

Electricité Poweo coupe le jus

Accumulant les pertes, le fournisseur d'électricité alternatif Poweo veut mettre fin à ses activités de vente aux particuliers. Il cherche à se débarrasser de ses 400 000 comptes, pour ne garder que ses gros clients industriels et se concentrer sur l'exploitation de ses centrales à gaz. Un signe de l'échec du processus de libéralisation en France : bien que la concurrence soit autorisée dans la fourniture d'électricité aux particuliers depuis 2007, EDF est parvenue à conserver 95 % du marché. Ne possédant que très peu de capacités de production, les opérateurs alternatifs sont en effet obligés de racheter à EDF une part de sa production... à un tarif plus élevé que les tarifs réglementés dont bénéficient les particuliers. La future loi Nome, prévue pour entrer en vigueur en juin 2011, devrait cependant changer la donne. Trop tard pour Poweo. ■

LVMH / Hermès Coup tordu

Comment LVMH est-il parvenu à prendre 17 % d'Hermès sans avoir eu à déclarer jusqu'à récemment le franchissement des seuils de 5 % et de 10 % du capital, comme l'y oblige la loi ? Grâce aux « *equity swaps* » : LVMH a acheté auprès de banques des produits dérivés portant chacun sur moins de 5 % du capital d'Hermès. Ces contrats lui ont permis de profiter de la hausse du cours d'Hermès sans détenir directement ses titres, qui restaient la propriété des banques. A la dernière minute, LVMH a modifié ces contrats afin qu'ils se dénouent non plus en espèces, comme prévu, mais en actions. Un procédé qui n'est sans doute pas illégal, bien que contraire à l'esprit de la loi. ■



CHRONIQUE

Danièle Linhart, sociologue, directrice de recherches au CNRS et auteure de *Travailler sans les autres ?*, Seuil, 2009

Malaise au travail

On ne peut pas expliquer l'importance des mobilisations contre la réforme des retraites, et le soutien constant dont elles ont bénéficié dans l'opinion publique, sans y voir, au-delà du strict problème de la retraite en tant que telle, l'expression d'un profond désespoir face au travail et aux dégâts qu'y cause le management à la française.

Il y a bien sûr le refus de voir remettre en cause, sans véritable négociation, des acquis considérés comme légitimes. Mais les slogans hurlés dans les manifestations montrent que le malaise est beaucoup plus profond : « Mourir au travail ? Plutôt crever ! ». Et surtout le terrible « Métro, boulot, caveau », qui s'est substitué au traditionnel et bon enfant « Métro, boulot, dodo »...

Les manifestants et ceux qui les soutiennent ont livré ainsi leur vérité, c'est-à-dire leur sentiment de vivre un corps à corps solitaire avec leur travail, dont ils ne sont pas sûrs de sortir vainqueurs tant il leur paraît destructeur. Ils se sentent mis en danger par ce management moderne qui maintient une pression constante dans la logique

du toujours plus. Il leur faut atteindre des objectifs souvent irréalistes, inventés par des encadrants toujours mobiles et pressés qui ne connaissent pas (ou ne veulent pas en tenir compte) les difficultés réelles rencontrées sur le terrain. Il leur faut subir des évaluations de leur travail, réalisées souvent à la va-vite et de façon arbitraire, qu'ils vivent comme

un déni des efforts qu'ils ont fournis. Ils redoutent d'être contraints de mal faire leur travail, de se voir en situation d'incompétence, d'être accusés à commettre une faute professionnelle.

Car pour asseoir son autorité sur ses salariés et les obliger à faire l'usage d'eux-mêmes le plus efficace – de son point de vue –, le management à la française a choisi de pratiquer la déstabilisation systématique : restruc-

turations, réorganisations incessantes, externalisations, déménagements sont devenus des modalités de gestion habituelles. Briser les repères, bousculer les habitudes, c'est éviter que ne se reforment les collectifs avec leurs pouvoirs de contestation ; c'est maintenir les salariés dans un état d'insécurité qui est censé les inciter à travailler en permanence au maximum de leurs possibilités, et à chercher sans cesse à se dépasser, à ne compter que sur eux-mêmes. C'est ainsi, pensent les directions et les hiérarchies, que les salariés deviendront plus adaptables aux situations fluctuantes du travail. Une telle insécurité (entretenu bien sûr par un fort taux de chômage) est la modalité organisationnelle choisie par le management, et cela tout particulièrement en France, pour compenser un taylorisme désormais moins efficace. Alors que le travail est devenu plus complexe et plus exigeant, que l'environnement est plus incertain, les salariés se sentent désarmés par ce mode de management obsédé par le rapport de force. ■



« Mourir au travail ? Plutôt crever ! », « Métro, boulot, caveau »... Ces slogans montrent que le malaise est plus profond que la seule question des retraites.



Paris, 16 octobre 2010. Les manifestants ont livré leur sentiment de vivre un corps à corps solitaire avec leur travail.