

FABRICE GOLDSTEIN ET ANTOINE REIN PRÉSENTENT

JEAN-PIERRE
DARROUSSIN

DENIS
PODALYDÈS

SOCIÉTAIRE DE
LA COMÉDIE FRANÇAISE

MÉLANIE
DOUTEY

PASCAL
GREGGORY

BOULI
LANNERS

ET ZABOU
BREITMAN



SEMAINE
DE LA CRITIQUE
CANNES
2009

RIEN DE PERSONNEL

UN FILM DE
MATHIAS GOKALP

Dossier Informatif
Avant-première
7/12 - Vendôme



DIMITRI STORAGE

FREDERIC BONPART

SCREENPLAY AND DIALOGUE MATHIAS GOKALP AND MADINE LAMARI DIRECTOR OF PHOTOGRAPHY CHRISTOPHE ORCAND EDITOR ARIANE MELLET SOUND LAURENT BENAÏM NICOLAS WASCHKOWSKI FRANÇOIS GROULT

Article 23

de la Déclaration universelle des droits de l'Homme

- 1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.*
- 2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.*
- 3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.*
- 4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.*



Ligue des droits de l'Homme asbl
22, rue du boulet 1000 Bruxelles
Tel : 02/209 62 80 - Fax : 02/209 63 80
e-mail : ldh@liquedh.be

Visitez notre site et inscrivez vous à notre lettre d'information:

www.liquedh.be

Soutenez la LDH : devenez membre !

Interview avec Mathias Gokalp

Extraits d'une interview réalisée par Cinéart



RIEN DE PERSONNEL a été tourné en pleine crise économique mais a été écrit bien avant.

Avec Nadine Lamari, la scénariste, nous avons entamé l'écriture du film au moment où le cours des bourses mondiales était au plus haut. Déjà à l'époque, on licenciait à tour de bras, pour d'autres motifs. Les rapports sociaux décrits dans RIEN DE PERSONNEL sont ceux d'une économie de

marché ; la croissance ou la décroissance ne changent pas vraiment les choses, même si la crise est un facteur aggravant de précarité. La séquestration du patron dans le film s'est finalement révélée prémonitoire, mais c'est une scène qui nous a été inspirée par des événements des années soixante-dix.

La maladie du travail abordée dans le film est-elle un «mal français» ?

Travailler est une vraie souffrance. On ne le dit pas assez. Les gens le vivent en silence, tous les jours, c'est d'une très grande violence. Il ne faut pas confondre le travail qu'on fait pour gagner sa vie, et celui qu'on fait par plaisir, pour laisser une trace de soi et de son existence. Ça devrait être une seule et même chose, mais en Occident, pas seulement en France, les gens ont rarement le choix.

«Voir sans être vu» est une position particulièrement fréquente de vos personnages.

C'est venu petit à petit au scénario, puis à la mise en scène, sans que j'en sois conscient. Lorsque je m'en suis rendu compte, à force de poser ma caméra à la place de tel personnage pour observer tel autre, ça m'a semblé être une figure significative du travail en entreprise : tout le monde surveille tout le monde. C'est un mode d'existence en soi.

Quelle serait la solution pour que chaque salarié ait accès au «bonheur» dans le travail ?

On vit dans une société qui pousse les gens à travailler plus, en leur promettant plus de biens de consommation. Mais on n'a pas besoin de plus. On est dans l'hyperproduction, dans la volonté de croissance, de bénéfices. Or, fondamentalement, le sens humain est ailleurs.

Votre film peut-il avoir un effet catalyseur sur des salariés malmenés par leurs supérieurs et leur redonner espoir pour défendre leur cas ?

Ce qui me rendrait vraiment heureux, ce serait que des gens étouffés par leur travail trouvent le courage, le soir, après leurs dix heures de boulot, d'aller quand même voir un film qui parle encore du travail et qu'ils y prennent du plaisir.

Précarisez, il en restera toujours quelque chose

Par Edgar Szoc, Secrétaire général LDH

La précarité de l'emploi est une maladie contagieuse qui se répand dans le corps social. Petit examen des symptômes et des médications pour prévenir la pandémie et éviter l'autopsie.

En matière d'emploi, la montée de la précarité s'est jouée sur plusieurs terrains au cours des trois dernières décennies. Ainsi de 1986 à 2006, la proportion de salariés travaillant à temps partiel est passée de 10 à 24 % (et atteint même 44 % chez les femmes). L'ensemble de ces contrats ne relèvent certes pas du temps partiel contraint, et une partie correspond même à un choix positif de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Reste que la tendance est marquée, et que pour la plupart des personnes concernées, **le temps partiel et le salaire réduit qui en découle sont vécus comme des contraintes.**



Certains dispositifs publics renforcent d'ailleurs cette tendance. Pour le meilleur quand il s'agit de mettre en place le système de crédit-temps qui permet aux salariés qui le souhaitent de réduire pendant une durée déterminée leur nombre d'heures de travail hebdomadaire. Pour le pire quand il s'agit de financer les titres-services - près de trois quart de la valeur de chacun de ces titres sont payés par l'Etat, et seulement un quart par le consommateur bénéficiaire - qui encouragent le temps partiel et prévoient même des dispositions dérogatoires au droit du travail, en matière d'heures de travail hebdomadaires minimum.

Intérim, sous-traitance et autres facteurs précarogènes

Deuxième élément participant de la précarisation du travail : le développement du recours à l'intérim. Contrairement aux promesses du secteur, celui-ci n'offre que minoritairement un sésame vers des emplois « ordinaires » à durée indéterminée (qui deviennent en réalité de plus en plus marginaux et ne méritent donc plus ce qualificatif d'« ordinaires »). Si la législation belge prévoit des balises très claires pour le recours à l'intérim, notamment le caractère temporaire et exceptionnel du surcroît de travail et de commandes dans l'entreprise, force est de constater que, dans les faits, ces balises ne sont que peu respectées et les entreprises concernées rarement inspectées.

Le développement de la sous-traitance constitue le troisième facteur précarogène. Les grands ensembles industriels unifiés laissent progressivement la place à une myriade de petites structures œuvrant encore sur le site de production principal (dans le Port d'Anvers, dans les usines automobiles, ou les grands ensembles sidérurgiques) mais, en se fragmentant, elles s'affranchissent des règles en matière de représentation syndicale et de défense des travailleurs. C'est la même logique qui, dans le secteur tertiaire, préside à la filialisation – comme l'ont rappelé les confits autour de l'ouverture de nouveaux magasins Carrefour que la direction voulait faire dépendre d'une commission paritaire moins avantageuse que celle de la grande distribution.

Ces conflits ont d'ailleurs mis en lumière un autre aspect et une autre cause de la montée de la précarité dans le travail : les restrictions au droit de grève. Condamnées en novembre 2008 par le Comité de l'ONU chargé du suivi du Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels, les recours des employeurs à des procédures en référé pour interdire les piquets de grève se sont pourtant multipliés depuis lors.

La périphérie du Core

Tous ces phénomènes sont évidemment à replacer dans le contexte de libéralisation et de dérégulation qui a marqué ces dernières années. Ouverture des marchés des biens, services et capitaux, vagues de privatisation, mutations technologiques, délocalisations, entrée dans le prolétariat urbain mondial de centaines de millions de paysans, notamment chinois, quittant les campagnes: autant de facteurs interdépendants qui ont résulté en une **mise en concurrence effrénée des territoires et des travailleurs.**

Cette exacerbation de la concurrence n'est pas restée sans conséquence du point de vue de l'organisation du travail au sein des entreprises. Se repliant sur leur core business, celles-ci se réduisent tendanciellement à un noyau dur de spécialistes indispensables et cadres dirigeants bénéficiaires de salaires relativement élevés, de bonnes conditions de travail et de stabilité de l'emploi. Autour de ce noyau, gravite une périphérie de travailleurs occasionnels, qui subissent les conséquences des changements d'organisation et des retournements de conjoncture. Pour s'en convaincre, il suffit, par exemple, d'observer l'effondrement du nombre de personnes employées dans le secteur intérimaire depuis l'éclatement de la crise économique et financière, ou le retour massif des immigrants d'Europe de l'Est dans leur pays d'origine, ou encore celui des ouvriers chinois dans leur campagne.



Emploi, travail et flexicurité

Face à la restructuration permanente dont nos appareils productifs sont l'objet, s'est développé un nouveau paradigme, celui de la flexicurité, qui cherche à concilier la flexibilité de l'emploi avec la sécurité des parcours de vie – plutôt que la sécurité de l'emploi. Déclarant prendre acte de la fin de l'emploi à vie, les promoteurs du concept, désormais estampillé Commission européenne, entendent défendre une approche plus «pragmatique» du marché du travail. Reste que derrière le caractère à priori séduisant de la proposition, se déclinent des pratiques très différentes d'un pays à l'autre.

En Belgique, le label de flexicurié sert en effet surtout à désigner les dispositifs de contrôle des chômeurs repris dans le Plan d'activation. En faisant peser sur les demandeurs d'emploi la responsabilité du chômage, ces dispositifs contribuent indéniablement à accroître la précarité de l'emploi et des travailleurs. Un des effets insuffisamment mis en évidence de toutes ces transformations réside dans le **démantèlement de l'emploi au profit du... travail.** Il convient en

effet de rappeler que l'emploi est ce qui protège du travail, et de l'inégalité fondamentale du rapport salarial : l'emploi, c'est en effet une série de protections et de droits dérivés (en matière de santé, de chômage, de retraite, etc.) qui encadrent et civilisent ce rapport salarial en donnant une série de sécurités et de garanties au travailleur. Ce sont ces garanties qui sont visées par les tendances reprises ci-dessous.

Grandes causes, grands effets

Il va de soi que **cette précarité dans l'emploi rejait par contagion sur l'ensemble des aspects de l'existence** : comment s'inscrire avec confiance dans un projet de vie, dans la fondation d'une famille ou l'achat de son logement lorsque les perspectives financières à court, moyen et long termes sont aussi incertaines?

Enfin, une des caractéristiques de la précarité dans l'emploi, c'est de toucher toutes les catégories sociales. Depuis les sans-papiers jusqu'aux plus diplômés (les chercheurs qui enchaînent les contrats de recherche sans perspective de titularisation, les journalistes qui sont particulièrement touchés par les mouvements de restructuration actuellement en cours dans la presse, etc.), en passant par les personnes de plus en plus nombreuses que le système scolaire laisse sur le carreau (actuellement, plus d'un quart des jeunes Bruxellois quitte l'enseignement sans un diplôme du secondaire supérieur), (presque) personne n'échappe à cette vague de précarisation



Reste qu'en termes de mobilisation, cette diversité pose la question du rassemblement et de la jonction entre ces luttes isolées et minoritaires. Certains événements comme l'Euromayday, 1er mai alternatif organisé à Liège et à Bruxelles, sont parvenus à rassembler sans-papiers et intellos, mais ces rassemblements restent eux-mêmes... précaires. D'autant plus, sans doute, que la caractéristique du précaire, c'est en

grande majorité de vouloir sortir de son état. Il y a là une proximité avec le mouvement des chômeurs – dont on connaît par ailleurs la fragilité – et une différence avec des mouvements sociaux traditionnels, qu'il s'agisse des mouvements ouvriers ou de ceux luttant pour la «reconnaissance» et l'égalité (femmes, homosexuels, minorités ethniques ou religieuse).

C'est d'ailleurs bien consciente de ces embûches que la Ligue des droits de l'Homme a décidé d'attribuer son Prix Régine Orfnger-Karlin 2006 au collectif Flexblues et à son incarnation Bob le Précaire¹(1), qui avaient réussi à organiser une grève emblématique pour protester contre l'exploitation dont étaient victimes certains d'entre eux... chargés de faire remplir des questionnaires sur l'esprit d'entreprise des jeunes Wallons! La devise qu'ils s'étaient donnée vaut aujourd'hui, comme à l'époque: «*Nous sommes flexibles, mais ils ne nous plieront pas.*»

¹ Lire sur ce sujet "*Mais qui est Bob le précaire?*", Chronique des droits de l'Homme 119, consultable en ligne sur www.liguedh.be

Deux numéros de la revue "Politique" En collaboration avec la LDH



Combattre le terrorisme ?

Depuis le 11 septembre 2001, la démocratie apprend à vivre avec le terrorisme.

Des lois spéciales sont votées dans ce but. Et parfois elles dérapent. Légitime défense ou paranoïa sécuritaire ? Un peu des deux, sans doute.



L'intrusion technologique - Les droits humains à l'heure d'Internet

Numéro consacré aux tensions entre les usages des nouvelles technologies et les droits humains.

Ces deux numéros peuvent être commandés à la LDH pour 7€ (frais de port inclus)
Commande: 02/209 62 80 ou par courriel: dmorelli@liguedh.be

Ils seront également disponibles à l'issue de la projection.

A vos agendas :

Du 23 au 28 février
Espace Magh - 1000 BXL

Troisième édition de
7/24 :30 ! - Technologie, mon amour

Cinq jours et six soirs de
formations, débats, concerts, de
films... sur le thème des
nouvelles technologies

Programme complet disponible
début janvier 2010 sur
www.liguedh.be

La Ligue des droits de l'Homme asbl présente

7/24 :30 ! **Technologie mon amour**

Une semaine de droits humains, de culture et d'échanges sur les nouvelles technologies
du 23 au 28 février 2010 à l'Espace Magh
rue du Poinçon, 17 - Bruxelles

A stylized, hand-drawn illustration of a person's head and shoulders. The person's face is a computer monitor with two small square windows. A single green teardrop is falling from the bottom of the monitor. The person's hair is represented by a simple black outline.

programme : www.liguedh.be
infos : 0471 30 44 90
reservations@liguedh.be

Soirée de soutien à la
Ligue des droits de l'Homme asbl

11.12.09
23h
Café Bota
Stereo

**Dance to the
Rhythms
of the
Ligue**

DJ sOrg (electrock)
DJ Falco (nu disco)
Space Cookie
(total groove)

entrée
8€

LA LIGUE
DES DROITS
DE L'HOMME

cbr
Café Bota Stereo

Adresse: Le Botanique – 236 rue royale 1210 BXL – www.cafebota.be

www.liguedh.be

Dancez pour la cause !

Riffs du rock indé, beats electro, groove funk, rythmes disco 00' : au lendemain de la journée internationale des droits de l'Homme, rejoignez la LDHau Café Bota stéréo pour une soirée dansante.

Les bénéfices seront utiles pour permettre à la LDH de financer ses actions en justice lorsqu'elles s'avèrent nécessaires au respect de ces droits en Belgique.

Dance to the Rythms of the Ligue
Vendredi 11/12, à partir de 23h
Café Bota - 236 rue Royale – 1000 Bruxelles