIER : Lespwisavann, Histoire & Sociétés / Réf. : LS003

Sujet : à propos de « l'affaire Pascal Sébastien » (1999)

- Auto-Guadeloupe, concessionnaire Peugeot, est une entreprise familiale créée en 1936. Auto-Guadeloupe aujourd'hui c'est un groupe qui compte cent soixante huit salariés. On retrouve au niveau de la direction de l'entreprise un encadrement exclusivement d'origine métropolitaine et blancs créoles. Ce fait ne constitue pas une exception car 90 à 95 % des cadres et agents de maîtrise dans cette branche sont ainsi marqués pourrait-on dire ethniquement. C'est un héritage de la période esclavagiste. Dans la grande majorité des cas les personnes concernées viennent d'autres filières qui, parfois n'ont rien à voir avec la mécanique ni même l'automobile. Cette situation s'explique par l'existence de véritables réseaux ethniques, défiant les lois de la république française.

- Parmi les ouvriers d'Auto-Guadeloupe, collègues de P. Sébastien, il y a de nombreuses personnes qui viennent des zones rurales. Certes, l'homogénéité d'origine spatiale n'est pas un critère intangible d'harmonie au sein d'une entreprise, mais notre archipel est d'une diversité surprenante en ce qui concerne les traits de mentalité. Le jeune pointois découvre cet univers disparate et somme toute peu connu car, comme chacun le sait, la priorité dans le cadre de la formation de nos enfants, de notre jeunesse n'est pas la connaissance et la maîtrise de son milieu éclaté, mais l'unicité, la centralisation, etc... L'intégration de P. Sébastien se fait avec comme toile de fond cette réalité et en apparence sans blocage particulier. Il lui est fait une réputation, celle de ne pas faire plus qu'il n'en faut et donc d'être considéré comme peu travailleur, contestataire... Il se laisse - aller pourrait - on dire. Toutefois son caractère revendicatif et sa propension à faire valoir son point de vue créent vis à vis de lui une relation quelque peu paradoxale. C'est - à - dire qu'on l'aime bien mais,...il est difficile.

- Au cours des dix dernières années la gestion du personnel à Auto-Guadeloupe a connu une nette évolution. Chronologiquement il nous faut distinguer le « temps de Lucien Loret » de l'actuelle direction conduite par Marc David. On peut résumer la « gestion Loret » de la manière suivante : elle est pseudo - rationaliste, symbolique et paternaliste. En effet, la Convention Collective de l'automobile n'est pas, dit-on, applicable en Guadeloupe. Il existe donc des accords d'entreprise. L'ancienne direction, en certaines occasions, signait au bas du premier accord qui lui était présenté, un peu par défi, sachant très bien que c'est à l'application qu'elle se réservait de mettre sur la table ses véritables intentions. En fait, il s'agit de pratiquer le faux - semblant. Cette gestion du personnel use grandement du biais, c'est - à - dire qu'elle n'examine pas les problèmes de face. Elle biaise devant la réalité. Elle joue au « laisser - passer » pour reprendre une expression créole. Par ailleurs, sa bienveillance sélective vis à vis des coupables de vols de matériel, de travaux illicites aux ateliers était un moyen de se constituer une marge de manipulation dans le groupe des ouvriers. La magnanimité rejoint le faux - fuyant chez l'entrepreneur. Enfin, le patron bon père de famille distribuait gratuitement en certaines occasions des produits, par exemple des aubergines provenant de ses terres... En somme, le don, le cadeau, le biais sont érigés en mode de gestion du personnel. Paradoxalement le don et le biais lui sont inspirés par les ouvriers eux - mêmes héritiers de pratiques comportementales qui assurèrent la survie de milliers d'êtres soumis à l'esclavage. Ici le patron s'approprie des valeurs qui ne sont pas à la base de sa propre culture d'origine pour mieux contrôler ses salariés.

La nouvelle direction cherche à bousculer cet état de chose. Productivité, fiche de rentabilité, ratio temps de présence - temps de travail... , ce sont les nouveaux critères de management. Mais, ces managers prennent-ils en considération l'ensemble des facteurs qui déterminent le changement qu'ils veulent opérer ? Prenons l'exemple du matériel mis à disposition. À U.C.P (unité carrosserie peinture, 27 salariés), il y a deux ponts - élévateurs pour vingt - deux ouvriers. C'est - à - dire, dès lors que les deux ponts sont occupés tous ceux qui ont une tâche nécessitant l'utilisation de ce matériel doivent attendre. Soit vingt ouvriers qui doivent faire autre chose ou « attendre » ! En ce qui concerne la capacité d'utilisation du matériel ordinaire (même pas de pointe) par les ouvriers la situation est donc critique. Quels sont les investissements prévus afin de corriger cette insuffisance ? Quel est le plan de formation mis en place par la direction ? Il n'est pas à ce jour connu. Ne parlons même pas de « culture d'entreprise », concept qui introduit les salariés au cœur même des problématiques du marché de l'automobile en Guadeloupe. Concluons que la nouvelle direction d'Auto - Guadeloupe n'a pas mis en place les moyens financiers et humains de son ambition. Si ce n'est pas une erreur c'est une volonté délibérée de puiser au maximum sur la force de travail disponible.

DOSSIER : Lespwisavann, Histoire & Sociétés / Réf. : LS003

Sujet : à propos de « l'affaire Pascal Sébastien » (1999)

- Un autre aspect que nous évoquerons concerne les exigences du marché de l'automobile. Il s'agit en fait de considérer les attentes de monsieur tout le monde, c'est – à – dire vous et moi, et ses contraintes sur les entreprises concessionnaires. Sans m'étendre sur notre comportement face à l'entretien et à la réparation de « notre voiture » (signe extérieur de notre intégration du système de consommation), ni même sur la structure de l'approvisionnement en Guadeloupe, je pense que nous sommes au cœur du conflit.

En tant que consommateur exigeant, parce que nous maîtrisons de mieux en mieux le rapport qualité - prix, nous exerçons une pression sur les concessionnaires et réparateurs qu'ils ont du mal à gérer. Ils ont du mal à se mettre au niveau de qualité de la demande de services. À nos yeux, patrons et ouvriers sont confondus à travers leur solidarité face à la première « bêtise » qui affecte notre véhicule dans telle ou telle entreprise. Consommateurs de plus en plus avertis donc nous sommes les vecteurs de conflits entre patrons et ouvriers de la branche. Dans la situation présente la direction d'Auto - Guadeloupe met en évidence le service rendu à la clientèle pour, au bout du compte, déterminer la valeur de l'ouvrier. Cela peut sembler tout à fait légitime aux propriétaires de véhicule que nous sommes. Mais, en l'espèce la « faute grave » qui légalement pourrait conduire au licenciement de l'ouvrier n'est pas prouvée. De nombreux esprits avertis préconisent que dans cette situation le concerné s'adresse aux Prud'hommes ni plus ni moins.

- Enfin, M. David qui ne peut ignorer la loi aurait donc choisi délibérément de conduire l'entreprise qu'il dirige vers une procédure prud'homale. C'est un choix de gestion des ressources humaines qui peut signifier que le nouveau manager d'Auto - Guadeloupe est prêt à mettre sur la table beaucoup d'argent afin de se débarrasser d'un ouvrier. Mais alors pourquoi ne pas disposer d'une partie de cette somme prévisible afin de créer les conditions à l'intérieur de l'entreprise d'une amélioration des rapports entre ouvriers d'une part, entre ouvriers et direction d'autre part ? La solution David vise le symbolique et non le juridique ou le rationnel. Il s'agit de « casser un emmerdeur » ! En tous les cas, la première conséquence de cet acte c'est la réaction tout aussi symbolique de P. Sébastien : une grève de la faim - plan intérieur, individuel et symbolique par excellence. Le jeune guadeloupéen répond donc sur le terrain investi par son patron.

- Et, tout au contraire de ce que peuvent penser certains d'entre nous, les actions déclenchées par l'U.G.T.G aboutissent à un élargissement du plan de vision des protagonistes de cette lutte sociale. Elles interpellent le juridique, la justice, la raison en même temps que le symbolique. Telle est à mon sens l'origine de la situation immédiate. Mais, quand le symbolique est la seule base d'une action patronale et que les conséquences s'étalent dans la rue il faut la correction de la faute au niveau patronal dès lors qu'il aspire réellement à la paix civile. Sinon, c'est que les véritables intentions ne sont pas avouables. Enfin, la Commission d'Arbitrage (suivie d'un éventuel Super - Arbitrage - nées en 1937-38) qui a rendu sa sentence a été interpellée par la direction de l'U.G.T.G de manière tout à fait recevable. Il appartient à la dite commission d'apporter les précisions réclamées.

*

Quand nos fils décident de mourir dans la rue c'est qu'ils sont ébranlés dans leur être le plus intime. Il nous revient de comprendre cela afin de les aider à vivre. Dans le champ ici examiné leur combat est légitime. Quand au fond, la Guadeloupe et nous Guadeloupéens méritent d'être mieux connus de nous - mêmes car nous devons prendre nos véritables responsabilités. Quelles sont-elles ?

Je ne peux que résumer, ici, ce que j'en pense :

- établir un bilan économique et culturel de l'assimilation
- établir un état des rapports sociaux au sein de notre peuple (en évitant les généralités extraites des livres comme des recettes)
- établir le bilan des courants politiques « nationalistes » et « assimilationnistes »
- créer les conditions d'une nouvelle organisation politique des forces vives de notre pays