

## **Réponse des grévistes de La Commune**

au communiqué de presse du 26 septembre 2018 de Marie-José Malis,  
directrice du CDN d'Aubervilliers

Comme artiste, qui plus est engagée, Marie-José Malis bénéficie d'une certaine crédibilité, voire estime. Comme directrice depuis janvier 2014 d'une institution théâtrale : le théâtre de La Commune, centre dramatique national d'Aubervilliers, elle bénéficie d'une certaine légitimité, et notamment depuis son élection en septembre 2017 à la tête du principal syndicat d'employeurs du spectacle vivant.

Aujourd'hui au Théâtre de La Commune, un conflit social dur, âpre, divise le personnel du lieu, sa représentation, et au-delà même de ses murs une partie du métier. Dans ce contexte, Marie José Malis a choisi de s'exprimer par communiqué de presse le 26 septembre dernier. Son communiqué, en même temps qu'il est un manifeste (qui je suis, pourquoi je suis là, qu'est-ce que je veux faire...), est également une réponse détournée apportée aux grévistes de La Commune, et à ce titre, nous souhaiterions en donner notre grille de lecture, puisqu'il paraît que nous en avons une...

*-La "compagnie qui n'avait jamais été programmée dans aucun CDN" – "refonder une institution commune" – l' "insuffisance de l'époque"*

Voici le point de départ de ce communiqué, la faute originelle de ce théâtre (et des CDN dans leur ensemble) : ne pas avoir programmé Marie-José Malis, être passé à côté de son "art minoritaire, réputé formel et radical". De ce manquement, semble découler naturellement son corollaire, la refonte nécessaire et purificatrice de l'Institution.

Et dans ce lieu qui lui est confié, que sont les salarié.e.s ? Pour reprendre l'un des termes de Marie-José Malis, prononcé lors d'une réunion d'équipe : des salarié.e.s "cramé.e.s" ! Des salarié.e.s qui en "servant" un autre projet, si différent du sien, et dans des conditions "institutionnalisées" ont perdu leur virginité de pensée, et leur capacité à sortir de leur "zone de confort".

Dès la première rencontre, entre les délégué.e.s du personnel et la direction, la question est posée par Frédéric Sacard, le directeur adjoint : "Pensez-vous que les salarié.e.s seront capable de changer leurs habitudes ?". -Dans la question elle-même, anodine en même temps qu'inquiétante, le doute est déjà là.

L'organisation du travail reconnue "fonctionnelle" pourtant, mais qui a servi d'autres desseins, doit nécessairement être réinterrogée, refondue : "faites-nous des propositions" demande la direction. Les salarié.e.s sont enthousiastes, galvanisés par le nouveau projet qui promet d'ouvrir tout le champ des possibles. C'est le printemps de La Commune. Mais comment intégrer les désirs, l'expérience, l'expertise, des salarié.e.s "cramé.e.s" dans la construction mentale d'une organisation nouvelle ? Pour pouvoir se projeter, la direction souhaite faire table rase, tout rappel du passé proche ou lointain est rejeté, voire moqué. -Ou quand avoir un passé devient une atteinte au présent.

Les fameuses propositions demandées, lorsqu'elles sont formulées par les salarié.e.s, restent au mieux sans réponse... La réflexion "participative" sur les pratiques de travail tourne court :

aucune ne parvient à passer l'examen critique du "regard extérieur" et de l'exigence du faire "autrement".

Alors, la direction se prend à théoriser, à expérimenter : "il n'y a plus de publics constitués", décloisonnons, faisons dans la "transversalité". Les repères tombent... Un écart commence à se creuser entre la réalité du travail, et la représentation du travail.

D'où également cette question récurrente à laquelle aucune fiche de poste, aucun "reporting" n'aura jamais pu répondre en 4 ans : "nous ne savons pas ce que vous faites" autrement dit nous ne savons pas à quoi vous servez, autrement dit encore à quoi vous pourriez nous être utile... Les premières angoisses chez les salarié.e.s ont commencé à prendre forme là, dans cette remise en cause sous-jacente, pour ne pas dire rampante.

Et dans ce grand effaçage des repères, au milieu de cette désorientation programmée des salarié.e.s, l'angoisse augmente, la peur de ne pas convenir, de décevoir, s'aggrave : "tu n'as pas le bon référentiel", "tu n'es pas la personne qu'il nous faut pour porter ce projet".

Les salarié.e.s perdent leurs moyens. À l'image de cette salariée que Marie-José Malis qualifiait de « petit canard sans tête », qui lui faisait honte dans les réunions avec des partenaires extérieurs. Et puis l'"insuffisance de l'époque" devient également l'insuffisance des salarié.e.s...

Les critiques adviennent, et les décisions autoritaires tombent sans appel. Des services sont restructurés, des salarié.e.s se voient retirer des attributions qui leur tenaient à cœur, voient s'éloigner des espoirs confiants d'évolution dans l'entreprise. C'est le temps des premiers départs (non remplacés pour certains), des premiers envols. Avec, ou sans point de chute...

Enfin, la nostalgie de la camaraderie des années passées en compagnie, des ami.e.s laissé.e.s derrière soi, est là : mais comment les intégrer à budget constant ? -"Un clou chasse l'autre" dira avec un beau cynisme dans une réunion Marie-José Malis.

L'espoir têtu mais vivace chez les salarié.e.s, d'un grand travail mené en commun faiblit, la peur du bannissement commence. Elle ne quittera bientôt plus cette équipe, dont les jours de travail pour certain.e.s des salarié.e.s sont désormais comptés : "ton poste doit rester jeune" ; "si tu veux évoluer dans ton travail, mieux vaut partir travailler ailleurs" ; "ton travail est très bien, mais ça n'ira jamais avec Marie-José" ; "mieux vaut que tu partes avant que la situation ne se détériore"...

La peur fait désormais partie intégrante du travail, et la direction n'est là que depuis quelques mois.

Et c'est avec le service des relations au public, que l'écart entre "travail réel" et "travail représenté" va être le plus évident, le plus assumé, le plus destructeur : la délégitimation de leur travail va se faire en plusieurs étapes. De salarié.e.s "cramé.e.s", ils vont se voir reprocher d'usurper la place des artistes : qui seul.e.s peuvent "s'entremettre" entre l'œuvre et le public. En conséquence de quoi, il va leur être demandé de porter une parole autre qu'artistique : politique, sociale. Et enfin, ils finiront par se voir reprocher de ne pas "adhérer", et donner bénévolement de leur temps à l'École des Actes, association loi 1901, créée en 2016, et dont le président est Alain Badiou : émanation d'une instance de travail les "brigades" initiée par Marie-José Malis pour repenser l'institution.

*- "les accusations dont je suis l'objet aujourd'hui ont un caractère de pur fantasme" – l'"inhumanité « managériale »" – "le langage recuit des techniciens syndicaux" – "répondre maintenant aux questions concrètes du travail"*

Cette attitude de déni de la souffrance, et de mépris à l'égard du syndicalisme (de "pacotille", cf. Alain Badiou), est regrettable. Regrettable, mais logique : le second permettant de se tenir

à distance de la première. Et en effet, les représentant.e.s du personnel, tant décrié.e.s par la direction, y compris à plusieurs reprises dans ce communiqué, se sont régulièrement fait l'écho, depuis plusieurs années, de cette désagrégation du climat social dans l'entreprise...

Dès mai 2014, l'un.e des délégué.e.s du personnel (également déléguée syndicale) alerte la direction : « ... certaines des situations évoquées sont des causes potentielles de souffrances au travail, aussi je me permets d'attirer votre attention sur la nécessité de redéfinir une méthodologie ... ».

-Dans les questions à la direction transmises en mai 2016, le personnel déplore : l'attitude agressive de la directrice, mais également un « manque de concertation », des « directives divergentes », et un problème de « diffusion de l'information en interne ».

-En mai 2017, l'intervention d'une personne extérieure est demandée par le personnel pour renouer le dialogue avec la direction : demande refusée par la direction.

-En janvier 2018, à nouveau, le personnel requiert une médiation. Demande également refusée par la direction.

-En mars 2018, dans les questions à la direction, le personnel décide de mandater sur les fonds du CE un spécialiste en psychodynamique du travail pour qu'il puisse entendre, collectivement ou individuellement, les salariés en difficulté.

-En avril 2018, la médecine du travail alertée par un accroissement important des arrêts de travail (épuisement professionnel ; état dépressif réactionnel...) propose à la direction l'intervention d'un psycho-sociologue...

-En juillet 2018, des salarié.e.s décident d'informer les tutelles (DGCA-DRAC-Mairie d'Aubervilliers) de la situation tendue qui règne au théâtre. Quelques heures après envoi, ce courriel est directement transmis, par le ministère, à la direction avec les noms des salarié.e.s signataires apparents. Aucune réponse n'est faite, en revanche, aux salarié.e.s...

La souffrance est déclarée, médicalement reconnue, mais aucune aide ne vient de nulle part. L'obsolescence programmée de l'inspection du travail et de la médecine du travail, dont les manques de moyens sont criants, le désintérêt frileux (voire l'obséquiosité vis-à-vis de la direction) des tutelles face à ce personnel qui appelle à l'aide : tous les éléments sont en place pour un dernier acte dramatique. Il advient à la rentrée, certain.e.s salarié.e.s arrêtent le travail.

"Aller à la peine", "aller au chagrin" disaient les anciens (dans certaines classes sociales du moins) : quand ces temps-là reviennent, quand le travail rend malade, les mêmes causes entraînent les mêmes effets : l'arrêt des machines.

-Des jérémiades diront certain.e.s : l'époque n'est plus la même. Mais c'est oublier que maintenant, aussi, le travail peut tuer : messieurs les beaux parleurs aller tenir ce même discours à France Télécom ou ailleurs...

Enfin, l'anti-cégétisme de Marie-José Malis, à l'instar de son ami Alain Badiou, ne peut que nuire au dialogue social dans l'entreprise quand les représentant.e.s du personnel ont été élu.e.s sur liste syndicale CGT.

Et quelles sont donc, au final, ces grandes prescriptions de la direction pour reconstruire, soigner ce travail "dévasté" dans l'entreprise : discuter avec l'inspection et la médecine du travail ; rencontrer les délégués du personnel ; engager une responsable de la communication ; proposer une reconversion à l'actuelle directrice adjointe au pôle du public ; rendre opérationnel le service billetterie ; engager un audit ; recruter une nouvelle responsable du service des relations avec le public...

Quelles sont les revendications de grévistes auxquelles on prétend apporter des réponses : arrêt des pratiques de gestion du personnel nocives ; respect du dialogue social ; co-désignation d'un organisme d'audit et co-rédaction du cahier des charges. Dans l'attente des

conclusions de l'audit : le gel des licenciements/créations de poste, des restructurations en cours.

En remettant en perspective les "réponses" de la direction, nous pouvons nous apercevoir que : plutôt que de discuter avec les grévistes la direction se choisit d'autres interlocuteurs, engage un audit tout en continuant de restructurer l'entreprise, entraîne une salariée qui n'a jamais fait l'objet de la moindre procédure disciplinaire en 20 ans vers une reconversion forcée, réorganise le travail du service billetterie dirigé (mais c'est par le plus grand des hasards bien sûr) par la salarié.e, également délégué.e syndicale du théâtre, celle-là même qui a déposé le préavis de grève. Ne doutons pas également, que le propre compagnon de l'administratrice, embauché depuis peu au service billetterie, sera amené à jouer un rôle central dans la réorganisation en cours...

Quelle déception que ce communiqué de 5 pages qui s'adresse au fond si peu aux grévistes. Une sorte de mauvaise communication de crise pour la forme, un entêtement regrettable dans le fond.

-Effectivement, avec les grévistes le "hiatus" est grand. À commencer par les procès en légitimité dont se plaint Marie-José Malis dans son communiqué, et dès les premiers paragraphes. Rappelons à toutes fins utiles que c'est bien sa gestion pathogène du personnel que nous attaquons ici, et rien d'autre : se victimiser en rappelant ses prises de fonctions discutées par une partie du métier tant à la tête du CDN, qu'à la présidence du Syndéac, est sans rapport avec notre propos. Et cette façon d'entretenir la confusion, une façon détournée de chercher à discréditer notre action.

Enfin, nous souhaiterions revenir sur certaines tournures de pensées que Marie-José Malis nous livre.

"Certains salariés, très peu nombreux mais très déterminés, sont persuadés que ma manie sans doute transgressive de dire la « vérité » de ce qui est en jeu, de croire que parler vraiment aide, est une violence."

C'est là un point important : cette propension de Marie-José Malis à penser qu'elle détient la Vérité Absolue, ce qui ne simplifie pas à l'évidence les échanges. Cette nécessaire et totale soumission à l'"Idée" (dans la droite ligne de la pensée Baldousienne) qui rend impossible de discuter sur les fondements de cette "Vérité" que nul n'est autorisé à remettre en cause...

"Moi, je suis consternée de leur méfiance, de leur hostilité et aussi, quand même, parfois de nos désaccords idéologiques profonds, du discords de nos visions du monde, aux autres, aux étrangers, à l'art s'il y a en eux un rapport sérieux à ça."

Nous passerons sur le mépris affiché, et l'arrogance des propos, en revanche nous refusons ce procès en sorcellerie qui nous est fait quant aux « étrangers ». Faut-il rappeler lors de l'installation au théâtre de nos amis évacués fin octobre du squat du 81 avenue Victor Hugo : les petits déjeuners, les nuits de veille, les recherches de vêtements, nourriture, couvertures... Ce propos est indigne, et dans la ligne droite des "Vérités" toutes relatives de Marie-José Malis.

"La violence n'est pas toujours là où le fantasme la met. Non, le salarié n'est pas toujours sublime."

Juste rappeler que si Marie-José Malis prétend au « sublime », nous, non : simplement être traité avec respect nous suffit, nos prétentions sont minces.

"Un « débat » qui se tient dans des conditions vichystes et avec aussi pas mal de délabrement intellectuel de la part de gens qui portent en sautoir leur progressisme"  
Nous tombons là dans l'invective. Est-ce que dénoncer des violences publiquement, fait de nous des "collabos" : nous croyons le contraire.

Parce qu'aux premiers temps de l'enthousiasme, auront succédé : l'inquiétude, l'incompréhension, la peur, les pressions, puis les violences psychologiques, notre lieu théâtral est malade. Malade de ses espoirs fracassés, de ses salarié.e.s en peine, et de sa direction à la dérive qui tente de donner le change.

Mais dans cet état de crise, des salarié.e.s d'autres lieux, des intellectuels, des syndicalistes, des employeurs aussi parfois, pensent qu'il se joue à Aubervilliers plus que l'avenir d'une poignée de salarié.e.s en souffrance. Au nom d'un projet artistique, social certes et politique également, jusqu'où a-t-on le droit d'aller ? Quelles sont les limites à ne pas franchir au nom d'une grande Œuvre quelle qu'elle soit ? Dans notre milieu culturel, les droits sociaux des salarié.e.s sont-ils inaliénables, ou soumis à l'arbitraire d'un employeur ? Et le fait d'être artiste donne-t-il une immunité à l'employeur ?

À ceux qui nous font l'amitié de penser que notre lutte fait sens, nous ouvrons notre page Facebook "Salarié.e.s du Théâtre de La Commune en lutte" et leur permettons de s'exprimer. Témoignages, avis, prises de positions, clins d'œil... : l'expression de tout un chacun est la bienvenue, tant qu'elle s'inscrit dans le respect de la parole de l'autre.

Également, dans le prolongement de ce que nous vivons à Aubervilliers, mais aussi de ce que d'autres vivent et subissent ailleurs, des salariés désirant apporter leurs pierres au débat et témoigner à leur tour des maltraitances dont ils ont été/sont victimes/témoins/confidants ont ouvert un Tumblr : <https://wetoospectacle.tumblr.com/>. Merci à eux.

Pour que ces situations d'oppressions, aussi "minoritaires" soient-elles, ne soient plus considérées comme une fatalité, nous continuerons quant à nous modestement, à demander que nos revendications soient entendues, et à lutter pour que soit reconnu notre droit à tou.te.s de travailler dans des conditions dignes, et dans le respect...

Merci à vous,  
Les grévistes de La Commune.

Vous pouvez nous contacter :

- par mail : [cdn.aubervilliers@synptac-cgt.com](mailto:cdn.aubervilliers@synptac-cgt.com)
- par téléphone : 06.17.15.25.80 (Sophie Lopez, Déléguée syndicale) ;  
06.81.30.13.89 (Lucie Pouille, Déléguée du personnel)

et suivre notre action sur notre page FB : [Salarié.e.s du Théâtre de la Commune en lutte](#)