

Hamburguerre sociale en Aveyron

TROIS MOIS DE GRÈVE À MCDONALD'S, RÉCIT ET DÉCRYPTAGE D'UNE LUTTE DÉBORDANTE

Par Ferdinand Cazalis

Plus une lutte est longue, plus elle dévoile ses plaisirs et ses difficultés. Au McDonald's de Villefranche-de-Rouergue dans l'Aveyron, cela fait plus de trois mois qu'un poignée de jeunes syndiqué-es ont arrêté le travail après le licenciement abusif d'un de leurs collègues. Ils demandent de meilleures conditions de travail et une augmentation de salaire. Mais leur combat déborde le triste ron-ron des conflits au travail. Les voilà à affronter homophobie, antisindicalisme structurel, management d'extrême droite et pouvoir des multinationales...

Récit en double voie de la banalité du mal et des puissances de résistance.

On traverse les vallons d'Aveyron, les vieilles pierres de Villefranche-de-Rouergue, quelques verdoyants ronds-points jusqu'à une de ces multicubiques zones commerciales de nos modernes campagnes. Puis là, abrité par les préfabriqués familiers de But, Aldi, CityBox et AutoDistribution, notre bon vieux McDonald's patrimonial, avec son air de petite maison forestière, son aire de jeux criarde et ses jeunes arbres pleins d'avenir. Le restaurant est vide de client-es en cette fin d'après-midi, les équipier-es s'affairent à nettoyer les plans de travail et trier les paquets de *potatoes* à l'ancienne. Les enfants de la cheffe, auteur-es de dessins trônant au centre du lieu et vantant ses plaisirs, jouent entre les pattes, se cachent sous les tables, montent sur les chaises. On parle fort, on est chez soi, on sort fumer la clope au changement d'équipe, et on mitraille. Unetelle part toujours trop tôt, laissant les autres dans la merde, un autre lave mal les cuves, une dernière voudrait changer son planning, et moi alors ? Le petit ami vient chercher sa chérie en Subaru tunée qui tue tout, avec enfant fixé sur Happy Meal. Et c'est dans ce cadre mi-familial cookie mi-managé à la baguette que la restauration rapide a viré au vinaigre il y a deux ans.

*

Interlude 1 :

Franchises, McParticipation et commandos volants ¹

37 000 restaurants dans le monde, 69 millions de client-es chaque jour. McDonald's a été fondé par l'homme d'affaires Ray Kroc en 1952, qui rachète une petite chaîne de hamburgers à Richard et Maurice

McDonald en Californie. Dès les années 1960, la firme florissante aux États-Unis adopte une politique antisyndicale dure, et n'hésite pas par exemple à user de détecteurs de mensonges pour extraire les sympathisant-es syndicaux et syndicales de ses restaurants. Elle développe en même temps une méthode de management surnommée « McParticipation » et fondée sur l'implication des salarié-es, régulièrement consulté-es et informé-es sur les enjeux de leur restaurant. Bien entendu, cela n'ouvre aucun droit réel de décision pour les employé-es, mais cette forme de gestion paternaliste, prompte à la communication, fait durablement ses preuves outre-Atlantique, et les conflits sociaux restent négligeables jusqu'en 2012, date de naissance du mouvement Fight For 15\$².

Le premier restaurant McDonald's en Europe ouvre ses portes en Allemagne en 1971. Dans un premier temps, la firme use jusqu'à la corde des failles du droit du travail bénéfiques à l'essor de la forme multinationale. Puis, dans les années 1980-1990, des guides de bonnes pratiques envers les *Betriebsräte* (conseils de travail) sont distribués aux managers, leur expliquant des principes de communication non violente et les sommant de signaler les problèmes de management le plus tôt possible à la direction générale. Les risques de conflits sociaux sont alors gérés par des « équipes volantes » de « *trouble-shooters*³ », ayant pour mission de parler avec les salarié-es identifié-es comme « turbulent-es », ou sur le point d'établir un *Betriebsrat*. La plus célèbre de ces équipes volantes est connue sous le nom de « Commando Mueller » particulièrement efficace en négociations préconflictuelles. Si l'activiste s'entêtait, on lui proposait un gros chèque pour démissionner, ou bien on transférait l'équipe de managers d'un restaurant à l'autre pour faire recommencer le processus de négociation à zéro, et ce indéfiniment jusqu'à épuisement, etc.

En France, le premier McDo date de 1979. Ici, le droit permet d'organiser des élections de délégué-e du personnel à partir de 11 salarié-es, qui peut ensuite se présenter comme délégué-e syndical-e. Mais il faut au moins 50 employé-es pour élire directement un délégué syndical et bénéficier du suffrage direct, d'un comité d'entreprise (CE) et d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Or McDo, qui emploie aujourd'hui plus de 71 000 personnes sur le territoire français, est subdivisé en une myriade de petites franchises (80 % du parc français)⁴; et les gérant-es de franchises, qui en possèdent 5 en moyenne (de 1 à 50), consolident leurs restaurants en holdings, dont ne dépendent pas directement les employé-es de chaque restaurant. Résultat : cette division en petites unités de travail ralentit, voire verrouille l'union syndicale, en même temps qu'elle prive les équipier-es de McDo de la prime de participation prévue pour les entreprises de plus de cinquante salarié-es, qui équivaldrait à un treizième mois pour tout-es. Enfin, l'important *turn-over* de la restauration rapide (80 % en moyenne 5) et le recours au temps partiel (idem) s'opposent aux conditions d'éligibilité des délégué-es, qui requièrent des durées continues de salariat auprès de l'entreprise.

*

McJobs en Aveyron

La légende veut que l'on doive le terme de « sabotage » aux ouvrier-es qui, au XIX^e siècle, jetaient leurs sabots dans les machines pour arrêter la production. Moins efficaces, c'est en plastique que sont moulés les sabots portés par Quentin été comme hiver, par-dessus ses chaussettes. Après un bac pro de comptabilité, le jeune travailleur handicapé atteint de neuropathie rare est entré dans la vie active il y a trois ans, au McDo de Villefranche-de-Rouergue, ou « Villeuf » comme on dit ici : *« Ils te proposent un CDI, direct. Au début, on se dit tou-tes : à terme, ça va me permettre de prendre un crédit pour la maison, et de toutes façons, si ça me saoule, je me casse. Mais dans un monde où rien n'est sûr, c'est difficile de quitter un CDI, même pourri. »*

La politique de la boîte impose le temps partiel à 80 % de ses employé-es, part qui correspond à peu de choses près à celle des non managers, et s'en justifie par les horaires spécifiques du secteur, concentrés autour des repas. En fait, les McDonald's sont ouverts en non-stop, parfois 24h/24h, contrairement à la restauration classique. La multiplication des temps partiels sert donc surtout à pouvoir adapter souplesment les besoins de main-d'œuvre selon l'activité de chaque restaurant. La logique de l'emploi se calque ainsi sur celle d'une économie sans stock : le flux tendu évite de ne jamais gâcher en fourniture comme en main d'œuvre. Les moitiés d'emploi proposées ne permettent pas aux salarié-es de gagner suffisamment d'argent pour vivre (en moyenne 700 € net par mois), et les forcent à accepter la flexibilité horaire imposée par les managers. Celles et ceux qui ne sont pas content-es démissionnent, ce qui dispense l'entreprise des frais de licenciement ou de prime de précarité en cas de fin de CDD.

Mais certain-es restent, et ont alors tout le loisir de voir défiler les humiliations quotidiennes du monde de l'entreprise, les coups de pression, les vexations venues du n+1 dans la hiérarchie de pouvoir. Quand on a demandé à Quentin de raser sa barbe de trois jours ou de mettre un filet sur la figure s'il

refusait, le vase a débordé. Plutôt que partir, c'est l'option lutte qu'il a choisie : *« Dans ce McDonald's, il y a eu en 2016 un turn-over de 105 %, bien au-dessus de la moyenne du secteur. Comment imaginer des avancées sociales dans ces conditions ? Comment créer une base et un rapport de forces quand les collègues ne font que passer ? La plupart sont très jeunes, ne connaissent pas le droit du travail, et c'est leur premier emploi. Il faut s'occuper de la Sécu, du premier appart', des premières factures, de la CAF : tout arrive en même temps. Et McDo ne fait rien pour permettre une entrée dans la vie active de façon digne. »*

*

Interlude 2 : Le sang de la Qualité Sociale®

« Imaginé en 1996 par Jean-François Guillot puis développé depuis 2008 avec Pascal Devoucoux, le concept de Qualité Sociale® constitue l'ADN et la pierre angulaire des différentes activités de Cardinale sud Solutions. Levier de la conduite du changement, la Qualité Sociale® recouvre "La création d'une stratégie sociale et l'instauration d'un climat social favorables au business de l'entreprise, ainsi que la transformation réussie de l'entreprise grâce à la révélation du leadership des managers"⁶. »

Pour Jean-François Guillot, JFG (président de Cardinale sud Solutions - CSS), et Pascal Devoucoux, PD (directeur général), le concept de Qualité Sociale® repose sur la métaphore de l'entreprise comme corps humain, dont les organes sont la direction, la production, le CE, le CHSCT, etc. *« Au fond, la Qualité Sociale®, c'est l'équivalent du sang qui irrigue le corps humain »,* explique doctement JFG⁷. Un corps sain pour une entreprise saine : tout irait pour le mieux dans le meilleur des capitalismes, si ce n'était ces « irritants » qui viennent altérer la bonne santé de l'entreprise. *« Et si les hommes et les femmes se démotivent, voire deviennent hostiles au projet en cours, alors la situation financière se dégrade, continue le docteur JFG. Pour parvenir à une Qualité Sociale® optimale, [...] il faut identifier en permanence les irritants, vous savez, ce qui gratte, ce qui nous empêche d'être sereins dans notre travail au quotidien [...]. Il faut également que chaque manager soit capable dans son périmètre de responsabilités, d'anticiper et de désamorcer ces risques d'explosion, ces risques de crise sociale et surtout de démotivation au quotidien. »* Son disciple PD, explique quant à lui sur son profil LinkedIn que pour un manager, faire appel à CSS, c'est « reconstruire un climat de relations de travail plus contrôlable ». Aussi, pour « Prévenir et gérer une crise sociale », JFG et PD ont-ils élaboré une méthode en six points simples à comprendre pour tout manager :

- « Objectif n°1 : Détecter les irritants à l'origine d'une crise*
- Objectif n°2 : Gérer la crise en apportant des réponses efficaces*
- Objectif n°3 : Limiter les conséquences sociales et préparer en permanence un retour à la normale*
- Objectif n°4 : Aborder la reprise du travail dans les meilleures conditions*

Objectif n°5 : Mettre en place des actions préventives
pour éviter la prochaine crise

Objectif n°6 : Vivre avec notre "criz-kit" [sic] : une crise sociale
en simulation, votre future crise sociale peut-être... »⁸

*

McDo en guerre contre les syndicats

Quentin se fait élire délégué du personnel en 2014. Le jeune homme prend son rôle à cœur et, pendant un an et demi, fait remonter trois cents questions à la direction concernant les problèmes d'organisation, le non-respect des procédures légales, ou encore les conditions sociales ou économiques. Une ténacité qui porte quelques fruits : bientôt, les salarié-es ne font plus d'heures supplémentaires contre leur gré⁹, et gagnent l'inappréciable droit de boire des verres d'eau en cuisine sans permission. Enfin, le port de la barbe redevient toléré. Magnanimité songe alors Carole Rochet-Raymond, l'employeuse ; maigres victoires pestent les salarié-es.

Le conflit mûrit. La gérante – qui possède deux autres franchises dans la région, à Figeac et Cahors – laissait jusque-là toute latitude aux managers pour faire respecter l'ordre dans le restaurant. Voyant la contestation s'intensifier, elle nomme une directrice, transférée d'un autre de ses restaurants, à l'équipe plus docile. La nouvelle cheffe annonce la couleur : « *Il y a la loi, et il y a la loi McDo* », lance-t-elle à Quentin le jour de son arrivée. De quoi le convaincre avec deux autres équipiers de suivre une formation syndicale. Elle est d'abord refusé-e à l'un deux pour des prétextes de planning, mais – revanche – le 2 décembre 2016, Quentin est nommé délégué syndical par son union locale CGT. Un statut qui lui donne droit à un travail d'information, de tractage et d'affichage dans le restaurant. Et qui impose à l'employeuse la mise en place de négociations annuelles obligatoires (NAO) pour réévaluer les bas salaires, les inégalités hommes/femmes et autres petits freins à la plus-value. Outrée, la gérante attaque en justice notre apprenti sabotier pour non-respect des procédures syndicales. Le 24 février, McDonald's est débouté par le tribunal de Rodez, et sommé de payer 2 500 € à l'union départementale de la CGT.

*

Interlude 3 : Les irritants syndicaux

Dans la méthode de CSS proposée par JFG & PD, le concept de Qualité Sociale® emprunte la notion d'« irritant social » à deux théoriciens du nouveau management, membres du syndicalisme réformiste : Daniel Labbé, secrétaire du syndicat CFDT de Renault jusqu'en 1992, et Hubert Landier, ancien de la CFTC. Forts de leur bonne connaissance du milieu syndical, ces deux reconvertis endossent au fil des années 1970-1980 le rôle d'experts. Ils sont engagés comme conseils par le CNPF (ex-Medef) et, pour la rédaction du rapport antimarxiste « *Projet pour la France en 1983* », Landier côtoie des groupes de pensée d'extrême droite comme le Cercle de la Cité¹⁰ ou le Club de l'As-trolabe¹¹. La droite cherche à cette époque à enterrer pour de bon Mai-68, et des moyens pour désamorcer les conflits syndicaux à venir. Labbé et Landier prônent une démarche de cogestion de l'entreprise,

et deviennent rapidement des référents ès post syndicalisme révolutionnaire, incontournables pour les cabinets de conseil en stratégie qui commencent à émerger à cette époque en France. À longueur de livres¹², ils développent les notions d'« accompagnement au changement dans l'entreprise » et de « management participatif »¹³.

Leur principe de base est sommaire mais efficace : pour augmenter la rentabilité, il y a tout intérêt à en finir avec la logique du rapport de forces et de classes. Mieux vaut construire un dialogue avec les salarié-es en vue d'une augmentation de la productivité, pensée comme bien commun¹⁴. La métaphore du corps sert alors d'image clé pour l'imposition de ce nouveau paradigme contre-révolutionnaire : si salarié-es et patron-nes partagent le même corps-entreprise, les jambes ont le même intérêt que le cerveau. Paix sociale rime avec bonne entente managériale, et le consultant, en décelant ce qui irrite passagèrement tel organe, a pour rôle de soigner les parties du corps entrepreneurial en mal de communication.

*

Des bagues et des chaînes

Quentin n'est pas seul de son côté de la barricade. Après leur formation, Gaëtan, vissé sur ses lunettes rondes et ses cinq ans d'ancienneté, ainsi que le calme et longiligne Sylvère se sont aussi syndiqués à la CGT. Ils se fiancent dans la même période, projettent d'acheter une maison. L'ambiance n'est pas toujours facile à vivre dans le restaurant pour eux, surtout depuis que, jaloux, l'ex-petit ami du premier est venu faire une esclandre dans le McDo de Villeuf. Gaëtan, poussé au *coming-out*, part en arrêt maladie, et les blagues ou remarques homophobes s'installent doucement mais sûrement dans le quotidien de travail. Jusqu'au 16 mars 2017, où un certain Bruno Blanchou est venu demander à Sylvère d'ôter sa bague de fiançailles – pourtant jusqu'ici tolérée – pour des questions d'hygiène. Espèce de superviseur volant, Blanchou est directeur commercial d'une des autres franchises McDo de la gérante, à Figeac. « *C'est le mec qui sait comment faire craquer les gens nerveusement*, nous dit Gaëtan. *Il intervenait dans les trois restaurants de la franchisee, un peu comme son bras droit, pour redoubler le travail de direction des managers. Mais il n'est pas dans notre organigramme, et n'a donc aucun pouvoir de subordination légal sur nous. Après cette histoire de bague, on a réussi à remettre en cause sa légitimité et on ne l'a plus vu à Villefranche.* »

À la demande des syndiqués, et suite à un courrier de la branche LGBT de la CGT adressé aux ressources humaines de McDo France, une enquête interne de deux mois est ouverte par la gérante pour discrimination liée à l'orientation sexuelle. Après audition de toute l'équipe du restaurant, plus de 550 pages de dossier côté CGT, et seulement une demie douzaine de feuillets côté franchisee, cette dernière conclut à l'absence de faute et enjoint les salariés à continuer en justice s'ils s'estiment fondés. Affaire à suivre, donc. Dans la foulée, en juin 2017, le sous-directeur de Villefranche devient délégué du personnel suppléant, et un manager est titularisé délégué syndical CFDT. Les rangs opposés grossissent dans le même temps, et en juillet, on passe de trois à sept syndiqué-es CGT.

Commencer la grève

Parmi ces nouveaux militant-es, Donovan, 19 ans, soudeur chaudronnier, a voulu quitter son milieu et sa famille de Valenciennes, votant Front national. Il tente le voyage vers le grand Sud et se fait embaucher au McDo de Villeuf en mars 2017. Le jeune homme à l'accent ch'ti et à la garde robe aux mille survet's, se lie rapidement d'amitié avec Quentin, Gaëtan, Sylvère et leur fine équipe. Gay lui aussi, Donovan découvre le monde du travail en même temps que le climat homophobe du restaurant, et partage la résistance de ses collègues. « *En tant qu'homosexuel, explique Gaëtan, on a l'habitude de recevoir des menaces et de lutter pour nos droits. On y a puisé la force pour résister dans notre job aussi.* »

Très vite, Donovan déplaît à sa hiérarchie. On le trouve récalcitrant, on lui reproche de se rapprocher des moutons noirs de l'équipe, et il subit la méthode en vogue pour se débarrasser des éléments non corporate chez McDo : le nouvel arrivé voit ses horaires bousculés, et se retrouve assigné aux tâches les plus ingrates, comme nettoyer les cuves, changer l'huile, ramasser les mégots dehors... On pense que le petit jeune va bien finir par craquer, comme tout le monde, et démissionner. Mais Donovan ne plie pas : « *Disons que j'ai été embauché comme employé polyvalent, mais que j'étais un peu moins polyvalent que les autres, blague-t-il. Ça me mettait en colère, mais ça allait parce que j'étais bien entouré avec les copains de la CGT.* » Le 23 août, le délégué CFDT lui remet sa lettre de licenciement. Motifs ? Des absences injustifiées, un retard de présentation à la médecine du travail, et, élément décisif, selon la direction, un-e collègue « *qui n'a aucune raison de mentir* » l'a dénoncé : il aurait traité la gérante de « *sale pute* » hors du temps de travail.

Ni une ni deux, les cégétistes remettent une heure plus tard un avis de grève au sous-directeur, accompagné de leurs revendications : réintégration de Donovan, treizième mois, augmentation de salaire à 13€ bruts de l'heure, heures majorées à partir de 21h, tickets vacances et chèques restaurant, plus un arbre de Noël – pour l'ambiance. « *Quand j'ai annoncé la grève, la direction n'en revenait pas, raconte Quentin. Nous sommes un cas étrange pour McDo, puisque nous refusons de partir sous la pression. Mais selon nous, c'est trop facile de faire plier les gens comme ça, et d'aller ensuite se pavaner dans les chambres de commerce pour dire que Ronald crée de l'emploi en CDI. La résistance, ils ne connaissent pas, c'est pas prévu dans le plan. Bien sûr qu'on pourrait trouver un meilleur emploi ailleurs, mais si on ne se bat pas, à force, c'est tout le monde qui perd des droits.* »

*

Interlude 4 : Extrême droite et grand capital

Biologisation du social, coaching en management, identification des « irritants sociaux » héritée de l'antisindicalisme de droite, méthodes pour désamorcer les conflits et les rendre plus contrôlables... Il n'y a finalement rien d'étonnant à ce que les *Spin Doctors* de la Qualité Sociale®, JFG et PD, croisent bientôt le chemin d'un certain Philippe Schleiter (PS). « *Cardinale sud Solutions - via Delta Lead - fait du courage managérial un élément-moteur de la conduite de la transforma-*

tion » : en 2014, nos deux philosophes managériaux s'associent avec PS pour créer ensemble la société Delta Lead, basée à Neuilly-sur-Seine et portée par la devise : « *De vrais leaders pour des temps difficiles* ¹⁵ ». Avec des clients comme Alstom, Areva, Engie, La Poste ou Lafarge, cette boîte de consulting nous sert les présentations sur son site : « *Philippe Schleiter, Jean-François Guillot et Pascal Devoucoux se sont associés pour fonder Delta Lead. Leurs points communs [sic], c'est d'abord la tradition d'un conseil à la française.* »

Neveu du négationniste Robert Faurisson, PS a été président du Mouvement national pour la jeunesse à la fin des années 1990, sous les ordres de Bruno Mégret, qui venait de créer le Mouvement national républicain (MNR), en opposition au Front national jugé trop à gauche par une partie de ses membres. Après la déconfiture mégrétiste, PS disparaît des radars de l'extrême droite, et fonde sa boîte de conseil en management, Alter&Go, avant de rejoindre Delta Lead. Il se fait aussi essayiste, et on lui doit l'œuvre *Management : le grand retour du réel, 15 cartouches pour ne pas être démuni*, où il fustige le « *maternisme* » en management et prône le « *retour à l'autorité* » des chefs et des héros de l'économie ¹⁶. De quoi lui donner toute légitimité pour répondre à son « Questionnaire de Proust » dans *Économie Matin*, où l'on apprend que l'homme qu'il admire le plus est Vladimir Poutine, ou qu'en 1930, il se serait vu « *Administrateur colonial en Indochine* ¹⁷ ».

On aurait pu croire ses activités politiques rangées au placard, mais hélas ! Ni ses talents de plume ni ses clients prestigieux n'ont fait renoncer le petit mégrétiste à ses passions tristes. Car depuis la fin du MNR, si le jour il conseille les grandes entreprises du pays et se rêve « *moine défricheur du X^e siècle* ¹⁸ », PS n'est pas seulement Philippe Schleiter : la nuit, par un subtil jeu d'anagramme, il est aussi Philippe Christèle (PC). Lequel est chroniqueur hyperactif du site de Robert Ménard, Boulevard Voltaire, ou de la très catholique Radio Courtoisie, connue pour ses tendances homophobes, racistes et révisionnistes ¹⁹. Sans oublier sa participation comme rédacteur et membre fondateur du site de « *réinformation* » Polémia, créé et présidé par le théoricien d'extrême droite Jean-Yves Le Gallou, ancien numéro 2 du MNR de Mégret, et membre du Grece ²⁰. Fort de ses amitiés dans les médias de la fachoshère, PC s'adonnait à de précieux conseils pour la campagne Front national des présidentielles de 2017 : « *Depuis trois ans, la ligne Philippot règne sans partage à la tête du Front national. La rupture a été assumée au moment de la Manif pour tous et ne s'est pas démentie depuis. Positionnement ouvert (c'est-à-dire libertaire) sur les mœurs, gauchisation du discours au nom de l'anti-système, mise en sourdine de la ligne identitaire pour essayer de faire propre sur soi. [...] La seule carte qui reste à jouer, c'est celle de l'immigration, l'identité, la sécurité. Mais, alors, il faudra parler comme Trump et pas comme Juppé. Comme Le Pen père et pas comme Philippot. [...] Bref, il va falloir retrouver le discours d'il y a trois ans. Retour à la case départ. [...] Trois années de perdues à insulter la droite traditionnelle et à envoyer le bataillon sacré chanter l'Internationale à Sciences Po, soutenir les campagnes LGBT ou insulter ceux qui ne pensent pas comme eux* ²¹. »

Serviteur polyvalent de l'extrême droite et du grand capital, Philippe Schleiter-Christèle ne fait pas du conseil en entreprises pour peindre des lingots, mais pour mener une guerre des idées et des valeurs, comme en témoigne son discours au colloque « Européens, transmettre ou disparaître », organisé en mars 2017 par l'institut Iliade ²² : « *Dans l'arène de la mondialisation, nombre de professionnels se comportent comme de véritables guerriers économiques, faisant preuve d'une abnégation, voire d'un sens du sacrifice méritant d'autant plus considération qu'une part substantielle d'entre eux y consentent aussi par patriotisme. Lorsqu'ils se battent pour faire gagner Peugeot,*

Alstom ou Essilor, ces guerriers de l'ombre, ces soldats inconnus se battent aussi pour faire gagner la France. L'entreprise est donc aussi un des derniers lieux exaltant encore, fut-ce sans tambour ni trompettes, des valeurs viriles, le goût du risque et de la camaraderie, le plaisir du combat, la volonté de vaincre. » De quoi donner un cap plus ambitieux à JFG, PD et leur Qualité sociale®, au sein de Delta Lead.

*

Bloquer les flux

Septembre et octobre passent avec l'été indien des gorges de l'Aveyron. Quentin et ses camarades réalisent peu à peu les deux murs de silence qui entourent leur lutte : d'un côté, une gérante indécorable, de l'autre, une culture locale de la résistance plutôt solidaire des luttes paysannes qu'en fast-food. En effet, non loin d'ici, un restaurant McDo avait été démonté en 1999 à Millau par la Confédération paysanne et le SPLB (Syndicat des producteurs de lait de brebis), ouvrant la foire de l'altermondialisme en même temps qu'une autre séquence de la critique sociale, plus anti-McDo que prosyndicale. Les grévistes multiplient alors les tractages sur les marchés, les manifestations devant d'autres franchises, interpellent préfet et Inspection du travail, et acceptent d'ôter le cas de licenciement des revendications pour l'instruire aux prud'hommes. Mais rien n'y fait, les négociations pataugent. *« La franchisee a voulu jouer sur le pourrissement, reprend Quentin. Mais nous, on a toujours vu chaque jour de plus comme une victoire, car c'est un jour de plus où on leur montre de quoi on est capables. Tout le monde sait maintenant qu'on peut faire grève plus de trois mois dans un McDo, qu'il y a des soutiens amicaux et des caisses de solidarité pour tenir bon ! »*

Un enthousiasme qui se heurte parfois aux réalités locales : le 16 septembre dernier, alors qu'ils sortent du local de l'union locale, Quentin et son collègue gréviste Nicolas – l'humoriste sagace de la bande – se font alpaguer par des riverains éméchés, dont le petit ami d'une employée de McDo. *« Ils nous ont reconnus et ont été tout de suite agressifs, raconte Quentin. Ils nous ont dit : "C'est vous les potes aux deux pédés qui veulent faire fermer le McDo ?" Et on a répondu que oui, on était les potes de Gaëtan et Sylvère, mais que ce n'est pas parce qu'on lutte pour nos droits qu'on veut la fermeture la boîte. Ils s'en foutaient. »* Le ton monte, les coups tombent, Quentin finit aux urgences avec cinq jours d'interruption temporaire de travail – ou plutôt de grève.

Il en faut plus pour décourager les grévistes, qui organisent un rassemblement devant la Direction du travail de Rodez pour le 77^e jour de grève. Encore une fois, rien n'y fait, leurs revendications restent lettre morte. Lors d'une réunion régionale de la CGT, il est alors décidé une action interprofessionnelle de blocage en soutien à la lutte des McDos. Dès 6h du matin, le 28 novembre – 96^e jour de grève –, les camions de Martin-Brower à Toulouse ne peuvent passer le mur de pneus et de la quarantaine de syndiqué-es de la CGT venu-es de tous bords. Martin, c'est le cousin de Ronald, ils ont grandi ensemble. Quand Ronald a lancé ses premiers restaurants aux États-Unis dans les années 1940-1950, Martin lui a proposé des napperons en papier pour ses tables. Un partenariat qui n'en finirait plus : aujourd'hui, Martin-Bower (MB) est le

distributeur quasi exclusif de McDonald's dans le monde. Du papier toilette au steak surgelé, les marchandises sont centralisées en flux tendu dans les entrepôts, puis redistribuées dans les restaurants régionaux. Pour les grévistes, l'équation est simple : bloquer un seul MB, c'est bloquer un tas de McDos en Midi-Pyrénées. Pendant les neuf heures de blocage filtrant, les militant-es réussissent ainsi à empêcher la livraison d'une quinzaine de McDonald's qui fonctionnent selon une organisation « zéro stock ».

Ce jour-là, la demande des grévistes d'entrer en contact avec un responsable des ressources humaines de McDonald's France n'a pas été exaucée. L'action de blocage semble pourtant avoir bougé les lignes, puisqu'une poignée de jours plus tard, la gérante annonce une négociation en présence d'un « DRH » spécialement nommé pour résoudre le conflit. Et le 7 décembre – 105^e jour de grève – Quentin, Gaëtan, Sylvère, Nicolas et Laura avaient rendez-vous avec l'homme choisi par McDonald's pour remplir ce poste : Pascal Devoucoux. Pascal qui ?

*

Épilogue en cours

Au jour où cet article est publié, après 112 jours de grève, on ne peut présumer de l'issue du combat des grévistes contre PD. Tout au plus espérer que la stratégie de management de Neuilly-sur-Seine de Delta Lead se cassera les dents sur l'endurance des jeunes syndiqué-es de l'Aveyron, résumée par notre saboteur-plastiqueur : *« On s'est gamellé-es plein de fois depuis le début, mais à chaque fois on s'est relevé-es. C'est notre esprit de geek : on est tou-ttes jeunes et on joue beaucoup aux jeux vidéo, où rien n'est impossible. Il suffit de s'acharner pour passer un niveau de difficulté : c'est la méthode du "try hard" en langage geek. Si on doit essayer mille fois, on le fera mille fois, mais on sait qu'on va gagner. C'est avec ça qu'on ne s'est pas laissé-es faire, et qu'on a voulu changer les choses. »* Avec PD comme boss de fin ?

*

Une caisse de solidarité pour les grévistes est ouverte ici :

<leetchi.com/c/solidarite-de-les-grevistes-du-mcdonalds-12>

Ou par courrier :

**Union Locale CGT
26 rue Durand de Montlauzeur
12 200 Villefranche-de-Rouergue**

contact : ulcgtviro@orange.fr

Chaque don permet de lutter un jour de plus.

NOTES

1. Ce premier interlude est fondé en grande partie sur le travail de Tony Royle, professeur de Management et Ressources humaines à l'université de York en Grande-Bretagne. Voir par exemple son ouvrage : *Working for McDonald's in Europe*, et son article « Just vote no! Union-busting in the European fast-food industry: the case of McDonald's », paru en 2002 dans la revue *Industrial Relations Journal*.
2. Voir « Faire bouger les imaginaires sociaux. Trois questions à Fight for 15\$ », *CQFD* n° 149 (décembre 2016), par Judith Chouraqui.
3. Littéralement « tueurs ou liquidateurs de problèmes », mais poliment traduit en français par « médiateur ou conciliateur ».
4. Le système de franchise permet par ailleurs une optimisation fiscale aussi ingénieuse que mortifère. En encaissant les droits de propriété intellectuelle de ses franchisé-es français-es en Suisse, au Luxembourg, puis au Royaume-Uni, McDonald's se serait dispensé de 1,5 milliard d'impôts entre 2009 et 2015. Voir le rapport et celui d'Attac/CGT/ReAct : « Le système McDo. Comment McDonald's ampute les revenus des salarié-e-s et les recettes du Trésor public », et celui des syndicats et associations internationaux EPSU, EFFAT, SEIU, et War on Want : « Unhappy Meal ».
5. Les chiffres concernant McDonald's France sont directement issus du Rapport 2016 de l'entreprise.
6. cardinale-sud-solutions.com/hommes-et-histoire.html
7. cardinale-sud-solutions.com/qualite-sociale.html / Vidéo.
8. Vidéo. Formation no 7 Cardinale Sud Solutions.
9. Au moment de la « close » (fermeture), il fallait jusqu'alors demander au manager le droit de dépointer si on avait fini son service. Demande souvent refusée, car il restait une demi-heure de boulot pour ranger. Une manière de ne pas engager de nouveaux effectifs ni d'employer à plein temps, mais d'imposer du travail supplémentaire sans préoccupation pour la gestion de l'emploi du temps personnel des salarié-es.
10. Le Cercle de la cité a été fondé par l'antimarxiste chevronné Jean-Paul Bolufer, ancien préfet, également membre du groupe d'extrême-droite le Club de l'Horloge, créé par le trio de choc de la fachosphère : Yvan Blot, Jean-Yves Le Gallou et Henry de Lesquen. Bolufer est aujourd'hui un opposant majeur au Mariage pour tous sous la bannière catholique.
11. Groupe de réflexion de droite catholique, libérale et maurassienne. Le club a été longtemps animé par Charles Million, ancien ministre de la Défense UDF et élu aux régionales Rhône-Alpes de 1998 en s'alliant au Front national.
12. Hubert Landier : *L'entreprise face au changement*, 1984 ; Hubert Landier et Daniel Labbé, *Les organisations syndicales en France. Des origines aux difficultés actuelles*, 1998, *Les Relations sociales dans l'entreprise. Pratique et enjeux. Rôle des partenaires. Communication. Négociation et gestion des conflits*, 1999, *L'entreprise face au nouveau radicalisme syndical. Les nouvelles formes d'action militante*, 2001, *Prévenir et gérer les conflits sociaux dans l'entreprise*, 2002.
13. Labbé et Landier sont deux des personnages principaux du livre de référence des sociologues Ève Chiapello et Luc Boltanski, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, qui étudie, entre autres, l'histoire de la désyndicalisation et de la répression syndicale post Mai-68, ainsi que la récupération par le patronat des valeurs de gauche pour les insérer dans le management de l'entreprise et désamorcer ainsi les conflits de classe.
14. Baptiste Giraud, « Le syndicalisme saisi par le management. Les conditions de production d'une expertise managériale de l'action syndicale au prisme de ses investissements diversifiés », *Politix* 2007/3 (no 79).
15. « Great leaders for hard times », leur traduction.
16. Les livres de PS sont dans la boutique du site de Delta Lead.
17. economie.fr/news-questionnaire-proust-auteur-schleiter
18. *Ibid.*
19. Voir « Radio Courtoisie : 25 000 euros d'amende pour des "propos discriminatoires" », *L'Express* avec AFP, publié le 06/10/2017, « Les numéros de claquettes d'Henry de Lesquen ne font pas rire le tribunal », *Le Figaro*, Delphine de Mallevoüe, 08/12/2016, etc.
20. Aussi connu sous le nom de « nouvelle droite », le Groupement de recherche et d'études pour la civilisation européenne (Grece) se veut « une société de pensée », créée en 1969. Y sont passés royalistes, officiers militaires, maurrassiens, ultralibéraux, journalistes du Figaro, de Marianne et de Valeurs actuelles, membres du Front national ou de l'Action française, etc. Le Grece naviguant lui-même sans cesse dans des tentatives d'autodéfinition contradictoires, allant du « gramscisme de droite » au « nationalisme européen », on laissera aux lecteurs et lectrices le soin de juger de leur cas. On pourra néanmoins se reporter à l'article de Anne-Marie Duranton-Crabol, « Le Grece, creuset d'un discours élitiste », *Le Monde diplomatique*, avril 1986, dont voici un extrait : « Depuis la fondation du Grece, en 1968, le racio-élitisme est constamment présent dans la pensée néodroitière. Il consiste en l'exaltation des valeurs raciales, qualifiées de "différences". D'abord très imprégné de biologisme, ce racisme s'est ensuite prévalu des différences culturelles, au sens très large, la culture se confondant souvent avec l'idéologie. En effet, le Grece dénonce la tyrannie d'une idéologie, le "monothéisme judéo-chrétien", qu'il rend responsable de l'"égalitarisme" niveleur des peuples et des personnes. Étranger à l'Europe, le judéo-christianisme s'y est imposé voici deux mille ans, en détruisant l'élitisme aristocratique qui caractérisait la tradition authentique, celle de l'indo-européanisme. »
21. « Ligne Philippot : trois ans de perdus », Philippe Christèle, *Boulevard Voltaire*, 26 novembre 2016.
22. Groupe de réflexion se revendiquant de Dominique Venner, ancien de l'OAS et du Grece.