

L'EXPLOITATION DES «RESSOURCES HUMAINES»...

Ressources: Richesses, moyens matériels dont on peut disposer. (LAROUSSE).

Jusqu'à une date récente, on connaissait les ressources naturelles parmi lesquelles on dénombrait notamment les ressources minérales, végétales, animales, hydrauliques.

Voilà que, maintenant, on nous parle des «*ressources humaines*» qui, bien entendu, comme les autres, doivent être exploitées au mieux des intérêts de leurs «*propriétaires*».

Ressources humaines? Nous ne devons pas cette aimable formule aux affreux matérialistes marxistes ou anarchistes mais bel et bien aux âmes délicates des «*sociaux chrétiens*», par ailleurs, fervents défenseurs des droits de la «*personne humaine*».

Aussi, les «*ressources humaines*» (RH pour les familiers de Martine AUBRY) doivent comme le minerai de fer ou le pétrole être exploitées rationnellement et, pour ce faire, les patrons ont pris soin de créer la fonction de directeur des «*ressources humaines*» et d'éminents penseurs ont inventé la «*gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*» (GPEC).

Au contraire des autres ressources naturelles qui auraient plutôt tendance à s'épuiser, les ressources humaines, elles, ont plutôt tendance à «*croître et multiplier*», c'est, sans doute, ce qui leur vaut d'être ignorées par les écolos qui militent activement pour un «*droit des animaux*», un «*droit des végétaux*» voire même un «*droit des pierres*» et que la mise à mal de notre code du travail accompagné, il est vrai, par les balbutiements d'un «*droit social européen*» ne semble guère émouvoir.

Quoiqu'il en soit, il y avait urgence à aviser, et c'est la raison pour laquelle la Fédération F.O. de la Métallurgie à inscrit la GPEC à l'ordre du jour de son congrès afin de s'interroger sur:

- «*Que représente concrètement une démarche GPEC?*»,

- «*Quels sont les impacts d'une telle démarche?*»,

et de se poser la question suivante:

- «*Quelle est la place des différents acteurs (organisations syndicales, salariés, patronat, pouvoirs publics)*».

Voilà une bien singulière façon de poser le problème. Organisations syndicales, salariés, patronat, pouvoirs publics deviennent des «*acteurs*» de quelle comédie?

Jusqu'à preuve du contraire, le syndicalisme ouvrier n'a jamais mis sur le même plan exploités et exploités et pour utiliser le jargon à la mode «*propriétaires*» et «*ressources humaines*». On me permettra de juger que le vocabulaire même de Michel HUC, secrétaire général de la *Fédération FO de la Métallurgie* et de ses camarades qui ravalent les travailleurs au rang de «*ressources naturelles*» a quelque chose d'indécent.

Même s'il est vrai qu'au cours d'un débat qui a eu lieu entre «*Partenaires*» à savoir:

- Paule ARCANGELI, adjointe à la direction des ressources humaines du Crédit Mutuel,

- Christophe COURTIN, directeur des ressources humaines de Selnor,

- Michel HUC de Force-Ouvrière Métallurgie,

- Christian SAURET et Joëlle PELOSSE de Développement et Emploi,

Michel HUC a parfaitement défini la GPE (devenue entre temps la GPEC): «*La GPE est d'abord un acte de gestion qui a, à la fois, des principes, des objectifs et une méthodologie*».

Effectivement, la GPEC est un «*acte de gestion*» et on peut, à la rigueur, comprendre que les «*proprié-*

taires» l'utilise pour gérer au mieux de leurs intérêts, les ressources dont ils disposent...

Mais est-ce bien là le rôle d'une organisation syndicale de salariés?

Michel HUC lui-même, n'ignore pas le problème, puisqu'à l'occasion de ce débat, il déclare: *«Une organisation syndicale peut être suspectée d'écouter davantage la direction que les salariés. C'est là le danger»...*

De ce point de vue, il faut d'ailleurs reconnaître à certains patrons le mérite de la franchise. Tel est le cas de Christophe COURTIN directeur des ressources humaines de SELNOR qui, lui, déclare sans ambage: *«Il ne faut pas être tartuffe non plus. Car concrètement, on s'aperçoit que dans les ateliers où il y a eu le plus de départs, il y a eu la plus forte augmentation des compétences. Donc, à la limite l'équation est: moins d'effectifs, plus de compétences. Quand on parle de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, du moins dans une entreprise industrielle de main-d'œuvre, l'augmentation des compétences a aussi pour corollaire le problème de la productivité».*

Voilà qui est fort bien dit!

L'exploitation des ressources humaines, comme son nom l'indique, demeure bel et bien *«l'exploitation de l'homme par l'homme».*

Et c'est pour la combattre que les travailleurs ont construit des syndicats et certainement pas pour être associés à la mise en œuvre des techniques d'exploitation inventées par les patrons et l'État.

Au surplus, qu'on le veuille ou non, pas plus que la *«Charte du travail»* ou *«l'Association capital-travail»*, la GPEC n'est une idée neuve.

En tous cas, elle ne fait partie de notre culture syndicale... celle de la vieille C.G.T., que selon le mot de Robert BOTHEREAU, nous avons l'ambition de continuer!

Alexandre HÉBERT.
