

N'ATTENDONS PAS LA FIN DU MONDE

ALTERNATIVES ET MOUVEMENT SOCIAL

CHRISTIAN LAVAL & FRANCIS VERGNE (COORD.)

**N'ATTENDONS PAS LA FIN DU MONDE
ALTERNATIVES ET MOUVEMENT SOCIAL**

LOUIS-MARIE BARNIER

JEAN-MARIE CANU

ERWANN LEHOUX

ÉDITIONS SYLLEPSE

© Éditions Syllepse 2019
69 rue des Rigoles, 75020 Paris
edition@syllepse.net
www.syllepse.net
ISBN : 978-2-84950-XX

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
1 ^{RE} PARTIE	
LES CHANTIERS DU SYNDICALISME	
1. LE TEMPS LIBÉRÉ : ACTUALITÉ D'UNE UTOPIE ANCIENNE	23
2. DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'ÉGALITÉ SOCIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	43
3. VERS UNE SÉCURITÉ SOCIALE INTÉGRAL	61
4. DE LA SANTÉ AU TRAVAIL À LA SANTÉ ENVIRONNEMENTALE	75
2 ^{EE} PARTIE	
REFONDER LES INSTITUTIONS DU TRAVAIL	
5. PRENDRE LE POUVOIR DANS L'ENTREPRISE, REPRENDRE LA MAIN SUR LE TRAVAIL	97
6. COOPÉRATION, AUTOGESTION, COMMUNS	125
7. REFONDER LES SERVICES PUBLICS	149
8. ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET POTENTIALITÉ ALTERNATIVE	169
2 ^{EE} PARTIE	
LES VOIES DE L'ÉMANCIPATION	
9. LES JUSTIFICATIONS DU REVENU UNIVERSEL	189
10. LE SALAIRE À VIE ET LA POSSIBILITÉ D'UNE PRATIQUE NON CAPITALISTE DU TRAVAIL	211
11. L'ÉCOSYNDICALISME OU L'ÉCOLOGIE DU TRAVAIL ET DU BIEN VIVRE	229
CONCLUSION	
MOUVEMENT SOCIAL, SYNDICALISME INTÉGRAL ET LIBRE ACTIVITÉ COLLECTIVE	249

INTRODUCTION

«L'impossible d'aujourd'hui, c'est le possible de demain», Henri Lefebvre.

Comment le monde du travail peut-il envisager l'avenir? Mieux, comment peut-il inventer un *autre* avenir que celui que lui promet le néolibéralisme? Voilà la question que nous voulons poser dans cet ouvrage. Un grand projet historique a traversé et nourri deux siècles de mouvement ouvrier et syndical: celui de l'émancipation du salariat et du travail. Est-il toujours d'actualité et quelle signification lui donner en ce début du 21^e siècle? Élargir le champ des possibles en cherchant à repérer ce qui peut ouvrir des voies nouvelles demeure aujourd'hui l'une des tâches majeures du mouvement social comme elle l'est pour les sciences sociales et la philosophie¹. En ces temps de triomphe bruyant et d'imposition brutale de l'ordre néolibéral, une telle ambition peut sembler démesurée. L'objection principale est connue et répétée à l'envi depuis des décennies: «There is no alternative». Pourtant, les pratiques répressives mises en œuvre depuis Margaret Thatcher et ses nombreux successeurs contredisent ce discours. Car s'il n'y avait pas d'alternative pourquoi tant s'acharner à détruire toute tentative de résistance, comme on l'a vu avec la brutale répression du mouvement des Gilets jaunes, et toute invention d'autres manières de vivre et de travailler? Pourquoi recourir comme cela s'est fait à Notre-Dame-des-Landes à la violence policière pour éradiquer des façons de produire, de consommer et d'échanger fondées sur le droit d'usage plutôt que sur

1. C'est à cette problématique que le chantier «Politiques néolibérales et alternatives syndicales» de l'Institut de recherche de la FSU s'est attaché. Ses travaux et les échanges qu'ils ont pu susciter ont servi de base à cet ouvrage.

la logique propriétaire ou étatique ? Pourquoi balayer d'un revers de main et refuser de discuter des contre-plans syndicaux présentés par les cheminot·es, par les personnels hospitaliers et les enseignant·es pour qui les transports publics, l'hôpital ou l'école et l'université ne sauraient être des «entreprises comme les autres» ? Pourquoi tant d'obstacles juridiques et financiers à la reprise d'entreprises sous forme de Scop par les salarié·es ? Ce que révèlent les dispositifs répressifs et les discours fatalistes du néolibéralisme, c'est d'abord que les luttes du monde du travail contre l'exploitation et la domination du capital ne sont pas finies, et c'est ensuite qu'il existe bel et bien des alternatives qui méritent d'être connues et défendues.

Reconnaissons cependant que les difficultés à inventer un autre avenir ne sont pas exclusivement dues à la puissance de nos adversaires. Pèse sur le monde du travail le sinistre bilan des réalisations dites «socialistes» du siècle passé et des courants qui les ont encouragées et justifiées. Mais joue aussi le poids des défaites cumulées depuis des décennies. Il est démoralisant d'avoir à se battre le dos au mur pour retarder l'application de contre-réformes néolibérales qui finissent, pour beaucoup, par s'imposer. Un même scénario se répète qui laisse les organisations du salariat réduites à réagir avec retard et peu d'efficacité aux lois qui détricotent toujours un peu plus les conquêtes sociales et les compromis d'autan comme elles affaiblissent les services publics. L'aspiration à une convergence des luttes est souvent évoquée. Mais pour légitime qu'elle soit, elle ne peut à elle seule constituer le sésame permettant d'inverser la situation. Converger vers quoi et pour aller où ? Comment articuler résistances et alternatives ? Telle est sans doute la question décisive qui se pose aux mouvements sociaux.

Il est donc urgent et nécessaire de mettre en perspective des expériences et des propositions propres à

nourrir une «politique de l'espérance» et de mettre en mouvement l'imagination sociale et écologique à partir des luttes du présent. «Ouvrir des possibles» comme autant de brèches dans l'ordre des choses, c'est-à-dire dans la structure de la domination quotidienne, nécessite de convoquer l'«impossible» dans le présent. Edgar Quinet avait eu cette belle phrase à propos de la Révolution française en écrivant qu'elle avait su «ramener sur terre la foi à l'impossible²». Ce que les murs de 68 ont répété: «Soyez réalistes, demandez l'impossible»...

Dès lors que se sont écroulés les mondes qui avaient usurpé les mots de socialisme et de communisme, y a-t-il encore place pour un projet d'émancipation du travail? Quel sens concret peut avoir cette expression dans le cadre des nouvelles formes du capitalisme? Et au moment où se profile un changement climatique majeur aux conséquences encore difficiles à imaginer mais très certainement dramatiques, ce projet est-il encore d'actualité? Les propositions et les débats ne manquent pas dans le mouvement social, même si un projet global de transformation du monde du travail a encore du mal à émerger. Quelles sont les forces sociales, les formes de mobilisation, les pratiques alternatives et les propositions même les plus utopiques qui peuvent aujourd'hui soutenir un nouveau projet émancipateur?

LE RÔLE DU SYNDICALISME INTÉGRAL DANS L'INVENTION DE L'AVENIR

Nous ne pouvons qu'agréer à la remarque de Stéphane Sirot: «Les syndicats ne doivent plus avoir peur de produire de l'utopie, sinon le patronat est le seul fournisseur d'utopie!³» N'a-t-on pas vu se développer

2. E. Quinet, *Oeuvres complètes*, vol. 4, *Le Christianisme et la Révolution française*, Paris, Pagnerie, p. 271.

3. S. Sirot, «Entretien avec Laura Rail», *Regards*, 21 septembre 2017.

à une très grande rapidité ces dernières décennies de gigantesques utopies capitalistes qui en connectant des milliards d'individus faisaient des informations recueillies sur chacun d'eux des sources d'accumulation considérables? Et que penser de l'essor de cette illusoire émancipation promise par le néolibéralisme avec l'auto-entrepreneuriat généralisé?

Le syndicat a pour but l'action revendicative quotidienne en faveur des travailleurs. Mais comment lutter au quotidien si l'horizon des possibles est encombré d'obstacles qui paraissent insurmontables, de hauts murs qui semblent infranchissables? Ce problème était clairement posé dès l'époque du syndicalisme révolutionnaire de la CGT. C'était bien d'ailleurs le sens de la Charte d'Amiens, au 9^e congrès de la CGT en octobre 1906, quand il était question de la «double besogne» du syndicalisme : défense du quotidien, préparation de l'avenir. Cette préparation de l'avenir, autrement dit l'«émancipation intégrale» des travailleurs par les travailleurs eux-mêmes, était une projection qui supposait la mobilisation d'un imaginaire partagé, celui précisément d'une société qui se ressaisit par l'association des producteurs et productrices de sa force collective, selon la définition du socialisme originel.

Pourtant, cet imaginaire qui soutient le projet d'émancipation est toujours menacé par cet engluement dans le quotidien et le présent. C'était déjà, il faut le rappeler, la critique que pouvait adresser Marx à un syndicalisme fondamentalement conservateur, qui oubliait la perspective de long terme. Pour Marx, un syndicat a toujours tendance à escamoter le but lointain tant il est enserré dans le cadre des institutions étatiques et capitalistes existantes qui le transforment plus qu'il n'est capable de les transformer. Dans *Salaires, prix et profit*, titre d'un rapport de 1865 sur les luttes ouvrières au sein de l'Association internationale des travailleurs,

Marx rappelle que les ouvriers doivent lutter au quotidien contre la tendance à l'abaissement de la valeur de la force de travail imposé par le capital, mais que se limiter à demander un salaire équitable est un objectif qui ne remet pas en cause le salariat en tant que tel : « La nécessité d'en disputer le prix avec le capitaliste, note Marx, est en connexion avec la condition qui l'oblige à se vendre elle-même comme une marchandise. » Il faut évidemment se livrer à des « escarmouches » contre le capital, mais cette lutte quotidienne, seule, est vouée à l'échec. Pire, elle peut dissuader les travailleurs de se libérer de l'« asservissement général qu'implique le régime du salariat ». C'est pourquoi, au lieu du mot d'ordre conservateur : « “Un salaire équitable pour une journée de travail équitable”, ils doivent inscrire sur leur drapeau le mot d'ordre révolutionnaire : “Abolition du salariat” ». Si le mot d'ordre en lui-même mérite aujourd'hui discussion, c'était dire que sans un but lointain, le poids du présent l'emporte toujours et finirait par détruire l'espoir. Certes, il arriva plus d'une fois à Marx et Engels de dénigrer la « peinture imaginaire de la société future » des utopistes, mais même s'ils n'en firent pas l'aveu, ils maintinrent entiers les droits de l'imagination en visant l'abolition de la propriété privée et la fin de la division du travail.

Il faut donner raison à Marx sur ce point, et ne pas craindre de suivre son inspiration. Le syndicalisme et plus généralement les forces se réclamant de l'émancipation du travail ont trop souvent refusé de « penser utopiquement » pour mieux s'attacher à la conquête quotidienne et à la préservation des « *acquis sociaux* ». André Gorz et Bruno Trentin ont montré que le grand échec historique de la gauche sociale et politique au 20^e siècle tenait précisément à l'acceptation de la *subordination salariale*, et avec elle, à l'acceptation de l'absence de démocratie et de citoyenneté dans le domaine

du travail. Et ceci en opposition avec ce qu'avait été l'impulsion première du socialisme, ce «rêve ouvrier» dont parle Rancière qui consistait à faire du domaine du travail une république sociale⁴. Certes, il y eut bien dans les marges du mouvement ouvrier un mouvement conseilliste, il y existera bien en Espagne ou de façon éphémère en Hongrie des formes d'auto-organisation populaire, on vit se développer en France même une aspiration autogestionnaire dont Lip fut l'emblème, mais ce ne furent au total que des expériences courtes au regard du projet historique d'émancipation du travail.

Pourquoi cette gauche sociale et politique du 20^e siècle ne s'est-elle pas attaquée plus frontalement au taylorisme et au fordisme, pourquoi, même quand elle était autrement plus puissante qu'aujourd'hui, a-t-elle monnayé la soumission du travail contre une redistribution d'une part plus importante de la valeur produite? Est-ce dû à la séduction pour la rationalité capitaliste de la part des dirigeants de la gauche sociale et politique, à l'aspiration à plus de consommation et de confort de la part des salariés? Sans doute tout cela à la fois. Ou bien est-ce dû aussi au déficit de l'imagination utopique? Mais ce déficit à son tour n'est pas venu de rien. N'est-ce pas justement le mode taylorien et fordiste de production, avec la destruction des métiers et l'érosion de l'éthique du travail qu'ils entraînaient, qui a empêché d'imaginer, comme ce fut le cas dans le mouvement ouvrier ancien, une autre société fondée sur la libre association des producteurs? Pourtant l'imagination a pu resurgir soudainement dans des phases exceptionnelles comme Mai 68, d'abord aux marges du mouvement ouvrier, puis dans un éclat soudain, en son cœur même. Peut-être est-elle en train de renaître de façon encore insidieuse dans la culture intellectuelle

4. J. Rancière, *La Nuit des prolétaires : archives du rêve ouvrier*, Paris, Fayard/Pluriel, 2012.

et politique contemporaine ? Si cela se confirmait, il y aurait alors des raisons d'y voir l'ouverture d'une nouvelle période. C'est Jaurès qui avait peut-être le mieux situé l'enjeu d'une représentation de la société future :

À répéter trop pesamment que tout essai de précision de l'ordre futur est chimérique et utopique, on risque de persuader le prolétariat que même les grandes lignes du régime socialiste ne se laissent pas démêler. [...] Et comment pourraient-on travailler, avec une passion révolutionnaire, à l'avènement d'un ordre nouveau si on n'en pouvait dessiner, au moins pour soi-même les traits essentiels ?

Cette représentation de l'avenir, si elle est nécessaire, est-elle pour autant suffisante ? Ne faut-il pas qu'elle s'incarne dès à présent, au moins partiellement, dans des pratiques et des institutions pour qu'on comprenne qu'«un autre monde est possible» ?

Mais il est une autre limite, celle qui borne le syndicalisme à la seule sphère étroite de la vie professionnelle. Or, il n'est plus possible aujourd'hui de cloisonner les domaines de l'existence et les champs de l'activité collective. Nous avons montré dans notre précédent ouvrage, *Demain le syndicalisme*, qu'à une époque où le néolibéralisme s'était constitué en un système totalisant à l'échelle de la société, le syndicalisme devait lui-même, pour y faire face efficacement, se transformer en ce que nous avons appelé le *syndicalisme intégral*⁵. Face au néolibéralisme total, l'action syndicale doit s'inscrire dans le cadre d'une logique alternative globale, nouer des alliances indispensables pour la promouvoir et pour commencer à la mettre en œuvre partout où cela est possible. La participation syndicale au mouvement altermondialiste a constitué une avancée remarquable

5. L.-M. Barnier, J.-M. Canu, C. Laval, F. Vergne, *Demain le syndicalisme : repenser l'action collective à l'époque néolibérale*, Paris, Syllepse/IR-FSU, 2016.

dans cette voie. L'existence en parallèle aux Forums sociaux de «forums syndicaux» en témoigne, mais c'est peut-être surtout l'élargissement du cadre d'analyse de la situation des salariats nationaux qui en a été l'effet le plus important pour le syndicalisme. Il faut poursuivre cet élargissement en redéfinissant les objectifs égalitaires, démocratiques et écologistes du syndicalisme intégral et en reposant clairement ses fondements éthiques et anthropologiques. Le présent ouvrage, en ce sens, se veut une nouvelle contribution au renouvellement du syndicalisme.

Ce dernier ne pourra faire l'économie d'un réexamen de son rapport aux enjeux politiques globaux. Il faut sans doute abandonner cette pudeur totalement improductive qui voudrait que le syndicalisme ne se mêle pas de «politique». Si par ce terme, on entend les batailles parlementaires et les luttes électorales, on voit bien que le syndicalisme agit sur un autre terrain. Mais son terrain d'action, s'il n'est pas politicien, est politique, au sens où il en va des manières de vivre en collectivité, des façons de travailler et d'agir, des mesures à prendre d'urgence pour éviter que le capitalisme prédateur et les nationalismes brutaux n'abîment un peu plus la planète et ne mettent de plus en plus l'humanité en danger.

S'y refuser c'est risquer d'une part de tomber dans l'hypocrisie d'un pseudo-pragmatisme, qui a été bien souvent l'alibi d'un renoncement, voire l'argument d'un soutien aux politiques néolibérales. Et c'est risquer, d'autre part, le repli corporatiste qui conduit à défendre coûte que coûte l'action d'une profession, et ceci parfois jusqu'à la caricature, comme certains syndicats de police qui se font sans honte les auxiliaires des politiques sécuritaires et les complices des pratiques violentes les plus inadmissibles. Le syndicalisme risque de mourir de ces compromissions, qui alimentent le

désarroi à une époque où il doit faire face à une autre forme de danger, plus insidieuse, moins visible, qui est la mise en doute de l'efficacité et même de l'utilité de l'action collective. On peut craindre que, à force d'usure et de découragement, le «collectif» soit lui-même en crise grave, dans une société de concurrence généralisée. En somme, il est plus que temps d'affirmer hautement une *politique du syndicalisme*, dont la ligne directrice serait la volonté de réhabiliter le collectif au sein de toutes les relations sociales, dans le travail et en dehors du travail, et de développer l'*agir commun*, sous tous ses aspects. C'est sans doute la signification la plus profonde de cet ouvrage.

INSTITUTIONS ALTERNATIVES ET MOUVEMENT SOCIAL

Nous pâtissons encore de la sorte de division du travail qui s'est instaurée dans le mouvement social entre le «pôle revendicatif» d'un côté et le «pôle alternatif» de l'autre. Si le «pôle revendicatif» est principalement représenté par les organisations syndicales, le «pôle alternatif» est historiquement représenté par le secteur coopérativiste et mutualiste. On peut aujourd'hui élargir le domaine en désignant par «pôle alternatif» l'ensemble des théories, des institutions et des pratiques économiques et sociales qui visent à mettre en œuvre concrètement des alternatives aux modèles de l'entreprise capitaliste privée et de l'administration bureaucratique d'État.

Nous payons chèrement le prix de cette division, dans la mesure même où la lutte quotidienne est séparée des analyses et des pratiques qui entendent définir et concrétiser dès maintenant l'horizon d'espérance dont a besoin le «pôle revendicatif». La seule façon de réduire ce hiatus est d'interroger les théories et les pratiques alternatives ou altératrices, de questionner ce que les Anglo-Saxons appellent les expériences «érosives»

et «préfiguratives», celles qui, pour être limitées et partielles, commencent néanmoins à affaiblir, ne serait-ce qu'à la marge, le capitalisme et à donner une image de la société de l'avenir. Ces «utopies réelles» – pour reprendre la formule du théoricien marxiste américain Erik Olin Wright – subvertissent l'opposition classique entre réalité et utopie et démontrent en commençant dès à présent à le construire qu'un autre monde est *pratiquement possible*⁶. Évidemment, parler d'utopies concrètes ou de pratiques préfiguratives ne veut pas dire que toutes les utopies concrètes ou toutes les pratiques préfiguratives correspondent à un idéal émancipateur. Elles sont plutôt des objets en débat: ce n'est pas seulement leur faisabilité qui est discutable mais leur signification et leur pertinence en regard d'un certain nombre de principes normatifs. En tout cas, il nous semble essentiel de lier revendication, résistance et alternative. Le syndicalisme doit se tourner de plus en plus vers tous les mouvements et les expérimentations qui cherchent à construire un «autre monde», de la même façon que ces mouvements et expérimentations doivent reconnaître dans le syndicalisme un allié important dans la transition écologique et sociale.

POURQUOI CE PANORAMA SYNTHÉTIQUE ET CRITIQUE ?

L'ambition de notre ouvrage est de présenter un panorama de ces théories de l'avenir, de ces institutions alternatives et de ces pratiques altératrices du point de vue de l'émancipation du travail et, partant, de rendre compte des débats qu'elles suscitent ou devraient susciter dans le mouvement social. Il s'agit, dans ce cadre, de rassembler de façon synthétique des propositions qui sont trop rarement mises en relation les unes avec les autres. L'utopie se présente aujourd'hui en fragments:

6.Voir E. O. Wright, *Utopies réelles*, Paris, La Découverte, 2017.

chaque auteur ou chaque courant semble apporter «sa» solution qui se veut totalisante et à certains égards exclusive. Or, il ne s'agit pas ici de présenter la «clé universelle» qui résoudrait tous les maux de la terre. Il ne s'agit pas non plus, à l'inverse, de laisser croire que la seule issue possible, ô combien minimaliste, serait celle de la conversion individuelle ou du «chacun fait ce qu'il peut». Ce que nous désignons par alternatives renvoie à des propositions et à des expériences qui gardent une ambition de transformation sociale globale. Notre propos ne prétend pas rendre compte de l'ensemble des utopies contemporaines. Il se limitera pour l'essentiel aux alternatives qui touchent le champ déjà fort vaste des mondes du travail dans toute leur diversité et qui appellent de la part du syndicalisme et de toutes les associations professionnelles une réflexion collective urgente.

On a dit du travail qu'il était devenu invisible dans une société dominée par la finance, le spectacle, la marchandise et la distraction de masse. Il est aussi devenu inaudible quand il s'agit des propositions alternatives. Qui a prêté attention, parmi les journalistes et les responsables politiques, aux propositions syndicales en matière de retraite ou de réforme des transports ferroviaires? Les stéréotypes sur la «grogne» ou la «gréville» l'emportent dans le commentaire médiatique et politique. Cela participe de la remise en cause de la démocratie sociale: les salariés n'ont pas le droit de proposition, encore moins le droit de rêver d'une autre condition du travailleur. Cette situation est dangereuse. À force de n'être pas entendus et d'être interdits d'imagination, ils risquent fort d'être tentés de s'en remettre au nihilisme ou à un pouvoir autoritaire. Les attitudes souvent gênées, frileuses ou tardives des syndicats, quand ce n'a pas été une pure et simple dénonciation comme l'a pratiquée la CFDT pendant la crise

sociale des Gilets jaunes et l'absence de propositions imaginatives qu'ils auraient dû porter dans cette lutte ont ouvert la voie à des issues incertaines et ambiguës, facilement récupérables par le pouvoir ou l'extrême droite. La sous-estimation du potentiel alternatif d'un tel mouvement interroge la capacité du monde syndical à mesurer son apport et à s'insérer dans des mobilisations populaires qui renouvellent des registres d'action davantage basés sur l'auto-organisation et la démocratie sociale. Il est donc urgent d'aller à contre-courant et de faire en sorte que la question de l'avenir du travail soit débattue le plus largement au sein des univers professionnels.

Trois grandes questions doivent être posées, qui correspondent aux différentes parties du livre.

1) Dans la première partie («Les chantiers du syndicalisme») on se demandera comment le syndicalisme s'y prend dès aujourd'hui pour changer l'entreprise et transformer la vie au travail des salariés. Il s'agira d'examiner ce que les syndicats pourraient avancer pour libérer le travail du temps contraint du capital, pour assurer une véritable stabilité de la vie professionnelle, pour faire avancer la cause de l'égalité des genres, et pour mieux articuler pratiquement santé au travail et santé environnementale.

2) La deuxième partie («Refonder les institutions du travail») s'intéresse au problème central des *institutions* dans lesquelles se déroule l'activité professionnelle, car si le travail est malade comme on le dit et comme on le constate, c'est aussi parce que les institutions du travail sont elles-mêmes des sources pathogènes dans tous les secteurs, privé, public et social. Il s'agira de se demander comment mettre un terme à la dépossession complète des salariés de tout pouvoir dans l'entreprise, comment réorganiser les entreprises pour qu'elles deviennent de véritables institutions démocratiques,

comment refonder les services publics afin qu'ils soient des institutions au service de tous, et comment l'économie sociale et solidaire devrait changer pour contribuer à changer la société.

3) La troisième partie («Les voies de l'émancipation») entend poser une question ancienne mais toujours décisive : faut-il se donner pour objectif de «libérer *du* travail» ou de «libérer *le* travail» ? Sont-ce là les termes d'une contradiction insurmontable ? Cette question conduit évidemment à s'interroger plus largement sur la manière dont il nous faut imaginer d'autres relations entre la vie et le travail, et comment le syndicalisme, né dans un siècle productiviste, doit faire une mue radicale aux temps des désastres climatiques pour devenir un écosyndicalisme.

Nous ne chercherons pas ici à asséner des vérités, à imposer une «ligne», à faire un concours des meilleures idées. Notre propos est très différent, on l'aura compris : il consiste à interroger ce qui se présente comme des réponses à la crise profonde du modèle capitaliste de société et comme des alternatives aux formes d'emploi et de travail actuellement dominants. Car c'est en questionnant de façon critique et constructive ces réponses et ces alternatives que l'on aura le plus de chance de convaincre de l'importance de l'imagination créatrice pour la transformation du travail en une activité émancipée et émancipatrice.

Enfin, cet ouvrage doit être situé dans un ensemble de travaux qui lui donnent toute sa signification. Dans un précédent ouvrage, *Demain le syndicalisme*⁷, nous avons montré qu'il n'y avait pas d'autre voie possible que la réinvention d'un syndicalisme intégral qui, en renouvelant son répertoire d'action et ses thématiques,

7. Louis-Marie Barnier, Jean-Marie Canu, Christian Laval, Erwann Lehoux Francis Vergne, *Demain le syndicalisme*, Paris IR-FSU/Syllepse, 2016.

serait capable de prendre en compte tous les aspects de la société néolibérale, notamment la crise écologique, pour mieux la combattre. Nous prolongeons ici cette réflexion en montrant que c'est par l'intégration de propositions alternatives dans son «logiciel» de pensée et d'action que le syndicalisme peut redonner au monde du travail un horizon d'espérance pour lequel il vaut la peine de se battre.

La question de la formation et de l'éducation, dans ses rapports à l'alternative, n'est pas abordée directement ici. D'une part, plusieurs d'entre nous ont déjà consacré à la formation professionnelle des développements critiques et des propositions alternatives, qui compléteront le présent ouvrage sur un sujet pour nous essentiel quant à la transformation démocratique du travail. D'autre part, nous attachons une très grande importance aux alternatives dans le champ éducatif, et deux des rédacteurs du présent livre leur consacreront bientôt un ouvrage qui leur sera entièrement consacré.

Ces travaux n'ont d'autre objectif que le renouvellement vital d'un syndicalisme aujourd'hui menacé. Évidemment, le préalable est de faire en sorte que ces analyses et ces propositions soient présentées de façon claire et discutées de façon rigoureuse dans les organisations syndicales. Il en va pour nous tout simplement de l'avenir du syndicalisme.

1^{RE} PARTIE

LES CHANTIERS DU SYNDICALISME

CHAPITRE 1

LE TEMPS LIBÉRÉ : ACTUALITÉ D'UNE UTOPIE ANCIENNE

«Huit heures de travail, huit heures de loisir, huit heures de repos», Robert Owen, 1817.

La bataille pour la diminution du temps de travail relève des luttes historiques du mouvement ouvrier. La mobilisation pour la journée de huit heures fait même partie de l'identité syndicale dès la fin du 19^e siècle. L'idée d'une journée respectant les trois temps du travail, du repos et du loisir, après avoir été lancée par l'industriel anglais socialiste Robert Owen, a été reprise peu à peu par l'ensemble du mouvement ouvrier au point de devenir le foyer d'une lutte très dure, on l'oublie trop, pour l'émancipation marquée par une répression sanglante.

Le mouvement syndical en a fait un outil essentiel de son projet émancipateur selon deux axes complémentaires. La diminution du temps de travail doit d'abord créer des emplois, réduisant ainsi l'importance du chômage qui pèse sur l'ensemble du monde du travail. Mais, plus fondamentalement, l'exigence de la réduction du temps de travail porte directement atteinte à l'exploitation et permet de libérer l'esprit et le corps des individus au travail. Un tel projet doit bien sûr être complété par l'exigence d'un équilibre entre hommes et femmes concernant le travail domestique, y compris concernant cette charge mentale de la famille supportée aujourd'hui par les femmes, sous peine de voir le temps libéré de la travailleuse dédié au travail domestique et aux enfants. La remise en cause du contrôle capitaliste du temps apparaît comme une nécessité absolue pour

l'émancipation. La question est évidemment de savoir si le temps libéré sera mis à son tour sous le contrôle des forces économiques par le biais des loisirs marchands, de la standardisation des médias ou du tourisme de masse, ou bien s'il sera un levier d'une société véritablement libérée des aliénations y compris de genre.

LE CONTRÔLE DU TEMPS EST À LA BASE DE L'ORGANISATION CAPITALISTE DU TRAVAIL

Le contrôle du temps structure l'organisation du travail capitaliste, laquelle s'inscrit dans l'échange marchand où le temps constitue la mesure de base du travail. On sait combien le travail est soumis à de grandes transformations sous l'impact du néolibéralisme.¹ Celui-ci entraîne individualisation et mise en concurrence des salariés dans un contexte global de dégradation des rapports de force. Toute réflexion sur les alternatives à l'organisation capitaliste du temps de travail ne saurait en faire abstraction.

Il faut rappeler avant toute chose que le temps de travail est indissociable d'un rapport de domination à l'échelle de la société. Au sein de l'entreprise, ce rapport de domination affecte à la fois l'organisation du travail et l'emploi: du point de vue capitaliste, un travail plus intensif légitime la suppression d'emploi et réciproquement. La logique inverse du mouvement ouvrier revendiquera réduction du temps de travail et création d'emploi, au plus près du lieu de travail et sous le contrôle des salariés eux-mêmes.

Aborder le lien entre organisation du travail et temps de travail conduit à mettre en rapport les composantes de l'organisation capitaliste de l'entreprise et les structures de la société. Le temps de travail structure la vie sociale, configure tous les rapports sociaux, ce

1. P. Dardot et C. Laval, *La Nouvelle raison du monde: essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte, 2009.

qu'exprime assez bien l'expression : «passer sa vie à la gagner». C'est autour du rapport d'exploitation que s'organisent la production et la reproduction de la force de travail, lesquelles s'accompagnent d'une distribution inégale de la plupart des fonctions sociales entre hommes et femmes. À tous les niveaux de l'existence, comme à chaque minute de travail dans l'entreprise, le salariat doit accepter le rapport établi entre capital et travail, doit se plier à la discipline, doit respecter horaires et impératifs de l'entreprise. De sorte que la main-d'œuvre soumise au temps de travail contraint participe au rapport de domination en apprenant à se taire et obéir pendant une longue partie de la journée, de la semaine, de l'année. Dès son origine, en réalité, le capitalisme pose à travers le contrôle du temps de l'individu au travail les bases de l'exploitation. L'entreprise industrielle capitaliste du début du 19^e siècle se construit sur la définition d'un espace et d'un temps dans lesquels la ou le salarié·e se met à disposition de l'employeur. Il s'agit certes de «mettre à distance un environnement toujours régi par d'autres logiques²», mais aussi de subordonner ces autres logiques extérieures à la logique centrale du travail salarié. Cette dichotomie entre le dedans et le dehors de l'entreprise repose sur la «privatisation» de la reproduction de la force de travail : chaque salarié·e doit se présenter le matin en pleine capacité de production, ce qui suppose une «vie privée» ordonnée à son repos et à sa récupération.

Le temps de production capitaliste est pensé ainsi de façon entièrement différente du temps paysan. Le labeur paysan se structurait à partir d'un «temps orienté par la tâche³» : seul comptait le résultat, le temps passé

2. J. Le Goff, *Du Silence à la parole, une histoire du droit du travail, des années 1830 à nos jours*, Rennes, PUR, 2004, p. 42.

3. E. P.Thomson, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Paris, La Fabrique, 2011, p. 37.

derrière ses bœufs puis sur son tracteur ne se compait pas. Le temps capitaliste se définit au contraire par des tâches mesurées en unités de temps mommayables. Pour obtenir ce mouvement anthropologique vers une société orientée et organisée par le temps mesurable, il fallait obtenir une véritable incorporation de ce temps contraint et mesuré par chacun·e, et d'abord par celles et ceux qui doivent se présenter chaque matin à leur travail. Cette socialisation commence dès le plus jeune âge. En 1770, William Temple propose d'employer les enfants pauvres dès l'âge de quatre ans, «employés sans relâche, au moins douze heures par jour, [...] la jeune génération s'habituerà si bien à un emploi constant que cela finira par lui paraître agréable et amusant⁴». Le respect du temps par le producteur devient un respect pour la domination capitaliste, et donc un élément fondamental du contrôle social. Les règlements d'usine intègrent comme premier élément ce respect de l'heure d'arrivée comme signe de soumission à l'ordre capitaliste :

La cloche annonce l'ouverture et la fermeture des portes qui sont rigoureusement fermées le soir à 6h15 en hiver et 7h15 en été. [...] L'objectif est d'arracher l'ouvrier à sa quotidienneté pour lui inculquer les exigences du lieu⁵.

Les formes nouvelles de gestion de la main-d'œuvre qui visent à gagner le consentement des salarié·es, individuellement et collectivement, par plus de souplesse, n'ont pas changé la contrainte du temps, elles l'ont aménagée.

Le temps d'exploitation s'étend à la vie quotidienne

4. Cité par Thomson, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, op. cit., p. 68.

5. Un règlement intérieur, cité par Le Goff, *Du Silence à la parole*, op. cit., p. 45.

Les formes de cette domination par le temps ont très largement évolué en fonction des âges du capitalisme et des modalités d'organisation du travail. À l'ère néolibérale ce n'est certes plus la cloche qui rythme l'entrée et la sortie du travail. Pour partie dématérialisé, numérisé et flexibilisé, le travail semble s'être la fois dilué et étendu au point que les frontières entre travail et hors travail sont brouillées : le temps de travail envahit la vie quotidienne. C'est alors le temps pour soi qui en fait les frais, à l'image du salarié captif des messages et des injonctions numériques reçues en tous lieux et tous moments.

L'usine taylorienne voulait contrôler la ou le salarié dès son entrée sur le lieu de travail. Le néolibéralisme invente sans cesse de nouveaux moyens de les contrôler partout et tout le temps. Le temps devient simultanément plus présent au sein des enjeux de production, et moins saisissable comme mesure directe du travail. Ce temps pénètre chaque moment de la production, chaque espace du travail, depuis le temps des caissières mesuré par ordinateur, jusqu'au travail des employé·ses, comme ces agents et agentes des impôts dont la production est mesurée à l'aune du nombre d'avis d'impositions saisies.

Contrairement ce que voudrait donner à voir la représentation néolibérale du travail, le contrôle du temps a augmenté ces dernières années. Ainsi, sur l'écran du responsable du service des impôts, en permanence, une fenêtre indique le nombre de dossiers traités par chaque salarié·e. L'informatique informe en permanence le chef d'équipe du plateau d'appel sur le nombre de contrats que la ou le salarié a réussi à passer. L'informatisation de la production s'est substituée au chronométreur taylorien. Ce contrôle du temps peut être «délégué», en quelque sorte, à l'organisation du travail elle-même, lorsque le flux tendu forme une

«chaîne invisible⁶», où la contrainte de temps est portée par le propre collègue qui attend la pièce.

Les deux approches traditionnelles du temps de production ont fusionné dans un contrôle généralisé. Dans l'usine taylorienne traditionnelle, les ouvriers et les ouvrières voyaient leur engagement dans le travail mesuré à partir de la quantité produite. Le salaire horaire et la prime dépendaient du nombre de pièces produites. L'employé·e et le cadre se situaient au contraire dans une relation de confiance avec l'employeur. La mensualisation du temps de travail et du salaire traduisait cette relation différente. Les nouvelles organisations du travail tendent à réunir ces deux histoires professionnelles dans une même relation productive, faite de contrôle par le temps de la production et d'une même adhésion aux objectifs de rentabilité de l'entreprise. La part des salarié·es devant respecter des délais très stricts dans leur travail est passée en vingt ans, entre 1990 et 2010, de 40 à 60%, de même que la part de celles et ceux confronté·es à des cadences élevées⁷.

Cette évolution accompagne l'expansion du rapport marchand dans la production. Les relations clients-fournisseurs deviennent la référence et se substituent à des relations de coopération entre groupes professionnels ou entre segments de la production. L'autoentrepreneur ou l'artisan ne comptent pas leur temps. Les rapports salariaux dans les PME sont justement marqués, bien plus que par une pression salariale, par la disponibilité exigée par l'employeur, et souvent sollicitée dans un rapport très paternaliste.

Le temps de travail tend à être plus long dans les PME; sa détermination est beaucoup plus informelle tandis que la flexibilité semble limitée (le «coup de collier» et les heures supplémentaires quand le client

6. J.-P. Durand, *La Chaîne invisible*, Paris, Le Seuil, 2004.

7. DARES, enquête SUMER de 2010.

attend). Les systèmes d'annualisation et de crédit-temps sont moins développés car les arrangements directs, informels et interpersonnels donnent souvent plus de souplesse⁸.

Mais cette empreinte du travail ne s'arrête pas là. Elle gagne le hors-travail et l'inféode à son tour au circuit de production. Le contrat de travail, supposé porté sur un temps de travail défini, exige aujourd'hui la mise à disposition de l'individu entier. Le contrat de travail achète alors «un temps de travail humain», soumettant la subjectivité des salarié·es⁹. Les forfaits cadre constituent un exemple type de cette mise à disposition complète. En sorte que si le temps de travail semble devenir une notion qui perd son sens pour cette catégorie, le «droit à la déconnexion» devient un enjeu décisif des mobilisations syndicales en recréant ainsi les frontières entre un temps de travail et un temps de vie. Quant au travail domestique supporté principalement par les femmes, il est soumis à des exigences de plus en plus fortes d'«efficacité» concernant la «réussite» des enfants, l'équilibre des repas, le repos du conjoint.

Ce rapide examen des conditions actuelles et concrètes du rapport social de travail nous permet maintenant d'aborder la réorganisation nécessaire du temps de travail, non pas à partir d'une idée abstraite du temps de travail, mais dans un contexte précis.

LES SYNDICATS FACE À LA RTT

L'appel «Ensemble, remettons la réduction du temps de travail au cœur du débat public¹⁰» a pu rassembler

8. S. Bouquin, L. Salvo, M. Sian, *Small is beautifull, enquête sur les PME*, XXX, XXX, 2006.

9. D. Linhart, «Le contrat de travail salarié : un quiproquo fondamental», dans D. Linhart et A. Moutet (dir.), *Le Travail nous est compté, La construction des normes temporelles de travail*, Paris, La Découverte, 2005.

10. Appel «Ensemble, remettons la réduction du temps de travail au cœur du débat public», *Alternatives économiques*, n° 357, mai 2016.

en 2016 les signatures de Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU et de Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, autour de la nécessité de relancer la réduction du temps de travail pour «travailler moins pour travailler tous et mieux», dans un appel unitaire dénonçant «la croissance massive du travail à temps partiel féminin et un retour en force du travail indépendant» qui «creusent de plus les inégalités entre riches et pauvres et les écarts entre hommes et femmes».

La CGT a fait de la réduction du temps de travail un objectif central lors de l'arrivée de Philippe Martinez à la direction de la confédération. «Les trente-deux heures: un grand défi à relever», titre *Le Peuple*, journal confédéral, en présentant le rapport dédié à ce sujet lors du comité confédéral national de décembre 2015. L'objectif est de fixer le temps de travail légal hebdomadaire à trente-deux heures. Les cinq arguments développés à cette occasion portent sur la défense et la création d'emplois, l'anticipation des nouvelles ruptures technologiques à venir, l'idée de mieux vivre en permettant de «concilier productivité, qualité du travail, santé et sécurité des travailleurs», la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes en conciliant mieux la vie professionnelle et la vie privée, et enfin la transformation de la RTT qui ne doit plus être imposée par le patronat, mais qui doit être encadrée par une base légale, négociée et choisie par les salariés.

Dans la première version des *Repères revendicatifs* de 2010, La CGT défendait une position beaucoup plus timide. La fiche «Temps de travail» s'attaquait essentiellement à la durée effective supérieure à l'horaire légal du temps de travail:

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie privée. Cela suppose l'application de la durée de

travail légale à trente-cinq heures pour tous les salariés, quels que soient l'entreprise, le contrat de travail, sans discrimination aux salarié·es à temps partiel ou nouveaux embauché¹¹.

La fiche «Le choix du plein-emploi solidaire» ne mentionnait pas la réduction du temps de travail pour atteindre cet objectif. En 2015, ces *Repères* changent :

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie privée. Cela suppose la mise en place d'une durée légale du travail de trente-deux heures pour l'ensemble des salariés¹².

La FSU porte également la revendication de la baisse du temps de travail notamment dans les métiers de l'enseignement qui n'ont pas bénéficié de la réduction du temps de travail à l'époque des mesures Aubry. Dénonçant cette exclusion, les syndicats de la FSU ont souvent montré que le temps de travail hebdomadaire effectif des enseignants et des enseignantes, mal connu et même suspecté par les autorités ministérielles, dépassait et souvent de loin les trente-cinq heures. L'alourdissement des charges supportées par elles et eux, lié entre autres aux effectifs des classes, est l'une des causes de ce qui est appelé par euphémisme le «malaise enseignant». Mais il est un autre argument de poids pour la FSU, qui est la création d'emplois d'enseignant·es et de personnels éducatifs par la baisse du temps de travail.

Solidaires a une relation ancienne avec la réduction du temps de travail puisqu'elle inscrit dans son carnet de naissance le soutien à la marche d'Agir contre le chômage, qui défendait la réduction du temps de

11. CGT, *Repères revendicatifs*, 2010.

12. CGT, *Repères revendicatifs*, 2015.

travail. Les syndicats de la CFDT qui fondèrent cette nouvelle organisation défendaient historiquement cette revendication. Dans une note de 2016, la commission économique de Solidaires rappelle cette exigence : «La réduction du temps de travail à trente-deux heures, c'est possible !», titre la brochure¹³. Cette revendication vise d'abord à créer des emplois : «La RTT, collective et imposée par la loi, est une alternative à l'extension de la précarité et au chômage.» Solidaires y ajoute une dimension émancipatrice :

La RTT à trente-deux heures n'est pas seulement une nécessité économique et sociale, mais une condition indispensable pour une participation plus grande de toutes et tous à la vie de la cité et aux choix démocratiques qui l'organisent. Cette délibération démocratique doit intégrer une conception féministe afin de remettre en cause des rôles sociaux sexués. La possibilité de s'émanciper du travail contraint ne peut pas être dissociée de la possibilité de faire reculer l'exploitation dans le travail contraint.

Pour la CFDT, la durée du travail et sa réduction doivent s'envisager dans le cadre de la flexibilité. «Arrêtons de penser la durée du travail sur une base hebdomadaire», répond la CFDT au «Manifeste pour une nouvelle réduction du temps de travail», dénonçant un «jeu de posture médiatique autour d'un simple chiffre». Dans le même entretien¹⁴, Hervé Garnier, en charge du dossier à la CFDT, explique que «pour être créatrice d'emplois, la réduction du temps de travail doit faire l'objet d'un consensus social, trouver le juste équilibre entre le partage du travail, la rémunération et les conditions de travail». Cette organisation qui

13. Solidaires, commission économique, *La Réduction du temps de travail à 32 heures, c'est possible !*, Paris, 18 février 2016.

14. Entretien publié sur le site de la CFDT, 3 juin 2016, www.cfdt.fr/portail/actualites/vie-au-travail/-arretons-de-penser-la-duree-de-travail-sur-une-base-hebdomadaire-srv1_367768.

avait porté la revendication d'une réduction du temps de travail par son affiche « Réduire le temps de travail, travailler tous, travailler mieux », se met en retrait du débat national. D'autant plus que la réduction du temps de travail prend la voie du compte pénibilité, dispositif permettant un départ en « préretraite », contre lequel la CFDT a échangé son soutien à la réforme du marché du travail malgré le caractère largement hypothétique du dispositif et son aspect limité (il garantissait en fait un départ possible au même âge qu'avant la réforme des retraites de 2010).

TRAVAILLER TOUS, TRAVAILLER MOINS, TRAVAILLER MIEUX

La création d'emploi est un objectif majeur de la lutte pour la réduction du temps de travail, laquelle peut réduire ainsi le poids du chômage sur l'ensemble du monde du travail. Dans *Les Chômeurs de Marienthal*¹⁵, Paul Lazarsfeld et son équipe analysaient l'abandon ou du moins la relativisation de la revendication de réduction du temps de travail par le mouvement ouvrier comme facteurs de généralisation et de banalisation de cette « mort sociale » que constitue le chômage. Pierre Bourdieu dans sa préface au livre présentait ainsi tout l'enjeu : le chômage contrairement aux illusions progressistes ne débouche que rarement sur la révolte collective car il isole, il démoralise, il prive d'avenir les « exclus du jeu », lesquels « ne peuvent vivre le temps libre qui leur est laissé que comme temps mort, temps pour rien, vidé de son sens¹⁶ ».

Qu'en est-il aujourd'hui ? Le lien entre réduction du temps de travail et création d'emploi est aux yeux du mouvement syndical, comme de nombreux

15. P. Lazarsfeld, M. Jahoda, H. Zeisel, *Les Chômeurs de Marienthal*, Paris, Minuit, [1931] 1981.

16. P. Bourdieu, préface, *Les Chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*

chercheurs, largement démontrable. Comme le remarquait Mohammed Oussedik de la CGT :

Nous avons un instrument sûr, qui a permis une création massive d'emplois et qui aujourd'hui n'est pas contesté, même si certains tentent de le faire : les dernières mesures sur la réduction du temps de travail, notamment la loi sur les trente-cinq heures, qui a permis la création de 350 000 emplois directs. Durant les trente dernières années, aucun autre dispositif n'a permis simultanément de créer de l'emploi, d'avoir un tel niveau de croissance et de dynamisme en termes de dialogue social¹⁷.

Le syndicat Solidaires partage le même point de vue : «La montée du chômage ne provient pas d'une accélération des gains de productivité mais d'une réduction du temps de travail insuffisante¹⁸.» L'appel «Ensemble, remettons la réduction du temps de travail au cœur du débat public», cité plus haut, débute par le rappel des 6,5 millions de chômeurs. Le large consensus autour de cet appel montre bien la place centrale de l'emploi dans la RTT.

Pour autant, on sait que l'aboutissement de cette revendication n'a rien d'automatique et de mécanique. C'est ainsi que dans plusieurs secteurs, celui de l'hôpital en particulier, les personnels ont durement subi les horaires flexibles introduits à l'occasion des lois Aubry sur les trente-cinq heures. L'appel cité évoque ainsi la nécessité de ne plus réfléchir la RTT dans le seul cadre de la semaine, rompant ainsi avec plus d'un siècle de combat ouvrier pour la journée de huit heures et la semaine de quarante heures. Toute la difficulté consiste à faire reposer le risque d'une plus grande flexibilité sur les seul·es salarié·es en activité au nom de la réduction

17. M. Oussedik, «Les 32 heures : un grand défi à relever», rapport au CCN de la CGT, *Le Peuple*, n° 1730, janvier 2016, p. 52-53.

18. Solidaires, *La Réduction du temps de travail à 32 heures, c'est possible !, op. cit.*

du chômage. C'est un point qu'a largement sous-estimé la CFDT qui semble ignorer les possibles effets négatifs d'une telle flexibilité en se contentant de noter que «pour être créatrice d'emplois, la réduction du temps de travail doit faire l'objet d'un consensus social, trouver le juste équilibre entre le partage du travail, la rémunération et les conditions de travail¹⁹». Cette confédération a certes exprimé son regret qu'à l'occasion des lois Aubry les entreprises n'aient pas créé d'emplois à ce moment et aient au contraire contribué à intensifier l'exploitation au détriment de la santé des personnels. Mais si l'on ne remet pas en cause ce carcan global du temps sur l'organisation du travail, une RTT se traduit par une pression accrue sur les salarié·es et une intensification du travail qui peut être définie comme «le produit d'un enchevêtrement de contraintes de rythmes dans le travail²⁰».

LIBÉRER LE TRAVAIL DU TEMPS DU CAPITAL

Le paradoxe serait donc que, sous certaines conditions et faute de s'attaquer au cadre général et aux mécanismes même de l'exploitation, la réduction du temps de travail ne se traduise ni par une création d'emploi ni par une diminution de la pression sur les travailleurs et les travailleuses confronté·es à une intensification de leur travail. Beaucoup de femmes connaissent déjà cette situation à travers le temps partiel qui conduit à une baisse du salaire, un choix trop souvent contraint par les exigences familiales et domestiques et qui oblige ces

19. CFDT, « Temps de travail, arrêtons de penser la durée du travail sur une base hebdomadaire », entretien avec H. Garnier, 2016, [www.cfdt.fr/
portail/actualites/vie-au-travail/-arretons-de-penser-la-duree-de-travail-
sur-une-base-hebdomadaire-srv1_367768](http://www.cfdt.fr/portail/actualites/vie-au-travail/-arretons-de-penser-la-duree-de-travail-sur-une-base-hebdomadaire-srv1_367768).

20. A.-F. Molinié et S. Volkoff, « Cadrage général sur les liens entre organisation du travail et santé », Colloque Santé et travail, 2007.

salariées à apporter les preuves de leurs compétences dans un temps plus restreint.

Simone Veil, par la connaissance du travail ouvrier acquise après des heures passées à la chaîne, avait observé que «nul n'accepterait d'être esclave seulement deux heures par jour. L'esclavage, pour être accepté, doit durer assez chaque jour pour briser quelque chose dans l'homme²¹». Toute stratégie visant à réduire le temps contraint sans remettre en cause la contrainte du temps en tant que telle reste à mi-chemin²².

Une lecture du travail mesuré par les seules quantités de temps passée et de production ne doit donc pas occulter une autre dimension du procès de travail comme œuvre à laquelle la personne donne une part sans cesse renouvelée d'elle-même²³. Cette dimension est à la fois individuelle et collective. Le temps passé au travail peut se lire comme intégration à la communauté de travail qui porte alors une dimension identitaire et statutaire. Arriver le matin au travail, c'est intégrer cette communauté.

Ce collectif de travail porte la dimension coopérative du travail. Chaque activité est de plus en plus intégrée à une entreprise qui doit coordonner ces activités entre elles. Le temps est l'élément coordinateur de ces activités diverses. On sait que cette activité coordonnée prend une place toujours plus grande dans la création de valeur de l'entreprise moderne, où la part coopérative du travail devient déterminante. Ce *general intellect* avait déjà été évoqué par Marx. La contradiction

21. S. Weil «La rationalisation» (1937), dans *Écrits historiques et politiques*, t. 2, Paris, Gallimard, 1991.

22. Ainsi pour progressiste qu'elle soit la proposition d'un «statut du travail salarié» ne saurait se limiter à la promotion des droits liés à la personne libérant l'individu de l'assujettissement salarial, ce qui renvoie à plus tard la critique de l'organisation du temps travail et de sa division (notamment sexuée).

23. H. Arendt, *Condition de l'homme moderne*, Paris, Agora, 2002.

entre ces deux temps, le temps de l'exploitation pour mesurer la création individuelle de valeur et le temps de la coopération, non mesurable parce qu'immatériel, augmente avec l'entreprise néocapitaliste. Les réorganisations du travail ne cessent de remettre en cause ces moments collectifs identifiés, tels les temps de pause²⁴, comme autant d'expression de cette coopération dans le travail qui semble échapper à tout contrôle²⁵.

L'idée évoquée plus haut d'un temps d'exploitation moins extensif, afin de libérer l'esprit est donc tout à fait essentielle. Réfléchir aux effets et usages de la RTT ne saurait simplement concerner la seule réduction d'un temps de travail où «la pensée se rétracte²⁶». C'est en pensant le travail et le hors travail simultanément que la réduction du temps de travail devient un projet émancipateur²⁷. «Historiquement, la réduction du temps de travail, c'est un outil pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs²⁸», affirme la CGT. Mais cela passe par un ensemble réglementaire qui empêche toute flexibilité du temps de travail, facteur important de détérioration de la santé. L'enjeu du temps libre participe de la santé sociale. Il y a donc lieu de défendre ici une vision heuristique de la santé qui ne peut se

24. N. Hatzfeld, «La pause casse-croûte. Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux» *Terrain*, n° 39, 2002.

25. J.-M. Vincent, «La légende du travail», dans P. Cours-Salies (coord.), *La Liberté du travail*, Paris, Syllèphe, 1995.

26. S. Weil, «Expérience de la vie d'usine, lettre ouverte à Jules Romains», (1941), dans *Œuvres*, Paris, Gallimard, 1999, p. 195.

27. Ajoutons l'approche inégale du temps de travail suivant qu'on est un homme, dont le travail est socialement (et monétaiement) rémunéré, dont la place dans l'entreprise et la société est reconnue par son travail, ou une femme, soumise à une double journée de travail, confrontée à la gestion permanente du souci de la famille, et dont le travail dans l'entreprise est déconsidéré et peu susceptible de promotion sociale et le travail domestique occulté. Les tâches ménagères s'inscrivent dans ce temps mesuré de la production, une «production de la reproduction».

28. Oussédik, «Les 32 heures : un grand défi à relever», art. cité.

considérer dans le cadre clos de l'entreprise. L'ensemble des relations sociales, des rapports sociaux participent de la santé. L'Organisation mondiale de la santé définit la santé comme «un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité²⁹». C'est celle-ci qui est sollicitée lorsque l'analyse est enrichie par la prise en compte du soutien social que reçoit la ou le salarié·e dans son travail. Le travail situe son action dans un ensemble de relations sociales, dans et hors de l'entreprise. Ces deux espaces ne constituent pas des lieux étanches, que ce soit à travers les contacts établis par les personnes entre elles en dehors du lieu de travail ou par les multiples occasions de rencontres, conviviales, associatives, politiques que la ville peut offrir³⁰. La «capacité à défendre les intérêts collectifs des salariés³¹» participe de cette santé sociale. Le développement de la capacité d'agir devient ainsi un élément de la dynamique sociale.

UN FIL CONDUCTEUR, L'ÉMANCIPATION

La dimension démocratique de la RTT s'inscrit dans un objectif d'émancipation : donner du temps libre pour apprendre, pour participer à la vie collective, pour exercer ses droits de citoyenne et de femme, de citoyen et d'homme. Tel était déjà l'idéal des Lumières si l'on en croit l'*Encyclopédie* qui parlait de ce «temps vide que nos devoirs nous laissent constitue la portion de notre vie qui nous ferait le plus d'honneur après notre mort³²». Paul Lafargue, le gendre de Marx, invoquera en 1883, le droit à la paresse contre le dogme capitaliste du travail :

29. Constitution de l'Organisation mondiale de la santé, adoptée par la Conférence internationale de la santé, New York, 22 juillet 1946,

30. J. Mischi, *Le Bourg et l'atelier: sociologie du combat syndical*, Marseille, Agone, 2016.

31. F. Jany-Catrice, «La longue marche vers de nouveaux indicateurs sur les territoires», *Savoir/Agir* n° 11, 2010/1, p. 100.

32. D. Diderot et J. D'Alembert, *Encyclopédie*, article «Loisirs», 1765.

Pour qu'il parvienne à la conscience de sa force, il faut que le prolétariat foule aux pieds les préjugés de la morale chrétienne, économique, libre-penseuse ; il faut qu'il retourne à ses instincts naturels, qu'il proclame les *Droits de la paresse*, mille et mille fois plus nobles et plus sacrés que les phtisiques *Droits de l'homme*, concoctés par les avocats métaphysiciens de la révolution bourgeoise ; qu'il se contraigne à ne travailler que trois heures par jour, à fainéanter et bombancer le reste de la journée et de la nuit.

Plus tard, Fernand Pelloutier évoquera «la mission révolutionnaire du prolétariat ouvrier» de poursuivre l'«œuvre d'éducation morale, administrative et technique, nécessaire pour rendre viable une société d'hommes fiers et libres³³». Emmanuel Dockès défend l'idée que cet enjeu devient primordial contre une conception du seul «temps de repos» défini par le Code du travail et qui s'opposerait au temps de travail : «La notion de temps libre [...] vient se substituer à la notion, réductrice, de temps de repos³⁴.» Ce temps libre devient temps social :

Le temps qui n'est pas consacré au travail [...] est aussi le temps de la vie familiale, sociale, amicale, sportive, associative, militante, de loisirs... Ces "vies-là" sont, elles aussi, essentielles³⁵.

Pierre Naville concluait dans le même sens optimiste la somme qu'il a consacrée au rapport de travail : «La part du non-travail, le "temps libre", reste l'enjeu le plus chèrement disputé de la société, au milieu de souffrances durables», car le temps libre porte une dimension émancipatrice :

C'est la proportion croissante du temps libre et de la

33. Appel pour le 1^{er} mai 1895, cité par J. Julliard, *Fernand Pelloutier et les origines du syndicalisme d'action directe*, Paris, Le Seuil, 1985, p. 10.

34. E. Dockès et col., *Proposition de Code du travail*, Paris, Dalloz, 2017, p. 197.

35. *Ibid.*, p. 23.

forme sociale de la production qui doivent permettre en définitive de métamorphoser le travail comme contrainte en activité libre³⁶.

Mais comme on voit, il ne sépare pas gain de temps libre et socialisation de la production dans cette métamorphose du travail qu'il envisageait. Ce qui veut dire que la réduction du temps de travail peut être une condition de l'émancipation, mais pour qu'elle le soit vraiment, il y faut précisément d'autres conditions concernant l'organisation de la production. La seule RTT hebdomadaire n'y suffit pas, on le sait mieux maintenant lorsqu'on considère la longue tendance du 20^e siècle à la baisse de la durée du travail. On se rend mieux compte qu'elle peut s'accompagner d'une flexibilité accrue, de la montée des emplois de services dégradés, et même d'un allongement de la durée du travail au long de la vie avec les réformes des retraites depuis les années 1990. On voit aussi que si elle permet une autre vie familiale et des engagements associatifs plus importants, elle n'a pas débouché par elle-même sur une «autre vie» collective. Elle a même créé des nouvelles opportunités marchandes, comme l'avait anticipé pour s'en réjouir beaucoup de ceux qui avaient annoncé la généralisation de la robotisation, voire la «fin du travail». La réduction du travail contient la potentialité de l'émancipation collective, mais elle contient aussi la potentialité de la privatisation accrue de l'existence dans ce qu'André Gorz appelait des «consommations compensatoires³⁷». Le temps libéré ne peut être émancipateur que si les individus ont la possibilité de l'utiliser autrement que par la médiation du marché, ce qui suppose une transformation des institutions

36. P. Naville, *Le Nouveau Léviathan*, t. 1, *De l'aliénation à la jouissance*, Paris, Anthropos [1957], 1970, p. 499.

37. A. Gorz, *Métamorphoses du travail : critique de la raison économique*, Paris, Folio, (1988), 2004, p. 83.

économiques qui leur permette d'entretenir un autre rapport avec leur travail et leur entreprise ou leur administration, et, partant, un autre rapport avec leur vie. Le temps disponible doit pouvoir être autre chose qu'un temps de réparation, de compensation et de récupération, c'est-à-dire autre chose que l'envers du temps de travail. C'est précisément de cela que doivent se préoccuper aussi le mouvement social et le syndicalisme. Comme le suggérait André Gorz :

Le domaine du hors-travail peut cesser d'être le domaine du privé et de la consommation. De nouveaux rapports de coopération, de communication, d'échange peuvent être tissés dans le temps disponible et ouvrir un nouvel espace sociétal et culturel, fait d'activités autonomes, aux fins librement choisies³⁸.

C'est ce but qui devrait conduire à réfléchir aux modalités de la RTT comme aux besoins d'équipements culturels, sportifs, éducatifs, sociaux, civiques et politiques qui permettraient un usage émancipateur du temps libéré du travail.

38. *Ibid.*, p. 151-152.

CHAPITRE 2

DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'ÉGALITÉ SOCIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité professionnelle constitue le point d'entrée traditionnel de l'approche syndicale féministe. Le syndicalisme a enrichi son approche par la lutte contre les violences faites aux femmes. Plus largement encore, la lutte sociale s'est menée pour les droits des femmes, contre le sexismme ordinaire ou encore pour la contraception et le droit à l'avortement. Si le principe d'égalité donne sa cohérence à toute la démarche féministe, le syndicalisme est confronté à un double défi. Comment prôner l'égalité professionnelle, si en son sein, règne *de facto* l'inégalité de responsabilité et de pouvoir entre les femmes et les hommes? Et comment pourrait-il séparer l'égalité professionnelle de l'égalité complète entre les femmes et les hommes? Cela supposerait de lier ce combat sur le terrain professionnel à la transformation de la société, ce qu'un syndicalisme trop souvent mutilé se refuse à faire. Or, cette tâche est urgente. Nous vivons, avec le néolibéralisme, une période où l'on assiste à une réassignation des femmes et des minorités racisées à des fonctions infériorisées dans des conditions de travail totalement dégradées.

Commençons par trois constats. En premier lieu celui-ci :

Parallèlement à (la) montée des niveaux d'éducation, le taux de participation des femmes au marché du travail en France [...] a continûment augmenté depuis une cinquantaine d'années. [...] De 1975 à 2011, le taux de participation des femmes dans cette tranche

d'âge (25-49 ans) est passé de 60% à 84%, celui des hommes restant autour de 95%, avec cependant un léger recul par rapport au début de la période¹.

En d'autres termes, pour la première fois dans leur histoire, à compter du tout début des années 1960, les femmes, du moins celles vivant dans les sociétés occidentales, sont de plus en plus nombreuses à décider d'intégrer le salariat dans le double but d'acquérir une reconnaissance sociale et un revenu qui leur soit propre. Cette «décision» s'entend évidemment dans le cadre d'un système économique et social contraignant, mais elle exprime néanmoins clairement la volonté des femmes de ne plus se soumettre à la norme sociale longtemps dominante de la travailleuse à domicile ou de la «femme au foyer». Cette progression constante du taux d'activité des femmes remet en cause l'ancienne norme de la division sociale du travail qui contraignait les femmes à se retirer du marché du travail en période de récession afin de laisser les places restées vacantes aux hommes, tout comme la norme qui voulait qu'elles arrêtent leur métier pour élever les enfants.

Un second repère s'impose : en matière de droit du travail, et au terme d'un long parcours initié par le préambule de la Constitution de 1946 affirmant que «la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme», l'égalité juridique est aujourd'hui effective en France. À la logique de protection et de dépendance de la femme – être faible, fragile et qui doit toujours «concilier» travail professionnel, maternité et soins du ménage en apportant éventuellement un «salaire d'appoint» – conception encore dominante au moins jusqu'au tournant des années 1960, a succédé la règle de l'égalité des droits. Aucune barrière légale n'existe plus en matière

1. D. Meurs, «Hommes /femmes. Une impossible égalité professionnelle?» Paris, Cepremap/Rue d'Ulm 2014, p. 23.

de recrutement, formation, qualification, classification, rémunération et promotion. Dans tous ces domaines, le critère du sexe ne peut plus être invoqué. La loi du 13 juillet 1983 passe d'une affirmation de portée générale (l'égalité des droits) à l'application concrète de ce principe dans l'entreprise. Pour ce faire, elle impose aux entreprises de réaliser un rapport de situation comparée des hommes et des femmes (art. L. 2323-57 et 59 du Code du travail) relativement à l'embauche, la formation, la promotion, la classification et la rémunération du personnel. La loi de 2001, s'inscrivant dans la dynamique de développement du dialogue social, impose aux entreprises une négociation annuelle spécifique en matière d'égalité professionnelle sur la base du rapport de situation comparée.

Enfin, le troisième constat conduit à relativiser sérieusement les deux précédents : malgré les avancées juridiques et les mesures favorables à l'égalité professionnelle, dans la réalité, on est encore très loin du compte en termes de reconnaissance sociale, d'égalité de salaires et de conditions de travail. En d'autres termes, d'une égalité formelle à une égalité réelle, l'écart demeure.

Partant de ces constats, nous allons tenter de mettre en lumière les idées-forces qui ont permis d'articuler le mouvement de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le syndicalisme. Quels sont les contours de cette égalité à construire et du corpus revendicatif qui l'accompagne ? Vers quel horizon émancipateur peuvent nous mener les mobilisations en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et l'engagement du mouvement syndical en leur sein ?

FEMMES ET SYNDICALISME

Des mouvements au contenu féministe ont existé en France bien avant que le fait syndical ne soit enfin reconnu et officialisé. Ils ont donné lieu à nombre de

publications qui exprimaient ces revendications. De nombreuses femmes les ont portées. Retracer cette histoire excéderait le cadre de notre propos qui n'a d'autre ambition que d'aborder la question de la contribution du mouvement syndical à la lutte des femmes pour la satisfaction de leurs revendications propres.

L'histoire des relations entre le syndicalisme français et les femmes travailleuses est aussi ancienne que houleuse. La CGT s'était engagée dès le début du 20^e siècle dans la bataille pour le droit au travail des femmes. En 1907 est créé un Comité d'action syndicaliste et féministe qui prend son véritable essor en 1922 dans la CGTU. Mais le «droit au travail» n'implique pas – notamment pour la base masculine du salariat industriel – l'«égalité salariale». Ce combat sera particulièrement celui des militantes CGT après la Deuxième Guerre mondiale qui lutteront contre les abattements frappant les salaires féminins et pour l'accès à tous les emplois. En novembre 1955 paraît le magazine *Antoinette*. Ses animatrices vont, non sans quelques tensions, réussir à surmonter une culture confédérale pour qui la lutte des classes prime toute autre considération. Ce qui les conduira à prôner un «feminisme syndical» revendicatif s'inscrivant dans un combat syndical commun à toute la classe ouvrière. Jusqu'en 1989, elles parviendront à faire coexister un pôle «feministe syndical» et un pôle «feministe» à l'intérieur de la CGT, faisant ainsi circuler «un vent frais de liberté, de contestation et de féminisme²».

Il est vrai que l'émergence du droit à la contraception dans les années 1950 et du droit à l'avortement dans les années 1970 prend quelque peu le syndicalisme au dépourvu tant ces questions étaient «taboues». Pour faire avancer les esprits, il faudra le long chemin de

2. Madeleine Colin citée par E. Bressol, dans «Autour de l'histoire du magazine *Antoinette*», Montreuil, IHS-CGT, 2010, p. 40.

militantes convaincues que si la bataille syndicale se joue prioritairement dans l'entreprise, la libération des femmes se gagnera aussi hors de celle-ci³. Même si ces questions sont débattues auparavant, c'est dans la foulée de la conférence mondiale des femmes (Pékin, 1995) et de la manifestation pour les droits des femmes du 25 novembre 1995 que le collectif femmes-mixité de la CGT fera acter par le congrès confédéral de 1999 le principe de la parité des structures. En 2007 le comité confédéral national adoptera une «Charte égalité femmes/hommes» finalement annexée aux statuts de la confédération lors du 50^e congrès en 2013. Le site de la CGT reflète bien cette longue maturation. Début janvier 2018, la page d'accueil est consacrée à la campagne contre les violences sexistes au travail. Immédiatement après, sur les six «dossiers» consultables, celui consacré au «travail» comporte une rubrique «Égalité femmes/hommes au travail» comprenant un éditorial, les coordonnées de l'équipe d'animation, le point sur la situation et les luttes dans ce secteur, des sources documentaires nombreuses renvoyant notamment à plusieurs guides : «Combattre les violences sexistes et sexuelles»; «Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes», «Réussir l'égalité femmes/hommes dans la CGT». Le travail accompli par les rédactrices et rédacteurs de ces documents permet aux adhérentes de disposer d'un matériel parfaitement lisible, à la fois dense et aéré et facilement utilisable. Les militantes et militants de la CGT disposent là d'un outil de conviction et d'action de grande qualité.

Sur ce même sujet, la CFDT suit le chemin inverse de celui de la CGT. À la fin des années 1960, du fait

3. À l'inverse, le mouvement féministe ou du moins une bonne partie de ses composantes, a lui aussi gardé ses distances vis-à-vis du syndicalisme. Voir N. Fraser, *Le Féminisme en mouvements : des années 1960 à l'ère néolibérale*, Paris La Découverte, 2012.

du poids significatif en son sein de nombreuses et nombreux militant·es jeunes, scolarisé·es, travaillant dans le tertiaire et pour beaucoup allergiques à l'image et à l'idéologie «industrialiste/métallurgiste/viriliste» de la CGT, la CFDT avait fait très tôt le choix de s'investir dans le mouvement féministe. Lors de son 35^e congrès (1970), elle «reconnaît la lutte de la libération des femmes comme un aspect de la lutte de classe, comme un facteur essentiel enrichissant cette lutte et conditionnant la réalisation d'une société socialiste autogérée». En 1973, elle approuve la campagne en faveur du droit à l'avortement et à la contraception, approbation qui n'est pas sans limite cependant. Il faudra de longues discussions en interne pour qu'une représentante connue de la CFDT soit autorisée à intégrer la direction du Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception (MLAC) considéré comme trop proche de l'extrême gauche. Le «recentrage» opéré à partir de 1978 – et le relatif reflux des mouvements féministes – conduit la CFDT à se replier sur le terrain professionnel et à se concentrer la lutte pour l'égalité salariale. C'est néanmoins durant cette décennie qu'elle met en place une politique de mixité de ses structures (Charte de 1988). On observe la prudence face à la «troisième vague» féministe des années 1990 qui conduit la CFDT à ne s'investir dans la Coordination des associations pour le droit à l'avortement et à la contraception (Cadac) que durant deux brèves années et à refuser de se joindre aux mobilisations en cours, ce qui a suscité un certain rejet de la part des courants féministes. Aujourd'hui, la dimension féministe est présente dans son corpus revendicatif⁴ dans une approche de dialogue social, conformément à la ligne du syndicat. Il s'agit de «sensibiliser les salariés et les

4. L'organisation a fait une campagne d'affiches en 2017 avec le mot d'ordre : «Le sexisme est contraire aux valeurs de la CFDT».

négociateurs aux réalités des inégalités» et de «négocier l'égalité salariale». La CFDT s'engage à lutter contre le temps partiel imposé et contre les stéréotypes de genre. La dernière des cinq propositions consiste à favoriser la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle là où le mouvement féministe oppose le partage des tâches.

La FSU avait quant à elle dès sa création mis à l'ordre du jour la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société et dans ses propres rangs. Les textes du congrès fondateur de Mâcon (mars 1994) appellent à une «répartition équilibrée des responsabilités fédérales entre les hommes et les femmes». Le secteur «Femmes», auparavant rattaché au secteur «Droits et libertés», est créé en 1996 à l'initiative de militantes voulant faire reconnaître la nécessité d'un espace autonome afin d'assurer une meilleure prise en compte des questions liées aux droits des femmes et afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la fédération et ses syndicats nationaux. L'Observatoire de la parité est mis en place lors du congrès de Marseille en 2007 dans le but d'analyser la place des femmes dans les différentes instances fédérales et syndicales.

Sans surprise, alors même que la FSU syndique un milieu professionnel très féminisé, le chemin sera long avant que la prise en charge collective de cette question devienne effective dans la fédération. Si les statuts adoptés lors du congrès de Mâcon prévoyaient une «représentation équilibrée entre hommes et femmes», l'ajout lors du congrès suivant en 2001 de la mention «et mettra en œuvre» sonne comme un aveu de relatif échec. L'objectif n'est toujours pas atteint au congrès de 2007. Le secteur «Femmes» est obligé de constater dans une contribution au congrès que «la FSU n'a pas su encore trouver les voies d'une égalité réelle [...]»

elle a mis en exergue les difficultés pour les femmes [...] mais elle s'est peu investie sur son propre terrain». Néanmoins l'égalité progresse... à petits pas. Au congrès de Poitiers en 2013, l'éditorial du secteur femmes constate «quelques améliorations dans ce domaine [...] mais cela n'est pas suffisant et la vigilance des syndicalistes féministes est nécessaire». Et ce sera encore le même constat lors du dernier congrès tenu en 2016:

On peut se réjouir des modifications, lentes mais certaines, de la part des femmes dans le travail militant. [...] Il reste que les femmes sont encore en nombre insuffisant dans les structures compte tenu de leur nombre dans notre fédération.

À l'actif de la FSU, outre cette volonté d'aller vers une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, il y a aussi le fait que, depuis sa création, la FSU a connu une alternance entre hommes et femmes assez régulière aux plus hauts postes de responsabilité (secrétaire général·e et trésorier·e). Il est tout sauf anecdotique, lorsqu'on considère le paysage syndical, qu'une organisation syndicale mette en œuvre ce partage équilibré des responsabilités au plus haut niveau.

Du côté de Solidaires, à l'époque où respectivement les secrétaires générales de la FSU et de la CFDT quittaient leurs postes (Monique Vuaillet en 1999, Nicole Notat en 2002), c'est une femme qui accédait à ce niveau de responsabilité en 2001. Elle laissera la place treize ans plus tard à un binôme femme/homme. Cette représentation fortement féminisée du porte-parolat de Solidaires témoigne de la recherche d'une véritable égalité entre femmes et hommes. Lors de ce qui est parfois perçu comme le «premier vrai congrès de Solidaires» en 2008⁵, est intégrée dans le préambule des statuts l'affirmation que «le syndicalisme s'inscrit dans une démarche féministe en agissant pour l'égalité entre

5. «Solidaires en onze dates», <https://solidaires.org/Solidaires-en-11-dates>.

les hommes et les femmes». Ce qui est logique pour une organisation dont les conceptions en matière de lutte pour l'égalité professionnelle s'inscrivent dans une problématique politique et sociétale très large. C'est le système capitaliste / patriarcal qui est considéré comme responsable de l'inégalité de situation entre femmes et hommes. Pour Solidaires, l'«émancipation des femmes de ce système de domination et d'exploitation [...] subvertit les cadres de domination et d'exploitation, notamment capitaliste⁶». La plate-forme revendicative couvre donc un vaste champ qui va de l'école à la représentation des femmes dans la sphère publique en englobant les thèmes de la contraception, de l'avortement, du rapport au corps, des violences, du logement, de la santé, des discriminations croisées et de la prostitution. Reste que, à l'instar des autres organisations syndicales, Solidaires peine à avancer vers l'égalité en pratique : «Nous sommes loin du compte» est-il noté dès les premiers mots de l'introduction de la plaquette préalablement citée⁷. D'où la volonté réaffirmée à la quasi-unanimité lors du congrès de 2014 de «renforcer la place des femmes dans la société mais aussi dans notre organisation» et la décision, assez originale, de proposer «à l'ensemble des organisations composant Solidaires (syndicats, fédérations, Solidaires locaux) la mise en place d'un Rapport de situation comparée⁸». Et l'on peut apprécier le réalisme dont fait preuve cette organisation lorsqu'à la question «pourquoi le syndicalisme dans son ensemble peine, voire échoue, à prendre en charge les revendications concernant les droits des femmes?», Solidaires répond que cela «ne peut simplement être imputé à une “mauvaise volonté” des appareils syndicaux ni à l'antagonisme entre syndicalisme

6. *L'Égalité entre femmes et hommes : un enjeu syndical*, Paris, Solidaires, 2014.

7. *Ibid.*, p. 5.

8. *Ibid.*, p. 73.

et féminisme⁹ ». Les autres causes résideraient, dans la société mais y compris à l'intérieur de l'organisation syndicale, dans la division sexuelle des tâches, la perpétuation des préjugés, l'autolimitation et l'invisibilité des femmes, le schéma militant traditionnel. D'où la nécessité de « traiter systématiquement l'ensemble de notre revendicatif sous un angle génré ».

On le voit, il y a eu des avancées syndicales, même si on peut les juger encore insuffisantes. Parmi ces avancées, on doit souligner le développement de l'indispensable unité des organisations syndicales de transformation sociale, notamment lors des Journées intersyndicales femmes coorganisées chaque année depuis 1997 par la CGT, Solidaires et la FSU.

UNE QUESTION DE PRATIQUES

Comment le syndicalisme pourrait-il rester crédible aux yeux des salarié·es s'il ne met pas lui-même en pratique l'égalité entre les femmes et les hommes? Au sein des principales organisations syndicales du monde, les efforts constants des militantes ont conduit à une meilleure représentation de celles-ci aux différents niveaux de responsabilité et de direction. Cependant les textes répétés de congrès en congrès appelant à l'égalité semblent avoir trouvé leurs limites¹⁰. Il faut donc modifier les pratiques, comme cela se fait ici ou là, souvent plus au niveau local que national. L'innovation peut concerner la prise en charge financière des frais de garde, les horaires de réunion pas trop tardifs, les réunions plus décentralisées et/ou recours à la visioconférence, le travail plus collégial, etc.. Mais de telles mesures louables interrogent sur leur signification : s'agit-il d'aider le couple à concilier vie militante et familiale ou

9. *Ibid.*, p. 76.

10. Voir Y. Le Quentrec et A. Rieu, *Femmes : engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse, 2003.

s'agit-il d'aider la seule mère ? Cette dernière voie ferait retomber dans une logique supposée « compensatrice », mais réellement inégalitaire. De même avec l'introduction d'un travail syndical plus collégial : est-ce pour tout le monde ou pour les seules femmes ? Faciliter la prise de responsabilités par les femmes antérieurement moins encouragées à s'intéresser à la politique par les sphères familiale et scolaire est souhaitable, mais il faut veiller à l'effet pervers qui consisterait à réservier un certain type de pratiques d'engagement syndical aux femmes. Ne méconnaissions pas la difficulté de cette collégialité très prenante en temps alors que les organisations syndicales souffrent cruellement d'un manque de militant·es. D'autres pratiques comme la proportionnalité des tours de parole et de l'égalité la durée des interventions devraient être généralisées. Elles sont aussi simples à mettre en œuvre qu'essentielles pour surmonter les formes d'autolimitation des unes comme les habitus de domination des autres. Dans cette voie, l'expérimentation doit être de mise sans *a priori* dogmatique. Il en va ainsi des réunions non mixtes qui dans certains contextes peuvent s'avérer tout à fait bénéfiques.

Les inégalités de situation sont si profondément ancrées dans les comportements qu'au fur et à mesure qu'on croit avancer, de nouvelles difficultés apparaissent. Des travaux récents montrent qu'une partie des militantes syndicales préfèrent intervenir sur les dossiers dont elles ont la charge, généralement plus proches du terrain, plus concrets, laissant aux intervenants masculins les débats plus généraux sur le cadre politique de l'intervention syndicale¹¹. Il en va de même de la prise de responsabilité. Un certain nombre de militant·es de la FSU préconisent l'instauration de la règle de la proportionnalité dans les instances de leur syndicat. Cette

11. Voir Z. Haller, « Genre et investissement syndical chez les enseignants », *La Nouvelle revue du travail*, 2017.

proposition présente l'intérêt majeur d'aller au-delà d'une égalité arithmétique (50/50) sans grand rapport avec la réalité d'un monde professionnel largement féminisé (Plus de 80% dans le premier degré d'enseignement, près de 60% dans le second). Certes, cette règle de la proportionnalité sera, en cas d'adoption, difficile à mettre en œuvre. Elle nécessitera de convaincre suffisamment de femmes à assumer ces responsabilités nouvelles. Mais, comme le montre le cas du syndicat allemand VER.DI, la volonté d'aller vers plus d'égalité se heurte encore aux pesanteurs sociales. VER.DI organise actuellement plus de 2 millions d'employé·es dont la moitié sont des femmes. Celles-ci doivent, selon les statuts, être représentées au moins au prorata de leur pourcentage parmi les adhérent·es. Les discussions sur ces règles traversent sans cesse VER.DI mais les quotas sont effectivement acceptés et respectés et de fait au comité exécutif il y a huit femmes et six hommes... mais le président de VER.DI est un homme et dans les institutions représentatives du personnel il y a 46% de femmes mais seules 20% des président·es sont des femmes¹². Si la représentation proportionnelle est indispensable, elle ne met pas fin aux discriminations tacites. Bref, les choses bougent au sein du syndicalisme, mais lentement.

CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN CHANGEANT LA SOCIÉTÉ

Les trajectoires croisées du syndicalisme français témoignent d'une convergence autour de l'idée que les inégalités professionnelles ne sont pas une fatalité mais bien une construction sociale qu'il s'agit de modifier par l'action revendicative. Mais comment y parvenir sans changer la société? L'égalité professionnelle

12. Voir I. Artus, « Syndicats et genre en Allemagne » dans Collectif, *Toutes à y gagner*, Paris, Syllèphe, 2017, p. 329 sq.

se définit à la fois comme un ensemble de moyens (juridiques, conventionnels, de politiques publiques) et comme un but à atteindre. Ce but est la construction d'un nouveau cadre de relations professionnelles dont on peut décliner un certain nombre de propriétés.

Ce cadre doit d'abord libérer les femmes du plancher collant de la douzaine de familles de métiers dévalorisés socialement et financièrement dans lesquels elles sont statistiquement reléguées. Si les systèmes de classifications, qui déterminent l'échelle des rémunérations, sont issus de négociations salariales, ce sont le plus souvent les hommes qui mènent celles-ci. Ces grilles légitimement par exemple qu'un titulaire de BTS industriel soit mieux payé qu'une titulaire de BTS tertiaire. Certes, il ne s'agit pas de discrimination au sens légal puisque les femmes sont censées avoir «choisi» ces métiers, mais une série de facteurs, notamment familiaux et scolaires, contribuent à les orienter vers ces métiers sous-payés.

Ensuite, le cadre égalitaire doit fournir un salaire égal pour un travail de valeur égale. Ce qui ne va pas de soi. La loi (Code du travail, art. L. 3221-4) considère comme ayant valeur égale les travaux qui exigent un niveau comparable de connaissances, de capacité découlant de l'expérience, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. On se doute que la négociation doit être ardue et qu'en l'absence d'une solide mobilisation des femmes, elles risquent bien d'être les perdantes: c'est au terme d'une longue lutte que les sages-femmes hospitalières ont pu démontrer un écart de rémunération de 30% en fin de carrière par rapport aux métiers équivalents des ingénieurs hospitaliers très majoritairement masculins.

Ceci suppose de prendre enfin en compte, notamment en terme salarial, des compétences abusivement considérées comme «naturelles» chez les femmes alors qu'elles exigent apprentissage et expérimentation qui

doivent être rémunérées en conséquence. De la même façon, il s'agit de mettre fin au recours croissant de la part des employeurs au travail à temps partiel imposé et aux contrats à durée déterminée car c'est aux femmes qu'échoient très majoritairement ce type d'emplois sous-payés. Pour construire ce cadre, il y aurait une certaine urgence à discuter sérieusement des voies et des moyens permettant de faire disparaître le «plafond de verre» qui empêche les femmes d'accéder aux différents échelons de responsabilité parce que leurs progressions de carrière sont notamment freinées par la double journée de travail qu'elles doivent supporter ou par les enfants qu'elles ont ou qu'elles sont susceptibles d'avoir plus tard¹³. Mais ici il faut se méfier des approches «conciliatrices» avec la situation présente, celles par exemple qui chercheraient non pas l'égalité mais l'«équité». On peut en effet parfaitement prendre des mesures «équitables» qui permettraient aux femmes de concilier activité professionnelle et tâches domestiques et parentales – puisque tel serait leur «rôle naturel». Il en irait ainsi par exemple du temps partiel qu'elles «choisiraient» en priorité (les femmes occupent environ 80% de ces emplois)¹⁴.

La réalisation de tels objectifs passe par de profondes mutations sociétales et idéologiques qui débordent complètement le cadre du lieu de travail. La division sociale du travail, longtemps considérée comme «naturelle», qui confie aux femmes la sphère privée, et donc les tâches domestiques, alors que les hommes évoluent

13. On comprend qu'il ne s'agit bien sûr pas de légitimer l'aspiration concurrentielle des individus désireux d'atteindre les sommets et qui compte aussi un certain nombre de femmes dans ses rangs.

14. On constatera combien la CFDT reste dans l'ambiguïté lorsqu'elle entend «lutter contre le temps partiel quand il est subi en faisant respecter la loi sur les contrats de vingt-quatre heures hebdomadaires minimum, et atténuer ses effets sur les droits sociaux», site CFDT / Nous connaître / nos revendications.

dans les sphères professionnelles et publiques est fortement responsable de l'inégalité professionnelle. Des progrès significatifs ne pourront être obtenus qu'à la condition que ces tâches soient équitablement partagées. La première d'entre elles, qui concerne la majorité des femmes et qui est la plus chronophage, concerne la garde des jeunes enfants. C'est elle qui conduit encore la grande majorité des femmes, et très exceptionnellement les hommes, à interrompre leurs activités professionnelles (au-delà du congé de paternité légal pour ceux-ci). Et ce ne sont pas les politiques publiques actuelles qui vont inverser la tendance : en France le congé de paternité, qui n'est même pas obligatoire, n'est au total que de quatorze jours, ce qui entretient l'attitude de «parent par défaut» des pères qui se contentent d'«aider» la mère : seuls sept pères sur dix utilisent intégralement ce congé. Mauvais signe supplémentaire : il apparaît que les États européens (dont la France et l'Allemagne) se préparent à détricoter quasi totalement le projet de directive européenne «Équilibre vie privée, vie professionnelle» élaboré en 2017 qui proposait entre autres l'instauration d'un congé parental de quatre mois (par parent et par enfant) rémunéré comme un congé maladie. Derrière la grandiloquence des déclarations politiques, c'est la réalité des politiques d'austérité qui l'emporte. Et pourtant, un allongement du congé parental rémunéré à partager entre les deux parents, même s'il ne règle pas tout, est d'une urgente nécessité. Les avantages sont évidents en termes de partage des tâches pendant la période qui suit la naissance et d'impact sur les carrières des femmes. Cet ensemble de mesures conduirait d'autre part à réduire la dimension genrée de la prise du congé parental, ce qui diminuerait les préjugés négatifs et des pratiques discriminatoires des employeurs à l'égard des candidates à

l'emploi, suspectes d'avoir à interrompre leur activité professionnelle pour cause de naissance.

Au-delà de la période postnatale, même étendue, la question du partage des tâches demeure posée. La question du temps et de sa répartition entre-temps de travail salarié et temps de travail domestique est ici centrale. Avancer la solution du «temps partiel non subi» est, en l'état actuel des choses, un leurre. On l'a dit, les femmes ne «choisissent» pas le temps partiel. Elles se résolvent à cette mauvaise solution pour un ensemble de raisons identifiables: parce que la garde des enfants est hors de prix, parce que le salaire du conjoint est généralement plus élevé que le leur, parce que, «après tout, c'est leur rôle naturel», parce qu'aucune offre d'emploi à plein temps ne se présente... Une voie de progrès possible réside dans la réduction du temps de travail pour toutes et tous. Pour que la RTT soit bénéfique à l'ensemble des ménages, tout particulièrement ceux à revenus réduits, elle doit se faire sans réduction du salaire. Et pour que la RTT change significativement les rapports à l'intérieur du couple, il faut qu'elle soit d'une ampleur significative: un passage à vingt-huit heures hebdomadaires favoriserait effectivement une répartition des tâches plus équilibrée dans le couple. Certes, ce n'est qu'une condition indispensable, qui doit être accompagnée simultanément d'une modification des valeurs et des représentations familiales,

De même importe-t-il de développer un important service public de la petite enfance non seulement sous-dimensionné aujourd'hui mais qui plus est menacé de reprivatisation. L'enjeu est important, ne serait-ce qu'en termes d'emplois : On estime à 500 000 le nombre d'emplois qui pourraient être créés dans ce secteur. Mais encore faudrait-il des personnels formés, payés à la véritable valeur du travail fourni, statutairement intégrés dans la Fonction publique. Ce service public

serait nécessaire pour les couples, mais plus encore pour celles qui vivent isolées et qui, aujourd’hui, face à un État défaillant et aux politiques libérales qu’il mène, ne peuvent compter que sur la solidarité des proches et du monde associatif. On conçoit le changement que représenterait pour ces mères isolées, précaires, confinées dans les travaux les plus durs, en situation d’infériorité face à l’employeur, le fait de pouvoir se reposer sur un vrai service public accueillant, disponible et efficace. Et quel progrès aussi pour la petite enfance injustement brimée par une société aussi inégalitaire.

POUR CHANGER LES MENTALITÉS : LA PRISE DE PAROLE FÉMINISTE

La mise en place de moyens matériels, dont on n'a pas fait la liste complète, est donc une condition *sine qua non* de tout progrès. Il impliquerait notamment la nécessaire augmentation du budget du secrétariat d'État aux droits des femmes, déjà déclassé du rang de véritable ministère. Mais cela ne saurait suffire. Un changement des mentalités profondément imprégnées de représentations sexistes par des millénaires d'éducation patriarcale est encore à réaliser. Ceci concerne évidemment la grande majorité des hommes bénéficiaires – même inconsciemment – de ce système hiérarchique, mais aussi nombre de femmes elles-mêmes victimes de cette même éducation sexiste. Le rôle de l'École en ce domaine est déterminant. Et il ne s'agit ici ni d'imposer de prétendus présupposés idéologiques et encore moins de mener des politiques attentatoires à la liberté des enfants comme des parents. Il s'agit seulement de faire advenir dans l'esprit des jeunes enfants cette vérité humaine élémentaire, que nous sommes toutes et tous à la fois semblables et différents. Semblables dans notre commune humanité et différents en notre genre. C'est ce à quoi s'emploie quotidiennement, sans tapage inutile, la très grande majorité des

enseignantes et des enseignants ainsi que les autres personnels des équipes éducatives.

L'école a un rôle essentiel, mais seule elle ne peut pas tout. Contre le flot ininterrompu de messages sexistes et le poids des comportements machistes, de basse comme de haute intensité, il faut maintenir sans cesse une vigilance personnelle constante et une mobilisation sociale plus large. Si les mouvements féministes, dans toutes leurs composantes, ont la responsabilité de définir et de mettre en œuvre leurs propres stratégies, un mouvement syndical intégral, comme nous le soutenons, devrait y tenir sa place. La vague spontanée de dénonciation des violences faites aux femmes qui a traversé depuis quelques mois la planète est un signe positif. La libération de la parole des victimes du machisme ordinaire que véhicule le capitalisme patriarcal aura forcément un effet salutaire pour toutes celles-ci. La parole se libère aussi dans le monde du travail et au sein des organisations militantes. Et la puissance des idées exprimées se transforme en une réalité sociale militante et agissante. On l'a vu en particulier avec la grève générale féministe et les très nombreuses manifestations des femmes le 8 mars 2018 en Espagne.

Combattre dans la sphère publique et professionnelle les représentations et comportements sexistes, militer pour le développement des services publics, exiger plus de moyens publics pour assurer la défense des femmes victimes du sexe-généré par le capitalisme/patriarcat, faire vivre une École réellement mixte à tous les niveaux de l'éducation, mener la lutte sur le lieu de travail contre les inégalités entre femmes et hommes, faire en sorte que les organisations syndicales soient exemplaires aussi en ce domaine... Il y a encore du chemin à parcourir et des luttes à mener.

CHAPITRE 3

VERS UNE SÉCURITÉ SOCIALE INTÉGRALE

La CGT et certains autres syndicats, sous des formes différentes, ont avancé une proposition de Sécurité sociale professionnelle (SSP). Il est nécessaire de saisir le contexte d'élaboration de cette approche pour en comprendre la dynamique. Au tournant des années 1970, pour répondre en particulier à la crise de la valorisation du capital devenue patente, patronat et gouvernements des pays occidentaux engagent des politiques économiques et sociales particulièrement brutales en rupture avec le modèle dominant de relations du travail qui avait prévalu depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale.

Les conséquences sur l'emploi et les contrats de travail sont considérables. A l'austérité salariale qui se généralise s'ajoutent et se conjuguent fermetures d'entreprise, plan de licenciements massifs et répétés, destruction des bastions industriels traditionnels, montée du chômage, explosion de la précarité. Il s'est agi d'une déstabilisation de l'ensemble des rapports de travail, qui a rendu nécessaire pour les organisations syndicales de salariés, affaiblies et désorientées, de renouveler leurs doctrines et leurs façons d'agir.

Parmi les réponses apportées aux politiques néolibérales figure donc le projet de SSP principalement défendu par la CGT. Il apparaît comme original et novateur en ce qu'il dépasse la simple défense de l'emploi au profit d'une perspective plus pérenne et plus globale. Précisons d'entrée de jeu que ce projet de Sécurité sociale professionnelle est encore trop souvent confondu avec la thématique, apparemment proche, de

la «sécurisation des parcours professionnels» (SPP) portée par des organisations comme la CFDT qui s'inscrit, quant à elle, dans une logique d'accompagnement des personnes tout au long de leurs parcours professionnels. Il convient donc d'expliciter en quoi ces deux problématiques s'opposent, en commençant par revenir sur l'émergence contemporaine de l'idée selon laquelle l'«emploi à vie, c'est fini», idée qui conduit à penser que chaque individu doit dorénavant admettre qu'il n'est de salut que dans la flexibilité.

GENÈSE DE LA FLEXICURITÉ. LES INFLUENCES DU RAPPORT BOISSONNAT ET DU RAPPORT SUPIOT

En ce qui concerne la France, le rapport Boissonnat intitulé *Le Travail dans vingt ans* (1995) présenté devant le Commissariat général au plan est considéré comme l'un des points de départ de la réflexion sur l'évolution du marché de l'emploi. Le contexte est alors celui d'un chômage croissant – «Un angoissant problème», note le rapporteur – et d'une transformation des identités professionnelles, «surtout celle des ouvriers, des employés, des artisans» qui «tend à s'effacer derrière la polyvalence, la décentralisation des activités, l'éclatement du temps de travail». De plus «la mobilité professionnelle va également augmenter» et «les personnes devront exercer leurs compétences dans des situations diversifiées». Et si le travail «se métamorphose [...]», l'emploi à temps partiel se développera». Une conclusion alors s'imposerait :

Dans ce nouveau cadre juridique serait créé le contrat d'activité. Englobant le contrat de travail sans le faire disparaître, il vise, en s'inspirant d'expériences déjà à l'œuvre, à faciliter les projets individuels et la souple de l'organisation productive.

Schématiquement, le rapport avance la proposition de la signature par le salarié d'un contrat avec plusieurs

employeurs et un organisme de formation ou de placement. Polyvalence, mobilité professionnelle, compétences, temps partiel, projets individuels, souplesse de l'organisation productive sont alors les maîtres mots. Rétrospectivement on peut constater, à défaut d'approuver, la clairvoyance du rapporteur quant aux mesures à prendre du point de vue des intérêts de l'entreprise. Restait à faire accepter ce nouveau cadre par des salarié·es n'ayant pas encore perdu la mémoire du contrat de travail issu des rapports de force antérieurs. Les organisations syndicales devraient participer à cette transformation :

Les transformations proposées [...] appellent un renouveau du partenariat social et un renforcement du droit conventionnel. L'État doit rester le garant de la règle du jeu mais il doit donner aux partenaires sociaux de plus grandes responsabilités dans la gestion sociale des entreprises¹.

Le rapport Supiot, rédigé pour le compte de la Commission européenne en 1999, renouvelle la problématique en affirmant qu'il faut sortir d'une logique de contrat individuel négocié par le salarié et ses employeurs dans la mesure où celui-ci reste toujours dans une position de faiblesse. Il préconise la création d'un statut du travailleur doté de droits spécifiques effectifs quelle que soit la situation présente du salarié. Comme il existe en droit français un «état civil» des personnes qui définit leur identité de citoyen, un «état professionnel» des personnes serait actionné dans le cadre de «droits de tirages sociaux» ouverts par des comptes individuels (comptes formation, épargne-temps...). Le progrès, au moins au niveau de l'intention, est patent : alors que le projet de contrat-cadre de Boissonnat suppose par hypothèse la signature d'un contrat, ce qui

1. J. Boissonnat (dir.), *Le Travail dans vingt ans : rapport de la commission présidée par Jean Boissonnat*, Paris, Odile Jacob, 1995.

n'est pas *a priori* donné à tout demandeur d'emploi, le statut du travailleur de Supiot est acquis de droit par tout individu désireux de travailler.

Au-delà du seul cadre français, c'est au cours de la deuxième moitié des années 1990 que prend corps à l'échelle européenne la thématique de la «flexicurité», d'abord avec la présentation au Pays-Bas d'un premier document intitulé *Flexibility and Security* en 1995 puis avec l'adoption en 1999 de la loi «Flexibilité et sécurité» qui vise à établir un nouvel «équilibre» entre un assouplissement des protections accordées au «contrat de travail permanent» en contrepartie d'un accroissement de celles accordées aux contrats «temporaires». C'est au Danemark que cette nouvelle thématique va faire florès et connaître un grand succès médiatique avec la mise en œuvre du «triangle d'or» de la flexicurité : faible protection de l'emploi, indemnisation du chômage effectivement très généreuse, politique de l'emploi très active. Mais la réalité est plus prosaïque : ce modèle s'est rapidement mué en plus de flexibilité et moins de sécurité.

UNE POLITIQUE PATRONALE AXÉE SUR LA LOGIQUE COMPÉTENCE ET L'EMPLOYABILITÉ

En France, comme presque partout ailleurs en Europe à la même période, c'est une tout autre vision patronale qui va progressivement s'imposer dans la réalité et s'appliquer dans les entreprises, à rebours du discours sur la flexicurité. Cette nouvelle approche est celle de la «logique compétence». Lancée par le tout nouveau Medef lors de son colloque «Objectif compétences» de Deauville en 1998, cette stratégie avait pour objectif de s'imposer comme le nouveau mode de gestion des ressources humaines. Selon ses initiateurs, si l'école fournit aux jeunes les connaissances de base indispensables, c'est l'entreprise qui permet aux salariées d'acquérir

les compétences nécessaires au travail. Dès lors le chef d'entreprise est institué en juge et arbitre des compétences acquises par les salarié·es. Lesquel·les, en bonne logique néolibérale doivent entretenir leurs compétences par leur investissement personnel en termes de formation. C'est l'antienne du «salarié acteur de son parcours professionnel» qui cumule bilan de compétences et formation continue dans et hors temps de travail afin d'entretenir son employabilité. Certes, le diplôme ne disparaît pas parce qu'il présente du point de vue patronal un double intérêt: d'une part il organise et objective la hiérarchie sociale par la sélection scolaire, d'autre part il fournit un bon indicateur de la valeur économique potentielle d'un individu. Mais le diplôme s'inscrit de plus en plus dans cette «logique compétences»:

Les travaux menés par la Commission nationale de la certification professionnelle et par les commissions paritaires consultatives [...] ont permis d'inscrire de manière décisive l'écriture en compétences dans le paysage français des certifications professionnelles².

Au terme de ce processus, la logique de l'employabilité devient la norme sociale: à chacun, institué en autoentrepreneur de soi-même, d'assurer sa propre employabilité dans un monde où règne le sous-emploi chronique. On est comme on le voit fort loin du «modèle danois». Et on ne peut que constater que, aux antipodes des discours de congrès et des effets de mode journalistiques, la réalité du néolibéralisme est bien plus brutale. Même si cette période antérieure relevait plus du mythe que de la réalité, il est fini le temps où des partenaires sociaux étaient supposés aussi responsables que respectables et co-construisraient un monde meilleur dans lequel employeurs et salariés

2. IGAS/ IGAENR, «Evaluation de la politique de certification professionnelle», rapport 2015.

tiraient mutuellement avantage d'une coopération harmonieuse au sein de l'entreprise.

QUAND UNE PARTIE DU MONDE SYNDICAL S'ALIGNE SUR LE PARADIGME NÉOLIBÉRAL DE L'INDIVIDU ENTREPRENEURIAL

En quelques années, le néolibéralisme impose un nouveau mode de fonctionnement permettant une réduction drastique du «coût du travail» via la destruction des cadres collectifs de travail, la diminution de la part socialisée du salaire et le transfert au secteur privé de la plus grande part possible des services offerts jusque-là par les services publics.

Face à ce modèle de gestion capitaliste de la main-d'œuvre, une partie du monde syndical a fait le choix de s'adapter à ce nouveau paradigme néolibéral de l'individu entrepreneurial, acteur de son propre parcours professionnel et responsable de l'entretien permanent de son employabilité. Ce positionnement d'accompagnement est présenté comme inévitable. Laurent Berger pour la CFDT, le justifiait en affirmant qu'il était temps d'en finir avec :

Des représentations plaquées. En gros, les syndicalistes seraient des empêcheurs de tourner en rond et les patrons, des exploiteurs. Il faut en finir avec ce schéma. Notre société est trop enfermée dans des dogmes, des jeux d'acteurs qui ne sont pas tous à la hauteur. Il faut que les politiques arrêtent de faire croire qu'ils ont toutes les solutions, que les patrons cessent de considérer que l'entreprise est leur propriété exclusive au sens où les représentants salariés n'auraient rien à dire, et que ces derniers aient aussi conscience du monde dans lequel on est³.

Dans une telle problématique, la vraie réponse à la question du chômage chronique est à trouver «au-delà

3. L. Berger : « La France est trop enfermée dans ses dogmes », *Ouest France*, 19 août 2015.

de la bonne santé des entreprises [...] dans la formation professionnelle et la qualification⁴». Dès lors, puisque l'on n'est plus dans une logique d'affrontement ni de refus des «nécessaires» licenciements considérés comme «seuls moyens de garantir la pérennité des entreprises dans le cadre de la compétition mondiale», ce qui importe, est de sécuriser les parcours professionnels frappés par les «inévitables» mutations du marché de l'emploi. C'est aussi de faciliter l'insertion professionnelle et de permettre une continuité des droits malgré la poly-activité et les changements fréquents des situations de vie et de travail. Au syndicalisme «réaliste» la mission d'accompagner ces mutations en négociant dans le cadre bien tempéré du paritarisme social les mesures qui rendront «supportable» le choc économique, personnel et social des licenciements :

La CFDT n'entend pas sécuriser le contrat mais bien les trajectoires professionnelles. Il n'est pas question de surprotéger le salarié, mais de faire en sorte qu'il soit l'acteur de son parcours. La responsabilité est partagée entre l'entreprise – dans la mise en place d'une politique des ressources humaines basée sur l'anticipation et le développement des compétences – et les pouvoirs publics – par l'impulsion et la garantie de parcours sécurisés pour tous, avec les partenaires sociaux et les salariés⁵.

En protégeant non pas le contrat de travail et l'emploi qui en est le support mais la «trajectoire professionnelle» des personnes, la CFDT, à la suite du Medef, entend faire de celles-ci les «acteurs» de leur parcours professionnel. Difficile de ne pas en conclure que cette approche banalise le licenciement en le rendant plus supportable et fait peser sur le seul salarié la charge de la perte de son emploi.

4. *Ibid.*

5. C. Collot, *CFDT Magazine*, n° 322 avril 2006.

LE PROJET DE SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE

C'est une approche antinomique que défend la CGT avec son projet de Sécurité sociale professionnelle. Ce projet puise au moins en partie son inspiration dans le rapport Supiot précité. Il va prendre réellement corps en 2001 avec la constitution d'un «collectif confédéral» animé par Maryse Dumas. Le contenu en est précisé lors de journées d'études à Courcelles en juillet 2001. Suivront de nombreuses publications destinées à ma diffusion extérieure. Au 47^e congrès d'avril 2003 Maryse Dumas déclare :

Nous proposons une sécurité sociale professionnelle, c'est-à-dire des droits à une carrière, à la formation professionnelle, à la progression des salaires, au maintien du contrat de travail et du salaire en cas de suppression d'emploi. Ces droits seraient attachés à la personne du salarié, et progresseraient avec lui. Ils seraient garantis au plan interprofessionnel afin que chaque employeur soit tenu de les prendre en compte et de les respecter chaque fois que le salarié change d'emploi.

La résolution numéro un instaure «la conquête du Nouveau statut du travail salarié (NSTS) comme colonne vertébrale». Durant la période qui suit, de nouveaux outils pédagogiques sont élaborés, des clarifications apportées sur de nombreuses questions et fin 2004 un nouveau collectif confédéral animé par Agnès Le Bot est mis en place. Au 48^e congrès d'avril 2006, les nouveaux apports relatifs au NSTS sont intégrés dans le document d'orientation et la Commission Exécutive nouvellement élue installe une «commission NSTS» animée par Maryse Dumas. La problématique du «Nouveau statut du travailleur salarié» institue chaque individu en «salarié actif potentiel» qu'on peut sommairement définir par les caractéristiques suivantes : d'une part, chaque personne entrant sur le marché du

travail dispose d'un statut de travailleur salarié, comme il en existe par homologie pour les professions libérales et certains artisans; d'autre part, ce statut garantit un déroulement de carrière conduisant *a minima* à l'obtention d'au moins un niveau supérieur de qualification et à un doublement du salaire initial tandis que 10% du temps de carrière professionnelle doit être consacré à la formation. Avec la SSP, toute personne se trouvant entre deux périodes d'activité perçoit un revenu de remplacement d'un niveau décent: 80% de la dernière rémunération et, pour les primo-arrivants, *a minima* le Smic.

Le financement de ces mesures serait assuré par: 1) une réorientation des cotisations sociales et des aides publiques à l'emploi vers une caisse de Sécurité sociale professionnelle gérée démocratiquement; 2) une majoration des cotisations des employeurs sur les emplois précaires et à temps partiel imposé; et 3) un élargissement de l'assiette des cotisations et des contributions sociales (primes, stock-options, intéressement...)⁶.

Au total, ce projet préconise d'attacher à la personne un ensemble de droits salariaux (montant du salaire, formation, progression de carrière, retraite), actuellement liés à l'emploi occupé – donc à une entreprise et une branche professionnelle – et qui seraient donc déconnectés de celui-ci. La CGT cherche à y introduire une autre dynamique de création des droits collectifs à partir de combats interprofessionnels locaux.

LA PLACE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE DANS L'AFFIRMATION DU PROJET SYNDICAL.

La place qu'occupe le projet de SSP à l'intérieur de la CGT demeure cependant difficile à cerner. A des périodes où cette thématique est l'objet d'une

6. «Fiches revendicatives», n° 7 et 9 de la CGT, 15 mai 2007

propagande intense succèdent d'autres où elle semble passer un peu au second plan. Sans doute – c'est en tout cas l'hypothèse que nous émettons – cette alternance de périodes d'exposition suivies de périodes de retrait tient-elle au fait que la SSP n'a jamais fait l'objet d'un accord unanime.

Assez tôt des réserves s'expriment du fait de la crainte de voir la problématique de la SSP s'inscrire dans une logique d'adaptation au cadre économique existant et déboucher sur un renoncement au refus de tout licenciement. L'acte de naissance de la Sécurité sociale professionnelle est marqué par les conflits du début des années 2000 contre les licenciements et fermetures d'entreprise. Ces luttes emblématiques – Marx et Spencer, LU, Air Lib, etc., se coordonnent autour du mot d'ordre d'*«interdiction des licenciements»*, conduisant à une manifestation unitaire très large en juin 2001, soutenue par des organisations politiques et syndicales mais non par la confédération CGT. Ce point fait débat dans la mesure où il traduit une difficulté commune : comment tout à la fois défendre des acquis sociaux et adopter en même temps une posture offensive de construction d'une «nouvelle régulation économique⁷»? On voit bien le risque d'écueil symétrique. Dans un rapport de force dégradé, une opposition frontale à tout licenciement risque d'avoir pour seule issue réelle l'obtention de primes de licenciement plus substantielles. Faute de

7. À sa façon et sans nécessairement convaincre, J.-C. Le Duigou dans son ouvrage *Demain le changement. Manifeste pour un nouveau syndicalisme* (Paris, A. Colin, 2005) affirme ainsi : «Il n'est pas question d'ignorer la contrainte de compétitivité des entreprises. L'idée «d'interdiction des licenciements» n'est de ce point de vue ni réaliste, ni ambitieuse. Sa mise en œuvre se retournerait très vite contre les salariés. Il faut être beaucoup plus ambitieux et créer un droit d'intégration dans l'emploi» (p. 106-107) ou encore : «Dans un contexte marqué par l'accroissement d'échelle de la concurrence, la base d'un dialogue social ne peut être que de nouveaux objectifs sociaux appuyés d'une recherche d'une nouvelle efficacité économique» (p. 169).

relais institutionnel et politique, la SSP n'a que bien peu de chances de s'imposer.

Du côté des partisans du projet et face aux objections avancées lors du 47^e congrès, Maryse Dumas rétorque qu'«obtenir une Sécurité sociale professionnelle ne se substitue pas à la nécessaire bataille contre les suppressions d'emplois et les licenciements⁸». Autre partisan convaincu du projet, Jean-Claude Le Duigou, très tôt investi dans cette problématique, développe dans son livre un plaidoyer argumenté en faveur de la SSP.

Mais au-delà de ces controverses, sans doute est-ce la problématique même de la SSP qui doit être interrogée dans ses fondements théoriques et stratégiques. On saisit bien en quoi ce projet se situe à l'opposé de la logique d'accompagnement des licenciements portée par la CFDT. Par sa revendication du droit au maintien intégral de la relation d'emploi portée par le contrat de travail et ce, quelle que soit la position occupée par le salarié, le projet de la CGT vise effectivement à réduire *a minima* les effets d'un éventuel licenciement. De plus, en posant le principe de la responsabilité des entreprises en matière de financement mutualisé de la continuité dans l'emploi, celles-ci seraient – au moins en théorie – incitées à ne recourir qu'en dernier recours à la solution du licenciement. Plusieurs questions cependant restent posées. La première porte sur le financement des périodes de transition. Il est pris en charge, nous dit-on, pour partie par les entreprises collectivement et pour l'autre par l'État. N'est-ce pas une légitime source d'interrogations, voire un réel sujet d'inquiétude? Où serait placée la clé de répartition et qui en déciderait? Dans la période actuelle, et vu l'état des rapports de forces particulièrement dégradés pour les salariés, le risque est grand que le patronat se défausse sur l'État, dont les représentants s'empresseront d'affirmer, au

8. *L'Humanité*, 27 mars 2003.

nom de la sacro-sainte règle des 3 %, qu'il est irresponsable de creuser le déficit public. Par conséquent, il faut craindre une pression à la baisse sur le montant des indemnités versées. Dans la même veine, une question se pose dont la réponse serait déterminante si l'on pousse la problématique du projet de SSP jusqu'à son terme ultime. Dans la logique de ce projet, la responsabilité du maintien de la relation d'emploi doit pouvoir passer de l'entreprise (qui licencie) au bassin ou à la branche si l'entreprise se défausse. Et que se passerait-il au cas où la branche elle-même se défausserait ? En bonne logique, l'échelon supérieur, c'est le patronat dans son ensemble, pris collectivement qui prendrait le relais. Or, reporter en dernier recours la responsabilité du financement des mesures intégralement compensatoires des licenciements sur l'ensemble du patronat pris collectivement nous place dans une problématique assez proche de celle de l'interdiction des licenciements.

Un autre point sur lequel le projet de SSP mérite d'être interrogé concerne la thématique, maintes fois réaffirmée, des «droits individuels garantis collectivement». Peut-on ici faire abstraction d'un contexte plus général ? On ne peut que constater que toutes les propositions adoptées par les partenaires sociaux sur ce sujet, tous les accords interprofessionnels qui ont été signés ainsi que les lois qui en ont découlé reposent sur le même socle : l'individu. Ainsi en est-il du «congé individuel de formation» (1971), du «droit individuel à la formation» (2004), du «compte personnel de formation» (2013) et du «compte personnel d'activité» (2015). Dans le même sens, la réforme de la retraite «par points» s'inscrit dans cette logique d'individualisation. Or ce primat de l'individu est pleinement en adéquation avec le discours néolibéral de l'individu entrepreneur de lui-même voué à l'accumulation d'un

«capital humain». C'est aussi le discours porté par le courant le plus réformiste du syndicalisme.⁹

Le débat n'est pas abstrait dans la mesure où il rejaillit sur les positionnements syndicaux à propos de bien des questions connexes. Il en va ainsi du compte personnel d'activité (CPA). Présenté en 2016 comme «la grande réforme du quinquennat Hollande», le CPA réunit les anciens Compte personnel de formation, compte de prévention de la pénibilité et compte d'engagement citoyen. La tentation de voir dans ce CPA un dispositif potentiellement progressiste est lisible dans l'appréciation formulée par la CGT dans un communiqué en date du 12 janvier 2017 titré «Une goutte d'eau dans l'océan de transformations à opérer» et dans lequel il est affirmé que :

Le CPA, lancé en grande pompe aujourd'hui par le gouvernement, peut constituer une avancée sociale majeure en devenant le réceptacle du socle de droits attachés à la personne et garantis collectivement que nous revendiquons.

Tout est *in fine* dans l'appréciation des conditions générales qui permettraient à cette «avancée majeure de se réaliser». Faute de quoi un piège majeur risque fort de se refermer sur les salariés. La tentative de concilier l'individuel et le collectif risque fort de se traduire dans l'individualisation totale des parcours d'emploi et de formation des individus, qui est la quintessence du projet néolibéral. D'ailleurs, François Hollande lui-même n'avait-il pas dit du CPA qu'il était le «capital des salariés»? L'utopie patronale deviendrait alors réalité avec comme aboutissement du processus un compte

9. Et le fait que ce droit individuel soit garanti collectivement ne change pas la donne parce que les partisans de l'individualisme néolibéral eux-mêmes ne manquent pas d'affirmer haut et fort que, «bien entendu», il faut un cadre légal protecteur. (Voir par exemple P. Cahuc et F. Kramarz, *De la précarité à la mobilité, vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'économie, Paris, La Documentation française, 2004).

personnel accompagnant la personne tout au long de la vie, accessible sur smartphone, comptabilisé en euros, permettant d'acheter directement, sans passer par les OPCA, des prestations de formation auprès de n'importe quel opérateur privé.

On voit ici les limites d'une approche qui conduirait à individualiser les droits à une sécurité sociale professionnelle. Il n'est en effet guère possible de ruser avec l'alternative «individuel *vs* collectif» sauf à être dans l'oxymore¹⁰. C'est bien d'une alternative qu'il s'agit: solidarité *ou* responsabilité individuelle. Ces droits à la sécurité professionnelle concernent non des individus pris un à un, mais des droits des travailleurs comme collectivité. Par analogie, le droit à une éducation gratuite et laïque est le droit de tous les enfants en tant que membres de la société et futurs citoyens, le droit à la santé est le droit de tous les individus appartenant à la société et devant bénéficier d'une solidarité de la part des autres membres de la société. Ces droits sont des conquêtes sociales, des acquis pour tous et toutes, en tant que membres d'une collectivité. Ce sont des droits collectifs et non des droits individuels. Et ces droits collectifs supposent des institutions et des dispositifs garantis par la puissance publique qui a obligation de les satisfaire. S'extraire de la logique d'individualisation que le néolibéralisme a progressivement imposée dans tous les domaines de la vie politique et sociale (école, travail, santé, retraite...) constitue l'une des conditions d'une SSP qui s'inscrirait dans un horizon de transformation émancipatrice des rapports sociaux de travail.

10. Comme l'écrivent J. Damon et B. Ferras dans leur ouvrage consacré à la Sécurité sociale : «Issue des mobilisations et luttes sociales des 19^e et 20^e siècles, la Sécurité sociale oppose une vision de la solidarité collective et une vision de l'entièvre responsabilité individuelle» (*La Sécurité sociale*, Paris, PUF, 2015, p. 34).

CHAPITRE 4

DE LA SANTÉ AU TRAVAIL À LA SANTÉ ENVIRONNEMENTALE

Et si le mouvement syndical interrogeait le travail non seulement sous l'angle de l'apport de toute activité salariée à la société, mais aussi dans ses relations immédiates avec son environnement? Que les activités industrielles soient constamment observées par les habitant·es les plus proches n'est pas nouveau, puisqu'elles et ils les subissent. C'est en termes de nuisances et de dangers qu'au 19^e siècle on les envisageait déjà, tels ces riverain·nes des tanneries qui protestaient contre les odeurs nauséabondes et la pollution des rivières, ou qui s'effrayaient des risques industriels, comme après l'explosion de la poudrerie de Grenelle en 1794, bien avant celle de l'usine AZF à Toulouse en 2001.

Le lien entre santé au travail et environnement pose deux questions centrales, trop peu posées. D'abord celle de la dimension *anthropologique* du syndicalisme. La relation avec la nature est considérée à partir de l'activité humaine et de la capacité du travail à la remodeler, voire à la détruire, activité située pour le syndicalisme dans un rapport salarial marqué par la domination des employeurs. Dans quelle mesure le syndicalisme est-il capable de transformer sa propre «ontologie» (Philippe Descola), c'est-à-dire la conception des rapports entre travail et nature? D'autre part, relier la santé au travail à l'environnement inscrit la santé au travail dans une approche beaucoup plus large que celle de l'exposition aux risques des différentes professions. La problématique ouvre sur la dimension de la *santé publique*: la dimension des conditions de travail, si elle reste fondamentale, devrait être intégrée dans une perspective beaucoup

plus générale, celle des modes et des conditions de vie. Le syndicalisme est-il prêt à cette extension ?

Les liens entre santé au travail et santé environnementale ne sont pas absents de la réflexion et de l'action du mouvement syndical. Ils sont l'objet de tension entre différents groupes sociaux et partagés entre différentes options possibles de développement économique. L'histoire du syndicalisme en France aux lendemains de la Seconde Guerre mondiale en particulier illustre bien ces contradictions. Sans parler de la célèbre injonction de Maurice Thorez à « produire d'abord, revendiquer ensuite » pour assurer la reconstruction de l'économie nationale, les politiques économiques d'après-guerre sont marquées par la priorité accordée aux secteurs de l'extraction des ressources naturelles et à leur nationalisation, à commencer par les industries énergétiques (charbon, électricité et gaz en 1946). Réalisées sous la houlette du ministre de la production industrielle, Marcel Paul, ancien secrétaire de la fédération CGT de l'éclairage, elles sont appuyées à l'échelle confédérale de la CGT qui revendique alors une politique de grands travaux (notamment la construction de barrages) permettant une expansion continue de la production d'électricité. En paraphrasant Lénine et visiblement influencée par le modèle productiviste soviétique, la CGT explique que l'électrification plus la démocratie assurent l'indépendance de la France et le bonheur du peuple.

Cette vision extractiviste et productiviste cohabite cependant avec l'intérêt syndical pour l'aménagement et l'amélioration des lieux de vie des salarié·es (transport, logement, colonies de vacances afin de permettre aux enfants des quartiers pollués d'accéder à l'« air pur », etc.). Les lois sociales de la Libération concrétisent une série de mesures revendiquées par les organisations syndicales comme l'instauration d'un service de médecine

du travail (loi de 1946) ou le classement de plusieurs pathologies dans le tableau des maladies professionnelles, à commencer par la silicose. Mais l'on reste pour l'essentiel dans une logique de reconnaissance des préjudices sanitaires rencontrés par les salarié·es et de compensation financière des risques au détriment de la prévention et de l'éradication des facteurs pathogènes. Le traumatisme provoqué en janvier 1966 par l'explosion de la raffinerie de pétrole de Feyzin, au sud de Lyon, causant dix-huit décès est l'occasion pour le mouvement syndical de s'interroger sur des modalités d'action qui fassent le lien avec les quartiers populaires environnants durement touchés. Par-delà les revendications immédiates (service de sécurité propre au site, délégation permanente des syndicats dans le CHS, etc.) il s'agit de lutter à l'échelle d'un territoire contre les produits dangereux aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des lieux de travail. Les sections CGT de la chimie fournissent des informations sur les pollutions récurrentes aux associations qui engagent des procès contre des industries chimiques de la vallée du Rhône. C'est cependant du côté de la CFDT que commence à poindre une évolution significative avec la notion de «cadre de vie». Il s'agit d'avoir en vue les interactions entre choix sociaux et technologiques (dont l'organisation de la production dans les industries polluantes) et mode de vie. Frédo Krumnow, alors secrétaire confédéral, défend l'idée que la production façonne le modèle de civilisation sans considération pour les besoins réels des gens et plaide pour que soient mises en place des procédures de consultation démocratique qui permettent qu'aucun produit ne soit lancé sans prendre en compte ses effets potentiellement toxiques et nuisibles. Ce qui induit une remise en cause du paradigme de la compensation financière des risques. Comme le

rappelle Renaud Becot¹, dans les conflits de Penarroya à Lyon (exposition au plomb) ou Amisol à Clermont-Ferrand (amiante), les salariés obtiennent dans leur combat le soutien actif de médecins, avec lesquels est élaborée collectivement une expertise sur leur situation sanitaire, à la croisée de la santé au travail et de la santé environnementale. De la même manière, des syndiqués du syndicat CFDT de l'énergie nucléaire rédigeront *Le Dossier électronucléaire* (1975) et produiront le film *Condamnés à réussir* (1977) qui deviennent des supports de référence pour les opposants au programme nucléaire au cours de la décennie 1970. Sont également en ligne de mire le mythe de la croissance infinie et les formes d'aliénation liées à l'hyper consommation en cohérence avec un projet syndical qui emprunte au socialisme autogestionnaire.

De la contestation des substances nocives et de leur production sur un lieu de travail, l'échange entre salarié·es, scientifiques et intellectuel·les² conduit progressivement à la mise en cause de toute la chaîne de production et de consommation. La CFDT d'avant son tournant néolibéral alerte ainsi sur les «dégâts du progrès» et entrevoit un autre mode de développement possible³.

ACTIVITÉ SALARIÉE ET RELATION À L'ENVIRONNEMENT

L'insertion du travail dans son environnement est inégalement interrogée de la part du mouvement syndical, quand bien même les luttes pour l'emploi reposeraient-elles sur l'appui de la population locale : la défense de l'emploi est affaire de territoire. Analyser l'entreprise dans son territoire doit amener le syndicalisme

1. R. Becot, «Une histoire syndicale de l'environnement», *Les Utopiques*, mars 2017.

2. Nous pensons en particulier aux échanges avec André Gorz.

3. CFDT, *Les Dégâts du progrès*, Paris, Le Seuil, 1977.

à envisager le travail à travers les nuisances qu'il peut provoquer sur la population, nuisances d'ailleurs partagées, puisque les travailleurs sont aussi des citoyens qui vivent souvent à proximité de l'entreprise.

C'est par les enjeux de la santé et de la sécurité au travail que cette dimension de l'environnement se trouve aujourd'hui investie de légitimité pour le mouvement syndical. La santé environnementale met en lien l'environnement et la maladie, ciblant «les aspects de la santé humaine, y compris la qualité de vie, qui sont déterminés par les facteurs physiques, chimiques, biologiques, sociaux, psychosociaux et esthétiques de notre environnement⁴» et opérant ainsi une démarche de «dénaturalisation» de la maladie. L'OMS propose d'y intégrer simultanément les politiques et pratiques de prévention des facteurs environnementaux concernés. Le débat public s'est souvent emparé de cette question, à la suite de groupes militants jouant le rôle de «lançeurs d'alerte». Les produits phytosanitaires peuvent ainsi être interrogés dans leur double effet sur la santé des agriculteurs et sur l'environnement ou les produits de l'agriculture⁵. De même tout récemment, l'usage intensif du diesel, déjà ciblé dans des intoxications professionnelles au plomb, a pu être désigné comme un facteur de pollution atmosphérique à l'origine de cancers⁶.

Le lien entre les deux dimensions peut être observé dans le fonctionnement des organisations syndicales. La Confédération européenne des syndicats, très impliquée depuis plusieurs années à travers son Institut européen syndical en santé et sécurité au travail (ETUI), ne

4. Bureau européen de l'OMS, conférence d'Helsinki, 1994.

5. F. Décosse, «Entre "usage contrôlé", invisibilisation et externalisation. Le précaritat étranger face au risque chimique en agriculture intensive», *Sociologie du travail*, n° 55, 2013.

6. «L'OMS estime que les gaz d'échappement des moteurs diesel sont cancérogènes», *Le Monde*, 12 juin 2012.

vient-elle pas de donner une nouvelle dimension à cette jonction en lui donnant un mandat recouvrant les deux dimensions de santé au travail et d'environnement? On pourrait également évoquer l'ISTAS, organisme d'expertise des Commissions ouvrières espagnoles qui recouvre lui aussi la santé au travail et l'environnement.

LE CHSCT ENVIRONNEMENTAL

Les évolutions des missions et du périmètre d'intervention du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), remplacé aujourd'hui par le comité social et économique (CSE) sont l'expression de cette jonction entre deux approches historiquement – du moins à première vue – dissemblables et portées par des acteurs très différents. Il convient en effet de ne pas considérer le CHSCT de façon trop étroite, souvent restreinte à la relation avec l'employeur.

La CGT a inscrit depuis plusieurs années dans ses «Repères revendicatifs» l'objectif d'élargir le champ de compétence des CHSCT à l'environnement⁷, le transformant ainsi en un «comité d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et d'environnement⁸» (CHSCTE). Plusieurs épisodes ont notamment démontré l'écho rencontré par cette proposition. En 2007, ce syndicat a défendu avec succès cette proposition lors du Grenelle de l'environnement, réussissant à la faire figurer parmi les conclusions qui préconisent l'«introduction de l'environnement et du développement durable dans les missions des CHSCT et des comités d'entreprise». Par la suite, la loi d'août 2009 dispose que «les organisations syndicales de salariés et d'employeurs seront saisies sur la possibilité d'ajouter aux attributions des institutions

7. L.-M. Barnier, «Le CHSCT-environnemental au croisement du droit à la santé et des mobilisations environnementales», Dossier : Le travail contre nature ? Syndicats et environnements, *Mouvements*, n° 80, 2014, p. 78-86.

8. CGT, *Repères revendicatifs*, 2015.

représentatives du personnel une mission en matière de développement durable». La loi reprend aussi la proposition «d'étendre la procédure d'alerte professionnelle interne à l'entreprise aux risques d'atteinte à l'environnement et à la santé publique⁹». Prolongeant cette initiative, la loi dite «Blandin» du 3 avril 2013 crée un droit d'alerte pour le CHSCT (repris aujourd'hui pour le CSE) en cas de risque grave pour la santé ou l'environnement (L 4133-2). De plus «en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou l'environnement», l'employeur doit réunir le CHSCT ou le CSE. Sont créés par cette même loi des lanceurs d'alerte environnementaux qui bénéficient d'une protection inscrite dans le code de la santé publique (L 1351-1), appuyant le droit d'alerte du salarié.

Le Medef, quant à lui, refuse cet élargissement des missions des instances représentatives du personnel:

La dimension environnementale fait déjà partie des missions du CHSCT dans la mesure et dans les limites où elle peut avoir des conséquences sur la santé des salariés¹⁰.

Pourtant plusieurs épisodes démontrent que ce n'est précisément pas le cas.

AZF, LE REGARD SOCIAL SUR LA PRODUCTION

En septembre 2001, l'explosion de l'usine d'AZF, située dans la périphérie de Toulouse, fait de nombreuses victimes (31 morts suivant le récent livre publié

9. Art. 53, loi n° 2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement.

10. Proposition du Medef, «Construire une démocratie écologique : institutions et gouvernance», Synthèse groupe 5, *Grenelle de l'environnement*, 2007 p. 72.

sur ce combat collectif¹¹) aussi bien parmi les salariés présents sur le site que dans la population alentour par l'effet de souffle de cette explosion. Ce n'est certes pas la première catastrophe industrielle. Comme le souligne Thomas Le Roux, l'accident industriel accompagne la naissance de la civilisation urbaine et industrielle «qu'il contribua à façonner¹²». Une législation attentive aux conditions de production s'est peu à peu élaborée, rythmée dans la dernière période par des catastrophes telles que celle de Seveso (1976) ou Bhopal (1984). Les CHSCT sont sollicités pour intervenir dans ce domaine, ainsi en témoigne la réglementation concernant les «installations classées protection environnement» (ICPE) qui impose de consulter le CHSCT à l'occasion d'une demande d'autorisation en cas de nouveaux procédés de fabrication ou d'emplois de produits comportant un risque environnemental. Les services préfectoraux en charge de la surveillance de ces installations portent un regard attentif aux remarques et avis du CHSCT.

Suite à l'explosion de 2001, la loi du 30 juillet 2003 portant sur «la prévention des risques technologiques et industriels» renforce les moyens des CHSCT dans les établissements comportant au moins un dispositif classé dangereux – y compris pour l'environnement. Les Commissions locales d'information et de concertation (CLIC), créées à cette occasion, rassemblent les employeurs principaux et les sous-traitants, les CHSCT, des représentantes et représentants des territoires et des habitant·es, des associations. Malgré des réalités très inégales, ces commissions peuvent constituer des points d'appui pour tisser des liens à l'extérieur de l'entreprise

11. R. Jean et P. Saunier (coord.), *AZF/Total : responsable et coupable, histoires d'un combat collectif*, Paris, Syllepse, 2018.

12. T. Le Roux, «Accidents industriels et régulation des risques : l'explosion de la poudrerie de Grenelle en 1794», *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, n° 3, 2011.

avec les associations environnementales et de riverains qui y participent. Mais la réalité de leur efficacité est d'abord conditionnée par la volonté syndicale de s'emparer de ces nouveaux outils.

Car l'élargissement du regard syndical n'est pas évident. Patrick Chaskiel souligne dans le cas d'AZF «la dimension avant tout professionnelle de la gestion de la sécurité, dans l'atelier, l'usine et l'entreprise» qui s'appuie sur «un fonctionnement jugé maîtrisé de l'usine¹³» reposant sur le professionnalisme des salariés et leur engagement dans le travail. Mettre en cause la sécurité, c'est mettre en cause ce professionnalisme. C'est interroger la capacité du mouvement syndical à contrôler les conditions de production et mettre au grand jour ses faiblesses éventuelles. C'est enfin dénoncer une organisation du travail reposant largement sur la sous-traitance entraînant, malgré une construction procédurale importante, «un défaut de maîtrise collective des processus mis en œuvre sur le site¹⁴».

La mobilisation sociale a eu pour objectif la fermeture d'AZF et des autres sites dangereux autour de Toulouse. Or le déplacement de sites de production mettait en cause l'emploi des salariés concernés. Ainsi la défense de l'emploi a pu être un autre vecteur du refus d'entendre l'appel à la sécurité environnementale des populations de Toulouse. Cet épisode et les lois qui en ont découlé mettent en avant la responsabilité des salariés d'un site et de leurs syndicats vis-à-vis des populations environnantes. Accepter ce regard social sur les conditions de production, tel que le suggère la

13. P. Chaskiel, «Syndicalisme et risques industriels. Avant et après la catastrophe de l'usine AZF de Toulouse-septembre 2011», *Sociologie du travail*, n° 49, 2007.

14. R. Jean, «La sécurité au travail écartelée entre prescription procédurale et déréglementation sociale», communication au 17^e congrès du SELF, 2002.

mise en place des commissions locales évoquées, est une mutation nécessaire du syndicalisme.

REACH, L'ENJEU ENVIRONNEMENTAL ET DE SANTÉ DES PRODUITS CHIMIQUES

Le règlement européen Reach (*Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals*) sur les produits chimiques, adopté en 2006, a été lui aussi l'occasion d'une jonction entre environnement et santé des salariés. Ce dossier a fait l'objet de peu de mobilisations en France, les syndicats français appuyant l'action de la Confédération européenne des syndicats (CES) sans s'engager davantage dans ce dossier. En abordant le débat autour du règlement Reach, c'est davantage à des effets non visibles directement sur la personne et l'environnement que l'on s'intéresse.

La nouvelle réglementation prévoit que l'ensemble des entreprises qui importent ou fabriquent des produits chimiques à raison d'une tonne ou plus par an sont tenues de procéder à une évaluation des dangers et risques potentiels du produit. L'agence auprès de qui elles déclarent ce produit, *l'European Chemicals Agency* (ECHA), valide les informations fournies par les industriels ainsi que leurs modalités d'évaluation et délivre alors une autorisation. L'importance de ce règlement est donnée par son premier article :

Il incombe aux fabricants, aux importateurs et aux utilisateurs en aval de veiller à ce qu'ils fabriquent, mettent sur le marché, importent ou utilisent des substances non susceptibles d'avoir des effets nocifs pour la santé humaine ou l'environnement¹⁵.

Reach attribue la responsabilité de l'évaluation des risques découlant de l'utilisation des substances chimiques aux fabricants et importateurs et les constraint

15. Art. 1, règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006.

à fournir les informations de sécurité adéquates aux utilisateurs. Comme le note Laurent Vogel, ce dispositif annonce «le renversement de la charge de la preuve des États membres vers les industriels¹⁶».

Ce dispositif a fait l'objet d'un intense débat en Europe avant sa mise en place. Les oppositions ont été fortes, comme le montre la lettre commune envoyée en février 2004 par MM. Chirac, Schröder et Blair au président de la Commission européenne Romano Prodi, lui demandant de «ne pas examiner de propositions qui ne sont pas accompagnées d'une étude d'impact adéquate», en ajoutant que l'«analyse de la compétitivité devrait être développée¹⁷». Il en allait en effet de la liberté d'entreprendre pour les entreprises de la chimie, autrement dit, de la liberté de produire sans s'engager sur les risques pour les salarié·es, la population et l'environnement. Après ces déclarations et sous la pression des industriels de la chimie, le texte adopté par le Parlement européen, après deux ans de débat, reste en deçà des exigences initiales. La CGT porte cette appréciation sur le texte finalement adopté :

La substitution lorsque des alternatives existent, qui constituait une disposition particulièrement innovante, n'est plus obligatoire pour les substances les plus toxiques dès lors que le coût de la substitution n'est pas raisonnable ou que les industriels peuvent prouver que les risques sont «valablement» maîtrisés¹⁸.

Le processus d'adoption de Reach s'est étiré sur huit ans. C'est la DG environnement de la Commission européenne qui a été au centre de l'édification de ce règlement. Les associations de défense de l'environnement

16. L. Vogel, «Introduction à l'étude de T. Musu», *Reach : une opportunité syndicale, comprendre et agir dans les entreprises*, ETUI, 2010.

17. Site de la présidence de la République française, «Lettres et messages», février 2004

18. CGT, «Reach, avancées et limites», communiqué, 15 décembre 2006.

ont usé de tout leur poids pour ce résultat, associant expertise technique et usage stratégique de l’opinion publique¹⁹. Par la suite, alors que le Parlement européen prenait une place de médiateur dans ce débat entre Commission européenne, Conseil de l’Europe, lobbys industriels et ONG, c’est encore la commission environnementale du Parlement qui était saisie du dossier.

L’investissement de la CES, de son organisme d’étude ETUI et plus modestement des syndicats français, était principalement motivé par la lutte contre les effets toxiques des produits industriels sur les lieux de travail. La double interprétation de la notion d’environnement est au cœur des définitions des seuils de diffusion. D’un côté, la notion de «valeur limite d’exposition professionnelle» est inscrite depuis longtemps dans le code du travail : la réglementation fixe une valeur qui déterminerait une «exposition acceptable», un «risque acceptable²⁰» pour les salariés, de même qu’est défini un taux de diffusion «acceptable» dans l’atmosphère. De l’autre, elle renvoie à la notion d’environnement du lieu de vie. Ciblant, dans le plan cancer de 2003, «la lutte contre les cancers professionnels et environnementaux», Jean Hodebourg, intervenant pour la CGT, explique que «les salarié·es sont les sentinelles des risques pour la santé dus à l’environnement industriel, sentinelles dans le sens plus exposé!». Il affirme que pour la CGT, «les cancers sont essentiellement une maladie de l’environnement du travail²¹».

19. J.-N. Jouzel et P. Lascoumes, «Le règlement Reach : une politique européenne de l’incertain. Un détour de régulation pour la gestion des risques chimiques», *Politique européenne*, n° 33 (1), 2011.

20. C. Omnès, «De la perception d’un risque professionnel aux pratiques de prévention. La construction d’un risque acceptable», *Revue d’histoire moderne et contemporaine*, n° 56 (1), 2009.

21. CGT, «Faire reculer les cancers professionnels, c’est possible», janvier 2004.

La mobilisation syndicale autour de Reach représente une rupture dans cette approche plus traditionnelle, en défendant une autre lecture des risques professionnels. À travers ce partenariat tissé avec les associations qui ont fait de la défense de l'environnement leur objet principal, le mouvement syndical saisit la dimension écologique de son combat pour l'environnement de travail.

LE PROCÈS D'ETERNIT, LE RETOUR DE LA SANTÉ PUBLIQUE

C'est autour de l'ambiguïté de ce même terme d'environnement que se joue, en Italie cette fois, un troisième épisode de cette rencontre entre mouvement syndical et écologie. Ce procès fait suite à une longue mobilisation internationale contre l'amiante et singulièrement contre Eternit, un des principaux producteurs d'amiante. Dans les différents pays, et notamment en France, la responsabilité des industriels dans les atteintes à la santé est au centre du débat.

C'est à Turin que trois dirigeants d'Eternit sont condamnés pour «désastre environnemental», désastre défini par le procureur Guariniello comme «au niveau de l'ampleur, tout événement destructif d'ampleur extraordinaire [...]. Tout événement susceptible de mettre en péril la vie ou l'intégrité physique d'un nombre indéterminé de personnes; en particulier, tout événement susceptible de compromettre la sécurité d'un environnement de vie et/ou de travail». Ce «désastre environnemental» a eu lieu dans les établissements Eternit, mais aussi «dans des espaces publics et privés, ainsi que dans les habitations des ouvriers²²».

22. R. Guariniello, «La dynamique de la lutte pour la santé au travail. Témoignage d'un procureur», dans A. Thébaud-Mony et col. (dir.), *Les Risques du travail: pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, 2015.

Le procès Eternit trouve sa source dans le travail opiniâtre de juges qui mettent en place, dans les années 1980, un «Observatoire des tumeurs perdues», avec les moyens de la police judiciaire. La coordination internationale d'un réseau d'avocats et de scientifiques, ainsi qu'une mobilisation sociale massive, italienne et internationale, ont contribué à cette condamnation. La stratégie de dissimulation délibérée des effets sanitaires de l'amiante pour faire obstacle à l'adoption de règles préventives, ayant entraîné cette «catastrophe environnementale», est au cœur de la condamnation des dirigeants d'Eternit.

Cette qualification de «désastre environnemental» (*desastre ambientale*) s'appuie sur l'activité syndicale historique sur les conditions de travail menée dans les années 1970 dans le nord de l'Italie. Du bouillonnement de ces années, s'appuyant sur des groupes de travail réunissant ouvrières, ouvriers et intellectuel·les et sur une approche positive de la démarche de la part des syndicats de la métallurgie, est issue notamment une brochure pour définir un modèle syndical dans le domaine de la santé au travail²³. Parmi les risques figurent justement l'environnement de travail, intégrant gaz, pollution, fumées, vapeur, etc. Le terme italien «*ambientale*» joue ici le rôle de «passeur»: il regroupe environnement de travail pris au sens physique et organisationnel, et environnement de l'entreprise.

Dénoncer les effets des choix industriels sur la santé des salarié·es et des habitant·es conduit à reconSIDérer la construction historique de cet objet social, la santé au travail. Alertés par des médecins hygiénistes, les pouvoirs publics ont dû adopter un certain nombre

23. FIOM-Turin, «L'ambiente di lavoro», document de 53 planches en couleurs (1969), cité dans F. Carnevale et P. Causarano, «La santé des travailleurs en Italie: une perspective historique», *Revue française des affaires sociales*, n° 2-3 (2), 2008.

de lois. La pression ouvrière de la fin du 19^e siècle, siècle d'industrialisation, a conduit au début du 20^e à un compromis cristallisé par les lois sur la reconnaissance des maladies professionnelles (1898) puis des accidents du travail (1919), liant reconnaissance et indemnisation des accidents et maladies professionnelles. La création de la médecine du travail, des comités hygiène et sécurité, puis des CHSCT en a fait un objet interne aux entreprises, riche des capacités d'intervention ouvrière mais s'insérant dans un compromis global autour du travail. La santé au travail s'est ainsi pour longtemps isolée de la santé publique.

En assimilant les décès des salarié·es à un «crime environnemental», ce procès a été l'occasion de situer la santé au travail comme une dimension de la santé publique, obligeant le syndicalisme à situer son combat dans une dynamique d'élargissement à toute la société de ses intérêts.

ABORDER LE RAPPORT D'EXPLOITATION COMME RAPPORT SOCIAL

Les approches que l'on vient de passer en revue tentent de dépasser la séparation entre le travail et l'environnement, construite ainsi au travers de deux démarches parallèles. L'approche environnementale, bien que permettant de prendre en compte l'exposition aux substances toxiques, l'importance du travail et de l'histoire professionnelle, «ne traite pas les relations de pouvoir de race, de classe et de genre qui domine notre vie quotidienne²⁴». La santé au travail se résume trop souvent au seul rapport entre une activité et un·e salarié·e. L'élaboration d'un cadre d'analyse commun permet de saisir simultanément les relations que la société capitaliste entretient avec les hommes et les femmes producteurs et productrices de richesse ainsi qu'avec la

24. M. Turshen, *The Politics of Public Health*, Londres, Ed Books, 2008, p. 23.

nature, envisagée comme ressource. James O'Connor définit les «conditions de production» comme «tout ce qui peut être considéré comme marchandise sans être produit comme tel²⁵», englobant ainsi dans une catégorie commune la force de travail, la terre, la nature ou l'espace urbain. Ce cadre permet d'analyser la santé au travail et la santé environnementale dans le contexte commun de la société capitaliste.

Il faut ici interroger l'insuffisance d'une approche marxiste trop étroite qui ne considère l'activité du salarié et de la salariée que sous sa seule dimension de facteur de production, soit une marchandise dont la valeur serait mesurée à son seul coût de reproduction. Celui-ci serait couvert par le salaire et les autres dépenses socialisées d'éducation, de santé et de transports. En suivant James O'Connor, on doit tenir que cette mesure du rapport d'exploitation ne permet pas de saisir une double dimension incommensurable du rapport capitaliste²⁶: l'usure du salarié et l'atteinte à l'environnement ne figurent pas parmi les éléments renouvelables du processus de production. La prise en compte de cette usure a fait l'objet d'un débat national à travers la notion de pénibilité du travail, dont la prise en compte devait assurer un départ en retraite plus précoce²⁷. La définition de ce terme, à laquelle a abouti l'élaboration d'un consensus, est éclairante : écartant la pénibilité ressentie, par exemple ces nouvelles pénibilités provoquées par l'absence de reconnaissance ou la perte de sens du travail²⁸, la loi a défini la pénibilité comme la somme

25. J. O'Connor, «La seconde contradiction du capitalisme, causes et conséquences», dans J.-M. Harribey et M. Löwy, *Capital contre nature*, Paris, PUF, 2003.

26. J.-M. Harribey, *La Richesse, la valeur et l'inestimable*, Paris, Les Liens qui libèrent, 2013.

27. A. Jolivet, «Pénibilité du travail: la loi de 2010 et ses usages par les acteurs sociaux», *La Revue de l'Ires*, n° 70, 2011.

28. D. Linhart, «Une approche sociologique des nouvelles pénibilités au

des expositions portant atteinte à l'espérance de vie en bonne santé (comme le port de charges lourdes ou le travail de nuit pendant plus de dix ans, dont les effets sur la santé sont irrémédiables). Nulle tentative ici d'apporter une valeur à cette santé perdue, hormis à travers le maigre gain d'une ou deux années supplémentaires de retraite.

Les analyses multifactorielles mettent en évidence les liens entre la santé, le logement, la nourriture, l'accès aux soins de santé, l'organisation du temps libre et du temps de travail, la capacité à se saisir de son travail collectivement et individuellement, l'exposition à l'environnement de travail et de vie. Ces éléments entremêlés constituent le cadre de vie dans lequel doit s'envisager la bonne santé physique, mentale et sociale évoquée par l'OMS en 1946. La santé publique ou «santé sociale²⁹», permet d'envisager dans un paradigme commun les multiples éléments que constituent les conditions sociales de la production et de la reproduction du salariat dans la société capitaliste. Les rapports sociaux de production doivent ainsi intégrer la place laissée à la reproduction de la main-d'œuvre, car «la distribution de ressources vitales pour la santé – tels le logement, la nourriture, ou les loisirs – est fonction du pouvoir relatif des différents groupes³⁰».

C'est finalement une approche élargie de la santé à laquelle nous invite cette réflexion croisée sur le travail et l'environnement. Depuis la définition de la santé de l'OMS de 1946 jusqu'à l'approche du philosophe Georges Canguilhem reposant sur la capacité des salarié·es à prendre en charge les risques afférant

travail», dans C. Courtet et M. Gollac, *Risques du travail, la santé négociée*, Paris, La Découverte, 2012.

29. Margareth Turshen parle de «Community health» pour préciser ce concept (*The Politics of Public Health, op. cit.*, p 9).

30. *Idem*.

au travail, on n'a eu de cesse de dégager la médecine d'une approche purement épidémiologique, pour faire de la santé un enjeu social :

La santé est la traduction de la qualité de la relation de la personne humaine à son écosystème. L'écosystème, ce peut être le logement, le travail, le quartier ou la ville³¹.

L'intégration progressive de tous les éléments qui peuvent constituer autant d'atteintes à la santé amène à envisager celle-ci sous une forme globale, nécessitant une intervention et des propositions tout aussi globales. La jonction entre champs différents de la recherche permet d'établir les relations complexes entre l'environnement et la santé au travail et d'envisager ce dernier dans toute sa dimension sociale, pris qu'il est dans des rapports sociaux de domination et d'exploitation. D'un côté, le dépassement de la frontière construite entre travail et environnement appelle la construction d'un champ de *santé publique* les intégrant dans une même approche, ce qui ne va pas sans l'exigence d'une autre conception de la société. Ce qui suppose également une autre conception de la médecine remplissant un certain nombre de conditions dont le changement de la médecine préventive en une véritable «prévention sociale complexe», l'«intégration des sciences sociales dans la médecine» et l'équité d'accès aux soins³². D'un autre côté, cette nouvelle problématique invite à une transformation radicale du syndicalisme, vers ce que nous avons nommé le *syndicalisme intégral*.

Les mobilisations sociales ont depuis longtemps su remettre en cause de façon globale des choix sociétaux, élargissant leur combat contre un système lui-même globalisé. Cette dynamique a obligé les mouvements

31. A. Cicolella, «Santé et environnement: la 2^e révolution de la santé publique», *Santé publique*, vol. 22, n° 3, 2010.

32. M. Turshen, *The Politics of Public Health*, op. cit., p 267.

sociaux à «politiser» leur action et à mener une critique systémique du capitalisme. Les mouvements environnementaux ont accompagné, de façon inégale selon les périodes, cette évolution vers une critique globale du système capitaliste, accentuant ainsi la «porosité des modes de prise de parole publique» et favorisant un décloisonnement progressif des milieux militants³³. Les mobilisations autour de la santé au travail sont jusqu'à présent restées plus parcellaires, du fait d'un face à face à huis-clos entre employeurs et représentant·es des salarié·es, ce qui a conduit souvent à un isolement de ces luttes locales. Il est sans doute plus que temps d'abattre radicalement les cloisons qui séparent en deux champs distincts la santé au travail et la santé environnementale. Elles doivent tout au contraire être considérées comme relevant d'une même lutte.

33. I. Sommier, MANQUE RÉFÉRENCE *op. cit.*, 2011.

2^E PARTIE

REFONDER LES INSTITUTIONS DU TRAVAIL

CHAPITRE 5

PRENDRE LE POUVOIR DANS L'ENTREPRISE, REPRENDRE LA MAIN SUR LE TRAVAIL

La question du pouvoir dans l'entreprise ne se pose théoriquement pas dans le cadre du capitalisme et ceci pour deux raisons. La première est que l'institution capitaliste élémentaire n'est pas reconnue sur le plan juridique comme ce qu'elle est, c'est-à-dire précisément une *institution*. Juridiquement, elle n'existe pas. Existe : soit l'entreprise individuelle, patrimoine d'un individu ; soit la société industrielle et commerciale, reposant sur *l'affectio societatis*, c'est-à-dire la volonté de propriétaires de mettre en commun leurs capitaux. Cette définition juridique proprement capitaliste de la société ne se comprend qu'à partir de la seconde raison. Les capitalistes qui réunissent leurs capitaux font appel à une force de travail sous la forme d'un achat de services sanctionné aujourd'hui par un contrat de travail stipulant la subordination du salarié et de la salariée à celles ceux qui l'emploient. Contrairement aux euphémismes employés couramment par le nouveau management, les salarié·es ne sont pas des «collaborateurs ou collaboratrices», ce sont des employé·es subordonné·es dont le devoir est d'obéir aux ordres et consignes de la direction en échange de leur rémunération. L'économie politique néoclassique ne prend pas non plus en compte la réalité de l'entreprise. Comme on l'apprend encore dans les cours élémentaires d'économie orthodoxe l'entrepreneur est celui qui «combine» des facteurs de production, terre, capital et travail, qu'il loue en s'approvisionnant sur des marchés spécifiques. Ce qui veut

dire que la réalité de l'entreprise n'est comprise qu'au prisme de l'échange marchand. Même les théories ultérieures de la firme, comme celle de Coase, ne sortent pas complètement de ce schéma puisque l'organisation productive reste un «nœud de contrats». La question du pouvoir ne se pose donc théoriquement pas puisque le pouvoir qui s'exerce sur les personnes au travail est celui des propriétaires et de leurs représentants. Il ne peut être question d'un pouvoir des salarié·es, du moins du point de vue de la théorie capitaliste de la société industrielle et commerciale. La théorie et le droit ont certes dû évoluer devant les faits. Et d'abord devant le fait du mouvement ouvrier et du syndicalisme, qui s'est imposé comme contre-pouvoir en face du pouvoir absolutiste des propriétaires et a permis la naissance d'un droit du travail et de systèmes assurantiels de protection. Ce «contre-pouvoir ouvrier», qui a reçu avec la reconnaissance syndicale un début d'existence juridique, ne doit pourtant pas être simplement confondu avec un «pouvoir des salarié·es» dûment reconnu institutionnellement en face du pouvoir du capital. Il y a certes bien des cas où ce pouvoir est effectif, comme théoriquement du moins dans le cas de la *codétermination* allemande, bien que la représentation du personnel reste minoritaire¹. Mais c'est là de toute manière une

1. En Allemagne, dans toutes les entreprises de plus de cinq salariés, il existe un «conseil d'entreprise», le *Betriebsrat*, qui exerce un contrôle sur l'organisation du travail et la gestion du personnel. Un conseil de surveillance existe dans toutes les sociétés de capitaux de plus de 500 salariés dans lesquels les représentants des salariés disposent d'un tiers ou même de la moitié des sièges sans les entreprises de plus de 2000 salarié·es. Mais s'ils disposent d'un certain pouvoir, notamment quant aux décisions stratégiques, le dernier mot appartient aux actionnaires, qui élisent le président du conseil et qui a une voix prépondérante en cas d'égalité des voix. d'un tiers des sièges dans les entreprises ayant moins de 2000 salarié·es, et de la moitié au-delà. Voir aussi B. Zielinski, «Sur les origines historiques et théoriques de la codétermination dans les entreprises allemandes», *Le Mouvement social*, n° 250, 2015/1.

exception. Et les syndicats répugnent souvent à une telle intégration qui leur ferait endosser des mesures défavorables aux salarié·es.

C'est là où gît sans doute l'une des contradictions majeures de l'entreprise, comme l'avaient bien souligné des théoriciens comme Castoriadis ou Gorz. La force de travail manuelle et intellectuelle combinée dans la coopération productive est censée rester muette et inerte alors même que la productivité, l'innovation, la qualité reposent sur sa mobilisation, son initiative, sa vigilance, sa créativité. On ne comprendrait donc rien aux diverses tentatives réformistes qui ont encouragé certaines mesures ou demi-mesures de «participation» des personnels si l'on oubliait cette contradiction propre au capitalisme d'une «force de travail» organisée en vue de la coopération et pourtant privée de son expression politique, contradiction qui se traduit par toute une série de symptômes et nécessite des coûts de surveillance et de contrôle par la «ligne hiérarchique» très élevés. Que les salarié·es soient des non-citoyen·nes dans l'entreprise n'est pas seulement une contradiction affectant le monde du travail. C'est une contradiction de la démocratie elle-même, qui a d'ailleurs trouvé dans le socialisme dès le début du 19^e siècle sa forme théorique et politique. Marx a précisément opéré ce déplacement du regard, du marché vers l'entreprise comme lieu cellulaire de la domination et de l'exploitation de la classe capitaliste. Il est de bon ton de dire que tout cela relève de l'histoire ancienne. Voire. La résilience du «despotisme de fabrique» semble au contraire traverser les âges du capitalisme en dépit de la variation des formes de contrôle sur le travail. Tout se passe comme si le processus de dépossession du travailleur de son activité était en quelque sorte constitutif de l'entreprise et des relations de pouvoir qui y règnent.

En fait, la problématique de l'appropriation sociale chez Marx et les divers continuateurs de sa pensée reste largement inachevée. En sorte qu'un travail s'impose aujourd'hui tout à la fois d'analyse et de proposition quant à la question du pouvoir des salarié·es dans l'entreprise à l'époque néolibérale. Mais cette question débouche aussitôt sur celle de l'organisation du travail : est-il concevable d'assurer un «pouvoir collectif des travailleuses et des travailleurs» en maintenant la structure hiérarchique, la valeur différenciée attribuée aux différentes tâches et la division du travail?

Qu'il s'agisse de la conception marchande de l'entreprise ou de la conception plus réaliste de l'entreprise comme lieu de domination du capital sur le travail, l'entreprise a une autre dimension encore curieusement peu explorée, qui est d'être un lieu d'activité collective qui ne peut fonctionner ni par la seule logique marchande ni par celle du commandement hiérarchique. Cette dimension de la participation à une œuvre collective, de la «mise en commun», est la seule qui permet de saisir pourquoi l'entreprise est un lieu socialement et psychologiquement important pour les salarié·es, y compris négativement lorsque cette participation est niée ou frustrée. Et lorsqu'elle est prise en compte dans l'analyse, elle conduit immédiatement à se demander quels sont les pouvoirs d'action du collectif sur l'organisation du travail et les finalités de l'entreprise. Seule une alternative à l'organisation du travail hiérarchique permettrait de poser en même temps la question du pouvoir. C'est sans doute sur ce point que le syndicalisme, comme le souligne Thomas Coutrot, peut et doit rompre avec son relatif désintérêt pour l'organisation du travail en se battant pour un pouvoir collectif des travailleuses et des travailleurs sur leur propre travail, ou pour le dire autrement, en se donnant pour objectif

l'«entreprise autogouvernée²». Il y a là un virage assez net que le syndicalisme devrait prendre au plus vite, pour répondre à ce qu'il est convenu d'appeler la «souffrance au travail» et qui est en réalité une crise politique et morale des rapports de pouvoir dans l'entreprise.

Comment alors faire entrer la démocratie dans l'entreprise et donner un pouvoir réel aux salarié·es dans la cadre du capitalisme? Si la question n'est pas nouvelle, elle semble se reposer avec une acuité particulière après le succès de la *corporate governance*, ensemble de dispositifs qui a modifié à partir des années 1980 le gouvernement de l'entreprise désormais sous domination financière³. Le but exclusif de l'entreprise serait la «valeur pour l'actionnaire» (*shareholder value*), selon le dogme diffusé largement par Milton Friedman et ses disciples. Le constat est connu : la prise de décision par les actionnaires en fonction de leurs seuls intérêts a impliqué une mise au pas des dirigeants, a transformé l'équilibre des pouvoirs et a mis en question les compromis établis antérieurement entre propriétaires, managers et salarié·es⁴. Cette évolution a entraîné des désastres sans nombre sur le tissu économique et elle a même été la source directe de la crise financière de 2007.

2. T. Coutrot, *Libérer le travail : pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*, Paris, Le Seuil. 2018, p. 69 et sq.

3. *Corporate governance* renvoie au mot anglais *corporation* qui désigne non pas la firme mais la société de capitaux.

4. Voir sur ce point «Réformer l'entreprise», entretien avec Olivier Favereau, propos recueillis par François Euvé. «On a forcé les entreprises à entrer dans un moule qui transforme une organisation humaine en un actif financier qui doit créer le maximum de valeur pour les actionnaires... Les traits marquants sont bien documentés: perte d'indépendance des managers par rapport à la finance, exigence croissante de flexibilité, précarisation des relations de travail, report du risque d'entreprise sur le travail salarié, explosion des inégalités y compris salariales, désarroi du management intermédiaire accaparé par les tâches d'évaluation, etc.», www.cairn.info/revue-etudes-2018-9-page-55.htm.

Contre cette réduction de l'entreprise à n'être qu'une machine à maximiser le profit pour les actionnaires, le temps serait venu de lui redonner vie en tant qu'entité spécifique tout en l'inscrivant dans son milieu social et environnemental. Un ensemble de réflexions et de propositions s'est développé en ce sens au cours de ces dernières années. Elles sont très diverses, certaines sont très superficielles, d'autres plus ambitieuses. Les unes cherchent à définir un nouveau cadre juridique pour l'entreprise, d'autres voudraient la restauration d'un management doté d'une relative indépendance par rapport aux actionnaires, et certaines, plus radicales, mettent en avant la création d'un collectif intégrant toutes les parties prenantes (salarié·es, organisations syndicales, actionnaires, dirigeants). Nous nous proposons dans ce chapitre d'établir une distinction entre deux sortes d'orientations, à nos yeux incompatibles. Il y a d'une part une orientation clairement démocratique, qui entend remettre en question le pouvoir patronal et managérial qui règne dans l'entreprise et qui vise à donner aux salarié·es un pouvoir en tant que participant·es à une œuvre commune. Il y a d'autre part une orientation qui relève de l'intention de le pérenniser, au prix d'une nouvelle façade aux couleurs chatoyantes, le pouvoir du capital. Nous commencerons par celle-ci.

«RAISON D'ÊTRE» ET PROFIT

Le récent rapport de Nicole Notat et Jean-Dominique Senard, commandité dans le cadre de la préparation de la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), s'inscrit dans cette seconde veine⁵. Leurs auteurs sont bien connus : Nicole Notat est ancienne secrétaire générale de la CFDT, actuellement dirigeante de Vigeo Eiris, une société d'évaluation

5. L'entreprise, objet d'intérêt collectif, 9 mars 2018, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/entreprise_objet_interet_collectif.pdf.

sociale et environnementale des entreprises et Jean-Dominique Senard était, jusqu'à peu, président du groupe Michelin. L'intention affichée consiste à contester la part trop belle faite aux actionnaires dans la rétribution des «parties prenantes» et dans la distribution du pouvoir. Pour cela, il conviendrait de définir une «raison d'être» de l'entreprise, au-delà du profit : «La raison d'être se définit comme ce qui est indispensable pour remplir l'objet social, c'est-à-dire le champ des activités de l'entreprise.» Derrière cette formule, l'idée est que chaque entreprise soit incitée à définir un «objet social» large, prenant en compte tous les impacts qu'elle a sur la vie des individus, sur les territoires, sur les équilibres écologiques, etc. En somme, c'est vouloir généraliser les dispositifs de la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise (RSE). Dans un syllogisme impeccable il s'agirait de revaloriser le rôle des directions de l'entreprise dans le choix de ses stratégies en relativisant la recherche du profit puisque faire fonctionner une entreprise uniquement selon cet objectif conduit à sa mort par la perte de sa «raison d'être». Il s'agit donc de proposer une vision globale de l'entreprise qui synthétiserait innovation organisationnelle, climat social apaisé, préoccupation de l'environnement et efficience du capital humain. Cette «responsabilisation» ne manquerait pas, selon les auteurs du rapport, d'avoir un impact positif sur la performance des entreprises par le surcroît de sens et d'éthique que les salarié·es confèrent à leur travail. Il en découle un certain nombre de propositions de modification du Code civil. La société de capitaux devrait être gérée selon son intérêt propre en intégrant les enjeux sociaux et environnementaux de son activité, ce qui serait possible par la création d'«entreprises à mission», orientées vers la réalisation de ces objectifs⁶. À la différence de la RSE,

6. Ce projet a commencé de se réaliser en Californie où une nouvelle

qui n'engage à rien, les dirigeants d'une telle entreprise seraient tenus de respecter l'objet social élargi de l'entreprise.

Ce rapport semble pécher par naïveté ou simplisme. Un tel «ripolinage» fondé sur les principes d'une éthique volontaire ne changerait rien de fondamental à l'organisation du pouvoir dans les entreprises et à ses finalités maximatrices de profit. Il ouvrirait même la voie à la constitution d'entreprises d'un nouveau type fondées sur une base privée à même d'entrer en rivalité avec les services publics et à en menacer l'existence. La proximité est assez évidente avec l'idéologie du capital humain qui enjoint de mobiliser et de libérer les «ressources humaines» dans un processus doublement bénéfique pour l'entreprise et le développement personnel. Le rapport Notat-Senart est donc plutôt à lire comme la traduction la plus récente d'une crise profonde de légitimité de l'entreprise capitaliste. Les auteurs ne s'en cachent d'ailleurs pas, qui citent comme l'une de leurs premières motivations la «méfiance» généralisée à l'égard des entreprises dans l'opinion publique. L'une des caractéristiques de ce rapport est que la question du pouvoir dans l'entreprise n'est pas posée en dehors d'une modeste recommandation d'augmenter le nombre d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration des sociétés⁷. Mais il ne

structure d'entreprise est apparue en 2012: la *Flexible purpose corporation* (FPC), rebaptisée en 2015 *Social purpose corporation* (SPC), une structure de société anonyme qui répond à d'autres objectifs que le seul profit des actionnaires. Voir K. Levillain, «La flexible purpose corporation, Un petit pas pour le juriste, un grand pas pour l'entreprise?», *Cadres-CFDT*, n° 450-451, octobre 2012. En France, Blanche Segrestin et Armand Hatchuel ont avancé l'idée d'une «société à objet social élargi» (SOSE), dans le même esprit. Voir. B. Segrestin et A. Hatchuel, *Refonder l'entreprise*, Paris, Le Seuil, 2012, p. 107 et sq.

7. La recommandation est bien en retrait de ce qui se passe dans la majorité des pays de l'Union européenne. La proportion retenue ne dépasse pas dans le meilleur des cas 20%, quand la règle dans dix-huit des vingt-huit

suffit certainement pas d'évoquer les «compétences des administrateurs salariés» et leur impact positif sur l'innovation pour reconnaître un vrai pouvoir aux salariés.

C'est à partir de ce fonds commun que se déclinent ces dernières années une succession ininterrompue de formules managériales, tels le *reengineering* ou la «pyramide inversée» pour n'en citer que deux. La mode serait aujourd'hui à l'«entreprise libérée» définie comme une entreprise au sein de laquelle tout le monde se fait confiance, avance dans le même sens et se sent responsable du projet collectif auquel tous les collaborateurs adhèrent⁸. La démarche, qui remplace le commandement par l'«environnement nutritif», est censée permettre d'atteindre la modification en profondeur du *business model* en réduisant les coûts liés à l'existence de la ligne hiérarchique et des fonctions support, tout en augmentant les ressources consacrées à l'innovation collaborative. Nombre d'entreprises voient sans doute dans cette «libération» une séduisante manière de réduire les coûts. Mais l'essentiel est plutôt d'ordre comportemental: il s'agit de rallier l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs au projet de l'«entreprise libérée». Ce qui ressemble fort à une forme «branchée» d'asservissement et de soumission volontaire, lorsque, comme souvent, se multiplient les procédures d'auto-contrôle ou les dispositifs de surveillance de chacun par l'ensemble de ses membres au nom du bonheur collectif au travail. Produit et prolongement du tournant néolibéral des années 1980, ce nouveau management ne vise en rien à changer le pouvoir dans l'entreprise

pays de l'Union est de 33 %. On est loin d'un «bouleversement» des équilibres des pouvoirs.

8.Voir I. Getz et B. M. Carney, *Liberté & Co : quand la liberté des salariés fait le succès des entreprises*, Paris, Flammarion, 2016.Voir aussi le documentaire *Le Bonheur au travail*, réalisé par Martin Meissonnier et diffusé sur Arte (2014).

mais au mieux à en modifier l'exercice, non sans produire de nouvelles formes d'autocensure et d'aliénation pernicieuse et manipulatrice. On reste au fond dans le cadre du «nouvel esprit du capitalisme» tel que Luc Boltanski et Ève Chiappelo l'ont vu se déployer dans les années 1990⁹.

Il en va ainsi de nombreuses idées et propositions avancées ces dernières années, stimulées par la crise de l'entreprise néolibérale et les dégâts sociaux et environnementaux qu'elle provoque. Même la théorie dite des «parties prenantes» (*stakeholders theory*) qui voudrait donner un droit de regard sur les activités de l'entreprise à tous les «intervenants» (actionnaires, salariés, banquiers, fournisseurs, banquiers, collectivités locales, associations de défense de l'environnement, etc.) évite de poser la question du pouvoir de ceux qui sont réellement et durablement engagés dans l'activité collective de l'entreprise¹⁰.

LIMITES DES COURANTS MODERNISATEURS

Cette façon de «regonfler» idéologiquement le nouveau capitalisme, dans une période où l'angoisse écologique et la crise sociale font douter de la pertinence comme de la pérennité du capitalisme financier, n'a pas grand-chose à voir avec les projets de réforme des modernisateurs de l'entreprise des années 1960 et 1970, dans une autre phase de développement du capitalisme. Disons-le nettement, le rapport Notat-Senard est même en retrait par rapport à ce qu'un certain nombre de réformateurs avaient préconisé dans la deuxième moitié du siècle précédent.

On retiendra ainsi qu'au début de l'année 1963, François Bloch-Lainé publie un livre titré *Pour une*

9. L. Boltanski et E. Chiappelo, *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 2009.

10. Voir Segrestin et Hatchuel, *Refonder l'entreprise*, op.cit., p. 95-96.

réforme de l'entreprise, dont il dit lui-même qu'il discute des «idées qui sont dans l'air¹¹». Le livre est un succès avec près de cent vingt mille exemplaires vendus ; il s'inscrit dans une mouvance «moderniste» qui regroupe des hauts fonctionnaires, des intellectuels catholiques, quelques syndicalistes, des patrons et des journalistes. Il dénonce l'anachronisme du fonctionnement de l'entreprise et veut faire de celle-ci la «cellule» d'où l'on peut attendre une régénération de la société. Typique de cet état d'esprit est le constat qu'il dresse :

Il y a de sérieux inconvénients pour l'organisation de l'économie, pour la poursuite de l'expansion, pour la paix sociale, à ce qu'un mode d'action appelé à un tel avenir soit encore si embarrassé de son passé. Cet anachronisme est d'autant plus fâcheux que l'entreprise est un lieu d'élection pour réussir les conciliations dont nous ressentons la nécessité et dont nous avons commencé l'expérience. Qu'il s'agisse de combiner la planification et les mécanismes du marché; la liberté d'entreprendre et l'exclusion du gaspillage; la recherche du profit et le service du bien commun; la compétition et la loyauté; l'égalité des chances et les droits tirés de l'héritage; l'autorité des dirigeants et le contrôle de leurs actes... les solutions éviteront plus sûrement l'abstraction et l'imprécision si nous les construisons à partir de l'entreprise, cellule de l'économie concrète et microcosme social¹².

L'idée-force est que l'entreprise peut être placée sous plusieurs contrôles correspondant aux forces qui la constituent en sorte que quatre dimensions vont se trouver redéfinies : un gouvernement de l'entreprise; un statut du personnel; un statut du capital; une magistrature économique et sociale. Si les propositions ne sont pas toujours précises, l'une des plus importantes se résume en une phrase : «Il faut distinguer la direction,

11. F. Bloch-Lainé, *Pour une réforme de l'entreprise*, Paris, Le Seuil, 1963, p. 7.

12. *Ibid.*, p. 11.

qui est une, du contrôle qui peut être pluraliste^{13.}» Même si tout cela ne dépasse guère les limites d'un compromis «capital/travail», c'est encore beaucoup trop pour le patronat qui, à de rares exceptions, tire à boulets rouges sur le rapport. En dépit du soutien de quelques représentants du gaullisme social comme René Capitant, les propositions resteront lettre morte.

Le même sort sera réservé quelques années plus tard au rapport Sudreau commandé en juillet 1974 par président Valéry Giscard d'Estaing à l'ancien ministre Pierre Sudreau. La commission de travail procède à l'audition de nombreuses personnes impliquées dans le monde de l'entreprise et se réunit en groupes de travail thématiques. La commission écarte d'emblée la notion de *cogestion à l'allemande*, mais tient à élaborer la notion de *cosurveillance* de l'entreprise par les actionnaires et les syndicats représentatifs. Elle cherche à développer les moyens de dialogue social ainsi que la *participation* (au sens gaulliste) des travailleurs à la vie de l'entreprise.

Parmi les suggestions avancées, on retiendra les propositions de création de nouvelles formes de sociétés civiles ou commerciales : la société des travailleurs associés dans laquelle les associés sont les salariés et où les détenteurs de capitaux n'ont pas de droit de vote ni de place au conseil d'administration ; et les sociétés à gestion participative ainsi que la création de l'entreprise sans but lucratif, à mi-chemin entre la société commerciale et l'association. Sont également mentionnées la revalorisation de l'actionnaire minoritaire et la création d'une procédure d'alerte par les salariés. Le monde du travail se voit enfin proposer une revalorisation du travail manuel, une protection accrue de la vie privée des salariés, le renforcement des moyens d'action des syndicats représentatifs et l'approfondissement de la

13. *Ibid.*, p. 41.

concertation au sein du comité d'entreprise associé à l'élaboration d'un bilan social.

Les propositions de Pierre Sudreau sont au total assez timides. D'autant qu'il insiste sur «le caractère facultatif, prospectif et diversifié des formules qui seront ainsi proposées», ce qui à ses yeux «devrait éliminer ou du moins limiter tout blocage psychologique chez les partenaires». Il n'en sera rien: comme avec le précédent rapport Bloch-Lainé, le blocage est moins psychologique que social et politique. L'inflexibilité du patronat témoigne d'une opposition de classe. Le dogme central du commandement unique de l'entreprise constitue le nœud de sa domination sociale. Toute velléité, même limitée, d'introduire une dose de démocratie dans l'entreprise paraît directement contradictoire avec ce qu'il considère comme sa propriété exclusive. Le discours réformateur de la fin du 20^e siècle dès qu'il aborde même timidement la question du pouvoir dans l'entreprise bute sur une conception absolutiste de la direction et de la propriété.

DES RÉFORMES DE LA LIBÉRATION AUX LOIS AUROUX : DES COMPROMIS FRAGILES

Mais qu'en est-il alors de réformes conçues et introduites dans des contextes et sur la base de rapports de force plus favorables au salariat? Les réformes de 1945 concernant les comités d'entreprise comme d'ailleurs le programme général du Conseil national de la Résistance avaient posé dans des termes nouveaux la question du pouvoir dans les entreprises.

Une double lecture a pu être faite de cette période. Elle est marquée par des avancées sociales considérables, c'est le cas avec la Sécurité sociale, mais aussi par la capture d'aspirations et d'initiatives de la classe ouvrière par l'État. On mesure mal aujourd'hui l'espoir suscité par les nationalisations. Elles n'étaient pas

seulement des instruments de régulation économique associés au plan, elles devaient être un moyen de changer la donne en faveur du salariat au sein des entreprises. Mais la déception viendra vite avec le constat que l'État patron des entreprises nationalisées, passée l'embellie des premiers mois, n'a rien à envier au patronat privé en matière d'exploitation et de répression. Pour autant, les réformes de la Libération ont permis le renforcement du poids des salarié·es, notamment par les comités d'entreprise et les conventions collectives.

Avant même que ne soient institués les comités d'entreprise, dès 1944, une multitude de comités de nature très diverse avaient existé, depuis les simples «comités sociaux» hérités du régime de Vichy jusqu'aux «comités de gestion» et aux «comités de libération d'usine» dotés de pouvoir de décision. Le patronat s'en est vite alarmé auprès du ministre du Travail, Alexandre Parodi, pour qu'il limite ses projets de changements aux seuls comités d'entreprise. Si ces derniers ont bien constitué un espace autonome et servi de support à une éducation populaire à vocation émancipatrice, ils n'ont à aucun moment permis, pas davantage que les nationalisations, d'opérer une remise en cause véritable du pouvoir dans l'entreprise. En réalité, le mouvement social n'a pu éviter son instrumentalisation étatique. Le vide laissé par l'effondrement de l'état vichyste et la déconsidération du patronat de la collaboration était certes une opportunité historique pour les initiatives de «ceux d'en bas». Ces dernières ont été assez rapidement canalisées par la plupart des forces politiques au profit de l'union nationale pour la reconstruction de l'économie et de l'État. Sur le plan syndical, la CGT, hégémonique dans les comités, ne revendique pas la propriété des moyens de production, elle demande plutôt un contrôle sur l'emploi des moyens pour assurer l'efficacité de la reconstruction tout en espérant sans doute, à plus long terme,

assurer un certain contrôle sur le fonctionnement des entreprises. Le Parti communiste, quant à lui, préfère mettre l'accent sur l'«épuration» des directions et sur la «confiscation des biens des traîtres» plutôt que sur la gestion ouvrière. L'acquis de cette période reste le développement de certaines formes légales de représentation des salariés.

Il faut attendre l'élection de François Mitterrand à la présidence de la République en mai 1981 et de l'arrivée de la gauche au gouvernement, pour que soit reposée la question du pouvoir dans l'entreprise. Le ministre du travail Jean Auroux est chargé de rédiger un rapport sur les droits des travailleurs dans lequel il affirme qu'il s'agit de «promouvoir une démocratie économique fondée sur de nouvelles relations du travail» et que «les travailleurs doivent être citoyens à part entière dans l'entreprise».

À la suite du rapport, deux ordonnances et quatre lois seront promulguées. Ces quatre lois modifient le Code du travail de façon significative, du moins sur le papier. Citons entre autres: l'encadrement du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise et du règlement intérieur au moyen notamment de l'interdiction de toute discrimination: «Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses» (loi du 4 août 1982); la création d'un droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail (loi du 4 août 1982); l'instauration d'une obligation annuelle de négocier dans l'entreprise, sur les salaires, la durée et l'organisation du travail (loi du 13 novembre 1982); la création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui fusionne et remplace le comité d'hygiène et de sécurité et la commission d'amélioration des conditions de travail, qui existaient

précédemment (loi du 23 décembre)¹⁴; l'instauration d'un droit de retrait du salarié en cas de situation de danger grave et imminent (loi du 23 décembre 1982).

Sans rester totalement lettre morte, ces dispositifs n'ont pas permis de «changer la vie» dans l'entreprise. Le tournant de la rigueur qui a lieu en 1983 et qui inaugure la dérive de la gauche gouvernementale vers le néolibéralisme y est pour beaucoup. La période politique qui s'ouvre au milieu des années 1980 est marquée par l'apologie de l'entreprise et l'héroïsation de l'entrepreneur. Tout un chacun, dans tous les domaines – économique, éducatif, culturel – est enjoint de se conformer au modèle de l'entrepreneuriat. La question sociale disparaît dans ce climat de modernisation technocratique, où la logique du marché et la valeur de l'argent s'imposent, phénomène symbolisé par la figure médiatisée de Bernard Tapie¹⁵. Il n'est évidemment plus question, trois ans après le rapport Auroux, de changer le pouvoir dans l'entreprise. Seul l'entrepreneur libéré de toutes contraintes est le vrai créateur de richesses et d'emplois. Les «idées progressistes» en matière de pouvoir collectif des travailleuses et des travailleurs semblent s'être évanouies en quelques mois.

En réalité, les changements de pouvoir dans l'entreprise relèvent moins du discours et de la force de conviction que du rapport de force mis en œuvre pour les faire aboutir et d'une stratégie de changement capable de s'inscrire dans une vision politique globale.

14. Le droit de veto du CHSCT, prémisses d'un véritable contre-pouvoir dans l'entreprise, a été évoqué mais écarté vivement par le CNPF. Ce débat sur le contrôle des employeurs a été renouvelé depuis quelques années. Le mouvement syndical apparaît divisé sur cette question. C'est ainsi que la CGT demande, dans ses *Repères revendicatifs*, un droit de veto pour le CHSCT, amenant la suspension des décisions de l'employeur qui porterait tort au droit fondamental à la santé des travailleurs.

15. Voir F. Cusset, *La Décennie : le grand cauchemar des années 1980*, Paris, La Découverte, 2006.

Car la « citoyenneté dans l'entreprise », si on prend l'expression au sérieux, n'est affaire ni simple ni facile. Elle touche à l'une des contradictions fondamentales de nos sociétés et remet en cause non seulement les rapports sociaux de propriété, de domination et d'exploitation mais toute l'organisation hiérarchique et inégalitaire du travail.

LA STRATÉGIE DE « CONTRÔLE OUVRIER »

Est-ce le cas avec la logique dite du « contrôle ouvrier » ? L'expression a pris des significations différentes selon que l'on se réfère à la démarche initiale de la « deuxième gauche » ou à celle de la gauche radicale, politique ou syndicale. Le « contrôle ouvrier » a pu en effet être revendiqué à la fois par des courants libertaires, socialistes, communistes ou chrétiens. Dans son optique la plus radicale portée par le syndicalisme révolutionnaire et les mouvements conseilliste ou trotskiste, le contrôle ouvrier vise à donner une forme politique à un pouvoir du collectif ouvrier sur ce qu'il produit, sur la façon dont il le produit (matériaux, procédés de production...), et bien sûr sur les conditions de travail et l'organisation du travail, etc. Les fonctions du contrôle ouvrier doivent être à la fois économiques, politiques et pédagogiques. Il s'agit de faire en sorte que le collectif retrouve et développe au travers de ces activités de contrôle une capacité d'initiative et de décision dont il a été dépossédé par le pouvoir patronal ou étatique. L'une des revendications clés, dans cette logique de maîtrise, est l'« ouverture des livres de compte ». Ce savoir comptable ne doit plus être monopolisé par la direction, il doit être partagé. Le contrôle ouvrier se distingue en cela nettement des dispositifs de « concertation », de « cogestion » ou de « participation » par l'extension de son périmètre et par l'exercice d'un réel pouvoir. Cet objectif est posé comme ce à quoi doit conduire

la dynamique des luttes de classes dans un processus révolutionnaire. Il s'agit de dépasser la dimension purement économique de la lutte pour des augmentations de salaires en articulant des revendications immédiates et des exigences propres à remettre en cause le système capitaliste. En somme, la lutte ouvrière doit permettre d'instaurer un «double pouvoir», celui du patronat qu'il s'agit de réduire et celui des salarié·es qu'il faudra élargir avec la force croissante du collectif en lutte. En cela la grève active et auto-organisée est conçue comme une préparation à la future «autogestion ouvrière».

Le vocabulaire autour du «contrôle ouvrier» peut sembler daté. Il paraît appartenir au monde des luttes ouvrières du 20^e siècle dans le cadre de capitalismes encore industriels et nationaux. Quelle portée peut-il avoir aujourd'hui à l'âge de l'optimisation fiscale et du dumping social et alors même que les experts et expertes des comités d'établissements ont accès aux comptes de l'entreprise? Comment contrôler un appareil productif segmenté sur le plan mondial? Comment peser sur les décisions stratégiques des entreprises multinationales, notamment en matière de licenciements et de fermetures d'entreprise? Sauf rares exceptions comme celles du «modèle ouvrier italien» dans la lancée de l'«automne chaud», le «contrôle ouvrier» n'a eu que peu de réalisations pratiques. Les questions posées par les promoteurs et promotrices de cette ligne n'en sont pas moins fondamentales, comme le sont d'ailleurs toutes les revendications qui touchent à l'organisation et aux rythmes de travail.

La stratégie du contrôle ouvrier se heurte à la contradiction suivante: si elles sont limitées à des mobilisations d'entreprises particulières, les revendications de contrôle trouvent pour principale issue un compromis local (salarial ou de management) de «participation» qui ne modifie guère le pouvoir du capital sur l'ensemble

de l'appareil de production. Il peut même, dans certains cas, conduire à des formes d'aliénation des salarié·es aux intérêts des actionnaires, au nom du partage supposé «équitable» des sacrifices nécessaires pour sauver l'entreprise et l'emploi. En revanche, la généralisation du contrôle ouvrier serait directement contradictoire avec le pouvoir du capital et ses différents aspects : secret des affaires, mise en concurrence des personnels, droit de la propriété privée, hiérarchie et division des tâches. Elle n'est concevable qu'en cas de crise révolutionnaire globale, lorsque la question du pouvoir est posée à tous les niveaux. En ce cas, porté par un mouvement de masse, le «contrôle ouvrier» ou ce que les Italiens ont appelé l'«autonomie ouvrière», constitue l'un des éléments de réponse du salariat à cette crise. C'est d'ailleurs ainsi qu'elle est stratégiquement posée par les révolutionnaires qui pensent en termes de «transition» vers la prise du pouvoir par les travailleuses et les travailleurs. Mais dans l'histoire réelle, si l'on pense notamment à la révolution d'Octobre, il est loin d'être sûr que ce processus débouche sur la réalisation de la démocratie ouvrière. La contradiction a été entrevue par le dirigeant trotskyste Ernest Mandel lorsqu'il remarque que dans le cadre d'une crise révolutionnaire, la dualité du pouvoir passe du niveau de l'entreprise au niveau de l'État. Or l'«État révolutionnaire» a les moyens sinon la volonté expresse d'instrumentaliser et *in fine* de détruire les organes démocratiques indépendants (comités de grève, comités d'usine, soviets, etc.) qui s'étaient précisément développés comme expression du contrôle ouvrier, ainsi que l'ont montré les historiens de cette révolution¹⁶.

16. Voir E. Mandel, *Contrôle ouvrier, conseils ouvrier, autogestion*, Paris, François Maspero, 1973; et aussi Marc Ferro, *La Révolution de 1917*, Paris, Albin Michel, 1997.

DES VOIES DE RENOUVEAU

Faut-il désespérer dès lors que ni les réformes d'en haut ni la mobilisation d'en bas ne semblent devoir changer le pouvoir dans l'entreprise? Si la difficulté est réelle nous pouvons cependant observer aujourd'hui un renouveau de la réflexion sur l'institution de l'entreprise. Pour sortir du modèle de l'entreprise capitaliste, Daniel Bachet propose ainsi de faire reposer la structure de décision sur deux entités différentes, l'une représentant les actionnaires intéressés par le rendement de leurs capitaux, l'autre représentant l'entreprise elle-même comme entité spécifique¹⁷. L'idée, au-delà du détail des propositions, serait de donner existence institutionnelle à l'entreprise, qu'elle devienne une réalité «supérieure» aux intérêts des parties, de sorte que les capitalistes ne pourraient pas la liquider au gré des logiques financières qui les animent ou au regard du seul critère du profit. Ce qui supposerait également une révision complète des manières d'apprécier l'«intérêt social» de son activité de même que sa valeur. L'essentiel serait de «démarchandiser» l'entreprise, autrement dit de donner une forme institutionnelle à la «communauté de travail». Ce serait aller évidemment à contre-courant de la financiarisation de l'économie qui a nié de façon radicale la dimension institutionnelle de l'entreprise, comme le montrent l'essor des pratiques de vente à la découpe, les rachats d'entreprises par l'endettement (LBO) ou l'évolution des modes d'évaluation des actifs et la nature des nouveaux instruments de contrôle de gestion.

Isabelle Ferreras, quant à elle, part d'un constat simple: dans nos sociétés, l'entreprise reste l'un des

17. D. Bachet, *Les Fondements de l'entreprise : construire une alternative à la domination financière*, Paris, L'Atelier. Paris, 2007, p. 211; voir aussi *Sortir de l'entreprise capitaliste* (en collaboration avec G. Flocco, B. Kervella et M. Sweeny), Broissieux, Le Croquant, 2007.

derniers lieux qui continuent à fonctionner comme une monarchie au service d'une élite de possédants excluant le «peuple» des salariés. Pour Isabelle Ferreras, il est temps de mettre fin à cette anomalie en instaurant la démocratie d'entreprise¹⁸. Comment? La sociologue s'appuie sur une expérience historique : celle de la transformation des monarchies absolues en régimes démocratiques. Dans de nombreux pays, comme l'Angleterre, cette transition s'est opérée *via* le «bicamérisme», système de gouvernement où coexistent deux chambres, l'une représentant l'ancien pouvoir aristocratique (celui des *lords*), l'autre représentant le peuple (les *commons*).

L'auteur préconise donc d'instaurer un «bicamérisme économique», c'est-à-dire un mode de gouvernement de l'entreprise où le pouvoir serait un «gouvernement représentatif chargé de trouver des compromis productifs pour le développement de l'entreprise dans l'intérêt des deux parties, et non plus d'une seule». Le bicamérisme économique fonctionnerait en fait comme la plupart des gouvernements démocratiques: par désignation des deux chambres, l'une représentant les actionnaires, l'autre les salariés. Elle désignerait un gouvernement représentatif ainsi qu'un comité exécutif.

Ce «bicamérisme économique» rendrait le gouvernement des entreprises «légitime, raisonnable et intelligent». De cette manière, les décisions stratégiques de l'entreprise (implantation des sites, stratégie d'achat ou d'innovation) seraient prises à l'issue d'une délibération réunissant des représentants et représentantes des salarié·es et des actionnaires, les uns et les autres ayant le même nombre de voix. En cela, elle ne propose pas de faire participer les salarié·es au contrôle ou à la gestion de l'entreprise mais bien à son gouvernement. Sa proposition dépasse ainsi le cadre de la participation des personnels dans le paritarisme ou

18. I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme?*, Paris, PUF, 2012.

la cogestion allemande. Il est permis toutefois de se demander s'il s'agit là d'une pure construction intellectuelle ou des prémisses d'un retournement et d'une évolution possible ?

Olivier Favereau plaide également pour une approche politique de la question de l'entreprise dont le réalité multiforme n'est pas appropriable par quiconque. Là où Friedman plantait un écriveau devant l'entreprise : «Propriété privée, Défense d'entrer», Olivier Favereau énonce une tout autre proposition :

La conclusion à laquelle nous sommes arrivés, c'est qu'elle relève de l'ordre politique, mais d'un politique qui n'a pas été pensé comme tel. Spontanément, nous plaçons le politique au niveau des pouvoirs publics, de l'État. L'entreprise nous invite à faire «descendre» le politique à un niveau intermédiaire entre le public et le privé.

L'exigence démocratique doit rejoindre l'«homme ordinaire au plus concret de sa vie : là où il travaille¹⁹».

Dans une perspective plus critique Thomas Coutrot envisage, quant à lui, la transmutation démocratique de l'entreprise en cherchant à dépasser le schéma du «contrôle ouvrier» sur la production pour tenir compte de l'ensemble des interactions sociales et des «externalités» d'une entreprise, laquelle n'a pas seulement des effets économiques directs mais des effets indirects multiples sur la société. Ce qu'il appelle le «contrôle citoyen» s'exercerait par un conseil d'administration composé non seulement de salarié·es et de représentants du capital, mais aussi d'actrices et d'acteurs de la société intéressé·es à des titres divers à l'activité de l'entreprise, et qui peuvent être des associations d'usager·ères ou de riverain·nes, des ONG et des représentant·es des

19. Entretien avec Olivier Favereau, propos recueillis par François Euvé, art.cit.

collectivités territoriales²⁰. L'idée d'un tel «gouvernement citoyen» de l'entreprise permet d'éviter un certain économisme présent dans la tradition du socialisme depuis ses origines qui avait tendance à réserver le contrôle de la production aux seuls «producteurs associés». Il s'agit d'une manière de réintégrer l'économie dans la vie sociale et dans la société démocratique en introduisant dans le monde de la production la pluralité des points de vue et leur confrontation réglée.

S'interrogeant plus avant sur les conditions de possibilité de la «démocratie productive», Thomas Coutrot propose dans son dernier ouvrage de prendre appui sur le travail vivant pour retrouver du pouvoir d'agir et changer la donne. Il convient en somme de reconnaître le savoir incorporé et invisible qui est au cœur de l'acte productif. C'est au travers du déploiement assumé du travail vivant intrinsèquement collaboratif et de l'intelligence collective qu'il produit que le collectif salarié peut commencer à reprendre la main sur la richesse créée. En ce sens, les dispositifs de réflexion des travailleurs et des travailleuses elles-mêmes sur leurs pratiques sont essentiels. Cela doit être un axe central de l'activité syndicale qui peut aider les salarié·es à exprimer ce qu'ils font réellement dans leur travail, à en dégager le sens pour elles-mêmes et eux-mêmes et pour les autres. Il s'agit enfin d'aider à formuler des propositions de transformation qui, ancrées dans l'expérience pratique du travail, ne seraient pas récusables par le management. Là où ont lieu ces expérimentations, les syndicats renouent le lien avec salarié·es et reconstruisent un rapport de forces. S'ils parvenaient également à tisser des liens avec celles et ceux qui ont un intérêt direct à la qualité du travail (client·es, usager·ères, riverain·nes, élu·es locaux, etc.), leur pouvoir social pourrait redevenir considérable.

20. T. Coutrot, *Démocratie contre capitalisme*, Paris, La Dispute, 2005, p. 171.

Ceci suppose, selon la formule de l'auteur, d'«ins tituer le travail concret», en élaborant collectivement des règles et des finalités du travail, attentives aux conséquences concrètes de l'organisation du travail sur les personnes et à leurs impacts environnementaux. Chaque entreprise aurait l'obligation de définir, par une élaboration collective incluant des parties prenantes extérieures, une mission d'ordre social et une mission d'ordre écologique, qui seraient opposables à la maximisation du profit. Cela suppose, on le voit, de sortir de la dictature des actionnaires pour aller vers des formes de gestion multipartite des entreprises. On ne peut dissocier les finalités sociales et environnementales et le gouvernement démocratique de l'entreprise²¹.

LES HORIZONS DU TRAVAIL ET DU POUVOIR DÉMOCRATIQUE

Même s'il partage nombre d'analyses de Thomas Coutrot, c'est par une autre voie qu'Alexis Cukier aborde la question de la démocratie dans l'entreprise²². Le «travail démocratique» comme objectif politique associe une démocratisation des activités productives et une production de nouvelles institutions démocratiques. Cette démarche mobilise l'apport des sciences sociales et de la sociologie du travail pour mettre au jour le sens politique de la critique du travail. L'un des intérêts de cette analyse est de croiser plusieurs grilles de lecture : les rapports sociaux de sexe, l'écologie politique et les théories du commun. Sur la base d'analyses empiriques du monde du travail contemporain, il déconstruit méthodiquement la fable néolibérale et ébauche des alternatives. Contre la «dé-démocratisation» néolibérale de la société, il montre que la démocratisation intégrale des activités dans l'entreprise est socialement légitime, théoriquement concevable et politiquement nécessaire.

21. Voir Coutrot, *Libérer le travail*, op.cit., p. 289.

22. A. Cukier, *Le Travail démocratique*, Paris, PUF, 2018.

D'où une philosophie sociale de l'activité productive et de ses enjeux politiques qui concernent aussi bien le droit du travail que les luttes féministes et la transition écologique. S'appuyant sur diverses expérimentations (coopératives, autogestionnaires, conseillistes) de démocratie dans l'entreprise, Alexis Cukier soumet à la discussion des voies institutionnelles qui permettraient de faire naître un «travail démocratique», c'est-à-dire un travail au service non plus de l'accumulation capitaliste mais de la démocratisation de la société, un travail qui permette d'articuler l'initiative des travailleurs et des travailleuses à un développement écologiquement et socialement maîtrisé.

La figure centrale autour duquel tourne l'ouvrage est celle du «travailleur-citoyen», qui supposerait une transformation de l'institution de production. Un «statut du travailleur-citoyen» reposera sur le droit de décision dans trois types d'institutions complémentaires : le «conseil d'entreprise» pour la gestion économique quotidienne ; le «conseil économique», au niveau de la branche d'activité (transport, santé, alimentation, etc.), pour les décisions sur la qualité et les prix des produits ; le «conseil social» au niveau des territoires, pour l'orientation générale de la production et de l'investissement, ainsi que des frontières entre travail et hors-travail.

Cette conception globale n'est pas sans faire écho à ceux qui, comme Jaurès en d'autres temps, ont esquissé l'organisation économique du socialisme. Distinguant la production administrative entièrement gérée par l'État et la production corporative gérée par des groupements professionnels de façon autonome et décentralisée, Jaurès mettait en garde contre les effets tyraniques d'une centralisation excessive :

Livrer aux hommes d'État et aux gouvernants, déjà maîtres de la nation armée et de la diplomatie nationale, la direction effective du travail national, [...] serait

donner à quelques hommes une puissance auprès de laquelle celle des despotes d'Asie n'est rien, puisque celle-ci s'arrêtait à la surface des sociétés et ne réglait pas la vie économique elle-même²³.

Décentralisée géographiquement et coadministrée par les communes, les branches industrielles, les syndicats, les organes professionnels, la propriété sociale, selon l'imagination politique de Jaurès, devait rester sous le contrôle des élus des travailleurs et des élus de la nation, dans le cadre d'un «conseil national du travail» fixant la loi économique.

Il ne s'agit certes pas d'imiter la conception de Jaurès, qui privilégiait l'élection à la démocratie directe, il s'agit de comprendre que le commun de production est à inventer institutionnellement. Entre la vieille formule de la «coopérative ouvrière» qui pour être un laboratoire de pratiques collectives n'en reste pas moins sous la menace de la concurrence capitaliste, et l'entreprise nationalisée dirigée par des patrons et des cadres dont la pratique diffère peu de leurs collègues du secteur privé, il y a place pour des schémas nouveaux mettant au premier plan la coopération organisée par les travailleurs eux-mêmes.

REPOLITISER LA QUESTION DU TRAVAIL ET DÉMOCRATISER L'ENTREPRISE

Même s'il est très loin d'être achevé, l'actuel renouveau d'une réflexion associée à des pratiques syndicales plus ouvertes à l'autoréflexion et l'auto-organisation des salariés ouvre une brèche qu'il convient d'élargir. La question du travail depuis les débuts du capitalisme a été posée par le mouvement socialiste comme centrale pour la démocratie elle-même. En d'autres termes, comme une *question politique* qui

23. J. Jaurès, «Esquisse provisoire de l'organisation industrielle», *Revue socialiste*, t. 2,2 n°128, août 1895, p. 136.

réclame du syndicalisme des «alliances avec les mouvements citoyens qui défendent la santé, l'écologie et la démocratie réelle²⁴».

Le néolibéralisme est au contraire une façon de dépolitisier le travail et de dé-démocratiser la société. On ne peut qu'être frappé par l'étendue mais aussi le renouvellement des formes de domination qui s'y exerce, notamment par la capacité de récupération managériale des contestations. Dans une approche qui associe Marx et Foucault, Thibault Le Texier remarque :

À la fin du 20^e siècle, dans les pays industrialisés, l'institution qui est en mesure d'enrôler les individus, d'en prendre soin, d'en tirer de l'information, de les éduquer, de les surveiller, de les punir, de les protéger, de les évaluer, de les récompenser, d'en façonnez les représentations, d'en obtenir du consentement ou encore d'en influencer les désirs, c'est au moins autant l'entreprise privée que l'État. Les grandes forces subjectivantes sont aujourd'hui davantage le management et le marketing que l'administration publique, le droit et la police²⁵.

Le néolibéralisme établit ainsi un continuum entre une entreprise non démocratique et une société qui l'est de moins en moins puisqu'elle est soumise, elle aussi, à la rationalité néolibérale de la concurrence. Ajoutons à cela que le néolibéralisme sous sa forme managériale a considérablement affaibli les collectifs de travail qui rendaient plus supportables les contraintes hiérarchiques. Désormais, «les travailleurs doivent affronter leur condition de salarié de façon de plus en plus solitaire», remarque Danièle Linhart²⁶. Et la

24. Coutrot, *Libérer le travail*, op.cit., p. 298.

25. T. Le Texier, «Foucault, le pouvoir et l'entreprise : pour une théorie de la gouvernementalité managériale», *Revue de philosophie économique*, vol. 12, n° 2, 2011.

26. D. Linhart, «Imaginer un salariat sans subordination», *Le Monde diplomatique*, juillet 2017.

succession des «lois travail» qui affaiblissent les garanties collectives ne font que renforcer cette solitude dans la subordination. Démocratiser l'entreprise n'a donc pas qu'un effet sur le travail, sur l'efficacité productive ou sur le bien-être des salariés. Cet objectif participe d'une stratégie plus vaste, celle d'une «démocratisation de la démocratie», pour reprendre une formule d'Étienne Balibar. Autrement dit, il ne peut y avoir de démocratie réelle dans la société sans remise en cause concrète de la subordination salariale par le changement radical du pouvoir dans l'entreprise et réciproquement.

CHAPITRE 6

COOPÉRATION, AUTOGESTION, COMMUNS

«Si la production coopérative ne doit pas rester une chimère et un piège, si elle doit remplacer le système capitaliste, si les sociétés coopératives réunies doivent régler la production nationale sur un plan commun en la plaçant sous leur propre contrôle et mettre fin à l'anarchie constante et aux convulsions périodiques, conséquences fatales de la production capitaliste, que serait-ce, Messieurs, sinon du communisme, du communisme “possible”?», Marx, *La Guerre civile en France*.

Comment s’émanciper à la fois de la tutelle du marché capitaliste et de l’État bureaucratique, comment instituer de proche en proche une économie et une société régies par des procédures démocratiques associant productrices et producteurs, usager·ères et citoyen·nes? Les potentialités transformatrices de l’ESS comme ses limites et ses risques de dérive invitent à reconSIDéRer des courants parfois anciens qui ont placé au cœur de leur démarche, de leur proposition et de leurs pratiques, un idéal de coopération tout à la fois productive et civique qui porte en germe une tout autre façon de faire société.

Après une longue éclipse et sous des formes diverses, parfois inédites, les mouvements sociaux de la dernière décennie laissent entrevoir un retour possible du coopérativisme. L’une de ses formes les plus visibles concerne les reprises d’entreprise et la création de Scop (Sociétés coopératives et participatives), mais il convient également de mettre au compte de ce renouveau nombre d’initiatives de mise en commun qui impliquent

productrices, producteurs et usager·ères : Sels (Systèmes d'échange locaux et solidaires), Amap (Associations pour un maintien de l'agriculture paysanne), coopératives d'habitants ou encore dispensaires autogérés en Grèce, etc. Les uns et les autres sont à la fois l'expression de résistances sociales aux dysfonctionnements et à l'injustice de l'économie capitaliste et la manifestation de la volonté de mettre en œuvre des alternatives sans attendre le «grand soir» de la révolution.

L'intérêt majeur d'un tel retour du coopérativisme réside moins dans la démonstration économique que dans la capacité d'initiative et d'invention sociales des salarié·es. La citation en exergue de Marx invite à voir dans les coopératives la démonstration en acte que les producteurs associés peuvent assurer une gestion sans patrons non sans pointer la perspective de leur réunion nécessaire et l'impératif de «régler la production nationale sur un plan commun en la plaçant sous leur propre contrôle». Ce qui, dès lors que ces conditions sont remplies, dit Marx, serait synonyme de «communisme possible». En peu de mots se trouvent posées là quelques-unes des questions fondamentales qui vont traverser et souvent diviser le mouvement ouvrier : par quel régime remplacer la propriété privée des moyens de production, quelle planification envisager en lieu et place de l'anarchie capitaliste du marché, sur quel type de société pourrait déboucher la généralisation du principe coopératif? Les réponses opposeront, sans que les choses soient toujours aussi tranchées, un versant collectiviste et étatiste (de Jules Guesde au programme du CNR) à un versant coopérativiste et associationniste (de Proudhon aux autogestionnaires). Pour autant une approche exagérément doctrinaire n'est pas nécessairement la plus féconde. Confrontées à la réalité sociale et au gré des luttes, les positions syndicales, en particulier, connaissent des évolutions voire des renversements de

perspective notables. Pour s'en tenir au seul paysage syndical français, on a vu ainsi la CFDT autogestionnaire des années 1970 se rallier quelque vingt ans plus tard aux impératifs managériaux du néolibéralisme tandis que la CGT a opéré un tournant significatif: elle a pris ses distances par rapport à la revendication de nationalisation et de contrôle par l'État et a encouragé les Scop issues des luttes en leur apportant une aide souvent précieuse pour surmonter les obstacles à leur réalisation, comme le montre l'exemple des Fralib. Un regard davantage généalogique qu'idéologique est donc plus à même de saisir les conditions et les enjeux de cette résurgence.

LA COOPÉRATION, UN MOUVEMENT QUI VIENT DE LOIN

Comment se regrouper et s'organiser dans le travail pour s'affranchir du joug du capital? Dès le début du 19^e siècle, la critique et la résistance aux ravages sociaux du machinisme industriel ont nourri des expériences de coopération. La philanthropie et l'esprit d'utopie s'y invitent fréquemment pour humaniser les relations de travail mais également changer les cadres de la vie familiale et sociale.

Telle était l'intention de Robert Owen avec la filature New Lanark. Sa tentative de généraliser cette expérience aux États-Unis échouera mais l'amènera à se rapprocher du mouvement ouvrier et syndical naissant. Bien d'autres expériences d'inspiration communautaire, reliant travail et vie quotidienne, pourraient être invoquées: Phalanstères de Fourier, Icaries de Cabet, Familistère de Godin, et bien d'autres. Souvent regroupées sous la rubrique problématique du «socialisme utopique», ces expériences sont des tentatives embryonnaires pour faire exister des «socialismes de l'utopie». D'une façon plus générale, le mouvement

des coopératives d'alors participe activement aux grandes luttes sociales et politiques et aux débats qui les traversent.

Ainsi s'opposent en 1848 Louis Blanc et Proudhon. Fidèle à sa doctrine de l'organisation du travail, Louis Blanc préconise le recours à l'État comme «banquier des pauvres» pour généraliser les coopératives qui resteraient marginales sans l'aide publique. Au lendemain de Février et alors que le gouvernement autorise enfin les associations ouvrières, c'est dans cet esprit que Louis Blanc envisage la création d'Ateliers sociaux avant que le «réalisme» de la Commissions du Luxembourg n'édulcore le projet avec les Ateliers nationaux à l'existence éphémère et seulement destinés à occuper les chômeurs. Pierre-Joseph Proudhon s'oppose radicalement à un tel système qui combine selon lui les méfaits de l'État et de la propriété. Seule l'abolition des deux ouvrirait la voie à une société libre. Pour Proudhon, le peuple doit trouver en lui-même les ressources, y compris en capital, nécessaires au fonctionnement économique des coopératives. Ce qui motive au lendemain de l'écrasement sanglant de la révolution de 1848 son engagement en faveur d'une Banque du peuple. Proudhon y voit la base d'un système mutualiste qui, grâce au rejet du taux d'intérêt et à l'émission d'une nouvelle monnaie, permettra que se réalisent des échanges libres et égaux. En dépit d'un certain succès populaire, il échoue, non sans laisser des germes dans la pensée libertaire et mutualiste.

En 1871, durant la Commune de Paris, les ateliers, abandonnés par les chefs d'entreprise, sont massivement repris par des associations ouvrières qui s'organisent spontanément pour relancer la production. À l'image de la transformation radicale de la vie sociale et politique dont la Commune, en tant qu'autogouvernement des travailleurs et des travailleuses, est porteuse, Marx

valorise à la fois le rôle des coopératives et leur capacité à produire selon un plan commun. La question de la propriété n'est pas l'essentiel pour les travailleurs «libres et associés». On sait que cette inspiration coopérativiste ne sera pas le dernier mot de la pensée de Marx. Si la perspective d'une société transformée en «association de producteurs» demeure, les moyens fluctuent dont la nationalisation sinon la propriété d'État. Une constante demeurera qui éclaire sa célèbre critique du programme de Gotha et d'Erfurt de 1875: dans la perspective de l'organisation socialiste du travail les coopératives n'ont de valeur que pour autant qu'elles sont la création des travailleurs et des travailleuses qui leur donnent vie.

Ce qui frappe dans les controverses qui opposent les courants du mouvement ouvrier d'alors est l'ampleur de la réflexion et la précision des propositions. On retrouvera cette inspiration dans toute sa complexité chez Jaurès qui soutient la création de la Verrerie ouvrière de Sainte-Clotilde tout en plaidant pour que celle-ci devienne la propriété commune de toutes les organisations ouvrières comme anticipation dans la société d'aujourd'hui du communisme prolétarien. Et précisément parce que les coopératives ne sont pas seulement des palliatifs aux misères présentes, mais un commencement d'organisation socialiste ou des germes de communisme semés en terre capitaliste., elles ont vocation pour lui à être placées sous le double contrôle des élus du monde du travail et des élus de la nation comme cadre permettant de concilier les volontés individuelles et un destin collectif.

AUTONOMIE OUVRIÈRE SOUS L'ÉTOUFFOIR ET CHEMINEMENTS SOUTERRAINS

La figure de Jaurès, en ce domaine comme en d'autres, clôt tout un cycle du mouvement ouvrier. Celui qui s'ouvre au lendemain de la Première Guerre

mondiale est marqué par l'hégémonie de courants et de pratiques qui pour des raisons symétriques vont placer sous l'étouffoir l'autonomie ouvrière jusqu'à stériliser ou réprimer toute velléité d'auto-organisation. Progressivement gagnés au réformisme électoral, les courants socialistes voient de fait dans les coopératives moins un allié qu'un obstacle qui risque de compromettre leurs calculs électoraux dans la mesure où il pourrait s'avérer difficile de les contenir dans le cadre des responsabilités gouvernementales auxquelles ils aspirent. S'ajoute à cela la croyance tenace que l'accès aux rouages de l'État permet une réorientation de l'économie conforme à l'intérêt général en lieu et place d'une mobilisation directe des travailleurs et des travailleuses perçue comme potentiellement génératrice de bouleversements sociaux peu contrôlables. Comme en miroir, la longue nuit bureaucratique qu'impose le stalinisme au jeune mouvement communiste décourage et stigmatise toute velléité d'initiative autonome qui échapperait au contrôle du parti.

À contre-courant, il faut signaler cependant l'heureuse et brève embellie de l'Espagne libertaire. Le peuple espagnol va dans les circonstances dramatiques de la révolution et de la guerre civile réaliser en toute autonomie et à l'échelle de régions entières, une authentique socialisation des terres et des entreprises. Après la fuite des propriétaires, les employé·es des transports publics de Barcelone réparent en urgence les voies endommagées après les combats de rue et relancent la circulation des tramways repeints aux couleurs rouge et noire de la CNT. Sous l'impulsion des organisations syndicales, la généralisation de ce processus gagne les chemins de fer, les activités portuaires, les services d'eau, de gaz et d'électricité. La Généralité de Catalogne reconnaît et encourage ces formes de socialisation de l'économie et de services publics. Il sera,

dans les mois qui suivent, procédé à un développement et une réorganisation des services de santé dans toute la Catalogne.

Dans le domaine agricole, en Aragon comme dans la région de Valence, la socialisation des terres se réalise à grande échelle. On estime qu'en Aragon, plus des trois quarts des terres sont socialisées au travers de centaines de collectivités. Dans beaucoup d'entre elles, l'argent disparaît et le travail est réparti entre toutes et tous. Des magasins généraux sont créés dans lesquels les membres des collectivités s'approvisionnent grâce à un système de bons.

«C'EST POSSIBLE ! ON FABRIQUE, ON VEND, ON SE PAIE»

Le cours pris par l'histoire et le mode même de développement et de régulation du capitalisme qui prévaut jusqu'à la fin des années 1970 accentuent encore l'étouffoir mis sur l'autonomie ouvrière. L'État social qui accompagne le modèle de la croissance «fordiste» peut donner le sentiment que, pour la majorité du salariat, il est plus avantageux de partager (même inégalement) les fruits de la croissance avec le patronat dans une période d'expansion et de chômage marginal. Et la grande majorité de la représentation politique du salariat s'est inscrite dans ce modèle de transformation «par le haut». Le recours à l'État à qui l'on demande de faire au lieu de faire soi-même semble avoir pris un avantage définitif.

Il faut attendre les premiers craquements et dérèglements du système pour voir le consensus se fissurer. En 1973, le dépôt de bilan de l'entreprise Lip est le précurseur de l'évolution économique à venir. Le combat des Lip connaît une médiatisation importante et marquera une génération militante. Le slogan est encore dans les mémoires: «C'est possible ! On fabrique, on vend, on se paie». «Et ça marche», pourrait-on ajouter.

La gamme des modes d'action et des décisions audacieuses précédées de délibérations impliquant l'ensemble du personnel est impressionnante. Cela passe par le déménagement et la cache du stock de montres, la reprise des activités ouvrières à leur propre compte, la vente sauvage de montres. Et aussi par la recherche et le maintien de l'unité syndicale, l'ouverture à tous les soutiens de l'usine de Palente, la popularisation par mille moyens de la lutte, l'organisation de la solidarité dans laquelle les ouvrières de Lip prendront une place essentielle. La portée politique du combat des Lip est considérable. Son possible pouvoir de contamination est apprécié à sa juste valeur par le gouvernement. Ce dernier cède en un premier temps et valide l'accord qui met fin au mouvement sur la base de la réintégration des 830 salarié·es et la reprise de l'entreprise, avant d'organiser délibérément le sabotage de cette utopie collective, radicale, démocratique et autogestionnaire, afin d'éviter une possible contagion ouvrière et syndicale au niveau national¹.

LA RICHE EXPÉRIENCE DES RÉCUPÉRATIONS D'ENTREPRISES EN ARGENTINE

Dans les années 2000, l'Argentine est en pleine débâcle économique et financière. Faillites et fermetures d'usines se succèdent. C'est dans ce contexte de crise que des milliers de travailleurs et travailleuses argentins envisagent la récupération de leur outil de travail pour continuer la production. Au total, ce sont plus 9 000 salarié·es, dans plus de 160 entreprises, qui s'impliquent dans cette réponse pragmatique face à la fermeture de leur entreprise. Devant l'abandon des

1. Voir sur ce point G. Gourgues et C. Neuschwander, *Pourquoi ont-ils tué Lip ? De la victoire ouvrière au tournant néolibéral*, Raisons d'agir, 2018.

entreprises par leurs propriétaires, les salarié-e-s en prennent le contrôle².

Les travailleurs argentins étaient confrontés à une politique économique et financière dont le résultat a été la destruction systémique d'industries dans les différents espaces productifs. La décision de collectifs de travail de conserver leur emploi répond donc à la nécessité de résister à la répression et à un appareil de justice qui priviliege le droit de propriété sur les droits sociaux. Confrontés aux ordres d'expulsion prononcés par les juges à l'encontre des expériences d'occupation, la stratégie des travailleurs et des travailleuses est de faire appel à la solidarité d'autres mouvements sociaux et des voisins de ces usines. Ce qui, dans de nombreux cas (Zanón, IMPA, Bauen, entre autres), permet d'éviter les expulsions et de créer un réseau social et politique de protection face aux attaques du pouvoir et des patrons. En termes de récupération d'entreprise et d'implantation du modèle autogéré, le cas de l'usine de carrelages Zanon est exemplaire. C'est ainsi qu'en octobre 2002, après l'abandon de l'usine par leur patron, 260 des 331 ouvrières et ouvriers licencié·es décident, en assemblée générale, d'occuper leur lieu de travail et remettent la fabrique en marche malgré sept tentatives d'expulsion, avec l'aide d'un comité de solidarité appuyé par les mouvements sociaux et la société civile.

On voit ici l'importance en termes d'efficacité d'un ample tissu social de soutien qui dépasse les limites de l'usine. La résistance créatrice des travailleuses et travailleurs se conjugue avec la consolidation des mouvements *piqueteros* et la diffusion des «assemblées populaires» qui surgissent dans différents centres urbains, notamment dans la ville de Buenos Aires. Ce qui, avec l'expansion des expériences d'économie et d'échange

2. Voir A. Ruggeri, *Occuper, résister, produire : autogestion ouvrière et entreprises récupérées en Argentine*, Paris, Syllepse. 2016.

solidaires donne un trait particulier à ce moment d'intense expérimentation populaire.

COMBINER LUTTE POUR L'EMPLOI ET PRODUCTION D'ALTERNATIVES

C'est avec retard qu'un tel état d'esprit commence à gagner le mouvement syndical français dans les années 2000. S'il est loin d'atteindre l'ampleur du mouvement argentin, il n'en est pas moins l'indice d'une pratique nouvelle avec ses réussites et ses difficultés.

Au début des années 2000, une vague de luttes importantes se mène face à la multiplication des fermetures qui frappent l'industrie et ses personnels salariés³ sans que des réponses de type coopérativiste réussissent à se mettre toujours en place. Aux plans dits de « sauvegarde de l'emploi » – remarquable antiphrase – répondent pourtant des luttes acharnées. Tour à tour, les salariés de Molex, Freescale, Continental, Caterpillar, New Fabris, Chaffoteaux et Maury, Ford, General Motors, Goodyear, Total-Dunkerque recourent à diverses actions spectaculaires : manifestations locales et nationales, envahissement de préfecture, pose de bonbonnes de gaz devant l'usine, tout a été tenté pour toucher l'opinion publique et interroger le gouvernement. Les succès, on le sait, ne sont pas au rendez-vous. En 2009, les Contis ont fait la une de l'actualité mais leur détermination et leur unité n'empêchent pas la fermeture et leur permettent seulement d'obtenir que leur licenciement coûte le plus cher possible au patron. À Goodyear Amiens, dans le cadre de la lutte contre le projet de fermeture d'un site rentable, un temps est envisagé de reprendre l'activité et de vendre directement les pneus aux consommateurs.

3. La destruction des emplois industriels s'amplifie avec la crise financière de 2008. La revue *Alternatives économiques* de janvier 2010, chiffre à 269 000 le nombre d'emplois supprimés dans l'industrie entre début 2008 et fin 2009, soit une baisse de 7,7 % des effectifs. Soit encore une perte de 500 000 emplois en dix ans.

L'une des difficultés juridiques sera de contourner la propriété de la marque associée à un label de sécurité.

Au total ce sont bien moins les idées des collectifs de travail qui manquent que les moyens et le rapport de forces pour les faire aboutir. Il faut un montage complexe associant la région Poitou-Charentes pour que les employé·es d'Heuliez réussissent à imposer au repreneur la poursuite d'une partie de l'activité et sa reconversion vers la voiture électrique. La tentative de reprise de la production sous contrôle ouvrier des téléviseurs Philips à Poitiers en janvier 2010 qui conduit à bloquer l'expédition tout en augmentant la production échoue face à l'envoi de menaces de licenciement pour faute lourde par la direction. À Molex (Villemur-sur-Tarn), usine de pièces automobiles très rentable et de pointe, où le projet de fermeture déclenche une lutte de onze mois, les salarié·es ont envisagé un temps, avec la CGT, la reprise de leur production très innovante sous contrôle ouvrier, avant de se faire déposséder de leur unité de production par des investisseurs américains.

La lutte de Fralib est à la fois connue et exemplaire. Les 1 336 jours de lutte des Fralib pour sauver leur usine marseillaise et leur emploi ont marqué l'histoire du mouvement ouvrier par la récupération de l'entreprise sous forme d'une coopérative : Scop-TI. La démarche articule création d'une coopérative, gestion démocratique «garantissant l'instauration de qualités de travail satisfaisantes pour tous» et «engagement dans une recherche de développement de productions de qualité, inscrites dans une perspective de soutenabilité économique et environnementale». L'enjeu est également de parvenir, à moyen ou à long terme, à l'élaboration de circuits d'échanges relativement courts conçus dans une perspective de développement durable. Dans cet esprit, la coopérative s'efforce de promouvoir la réimplantation et la relance d'une activité de production

d'herbes aromatiques arboricoles de qualité, en particulier en France et dans un périmètre local, participant ainsi à la reconstitution de la filière de manière à garantir l'approvisionnement de matières premières au sein d'un circuit viable et équitable. Scop-Ti veut dessiner un paysage économique, productif et social alternatif, avec pour feuille de route le partenariat avec des producteurs de proximité et la réhabilitation des savoir-faire, abandonnés ou en déclin. Comme autrefois celui des Lip, le message semble entendu. Tisanes et thés ont été achetés, vendus, proposés aux comités et restaurants d'entreprise, aux municipalités, aux épiceries de proximité et aux grandes surfaces. Des réseaux citoyens, des groupes militants, des associations, des syndicats ont relayé l'appel⁴.

Aujourd'hui, sur la base du bilan établi pour l'année 2016, 2 991 sociétés coopératives et participatives (Scop) sont répertoriées – soit une progression de 4% par rapport à 2015 – et comptabilisent 53 850 salariés. Il n'y pas de quoi valider l'idée parfois entretenue par des tenants de l'économie sociale et solidaire d'un lent grignotage de l'économie dominante. L'intérêt et la nouveauté résident plutôt dans une modification de l'état d'esprit de celles et ceux qui envisagent ainsi de «prendre leur sort en main»: non plus demander à l'État ou un quelconque repreneur providentiel de régler les problèmes mais les déplacer de façon à ce que les salarié·es concerné·es puissent elles et eux-mêmes les appréhender.

4. Cet engagement ne doit cependant pas masquer les difficultés. L'entreprise vit aujourd'hui grâce au dévouement extrême de certains sociétaires, davantage bénévoles que salariés, et à certaines campagnes de dons auprès des consommateurs.

PIUSSANCE ET VIRTUALITÉS DE L'AUTO-ORGANISATION

«Ce n'est pas par des arguments, mais par des actions, que les travailleurs ont prouvé que la production [...] peut être exercée sans l'existence de la classe des maîtres employant celle des manœuvres», avançait Marx dans l'*Adresse inaugurale* de l'Association internationale des travailleurs, en 1864. L'histoire et la géographie du mouvement des coopératives donnent un aperçu de ses apports mais aussi des difficultés rencontrées pour la réinvention de nouveaux rapports sociaux de travail. Trois problématiques sous-jacentes à l'activité et au développement des coopératives méritent d'être discutées.

La première concerne l'organisation et la division de travail et, notamment, les rapports dirigeants/dirigés. La seconde touche aux formes possibles et souhaitables d'appropriation sociale, donc à la question générale de la propriété. Enfin, dans une optique plus globale, la troisième porte sur les formes de socialisation (producteur librement associés, planification démocratique, fédération, etc.) qu'impliquerait une généralisation du coopérativisme. Dans les trois cas c'est bien la question de la démocratie économique, sociale et politique qui se trouve posée en tant que réponse concrète aux normes non démocratiques imposées par le néolibéralisme.

Comment en premier lieu la coopération et l'intelligence collective du monde du travail peuvent-elles, dans le contexte d'un développement des reprises d'entreprise et des Scop, modifier la façon même de «faire entreprise»? Comment les savoirs et les expériences accumulés par le collectif de travail peuvent-ils contribuer à redéfinir et remodeler des rapports sociaux de travail plus émancipateurs?

Le statut des Scop, qui donne, entre autres, un poids égal à chaque sociétaire dans la détermination des choix collectifs, semble pour certains constituer un modèle

apté à favoriser de nouvelles formes d'exercice et d'organisation du travail. Pourtant ce modèle rencontre une difficulté dans la mesure où il va concilier deux projets potentiellement antagoniques : un projet social de fonctionnement plus démocratique et un projet économique pour être rentable. Des études qualitatives soulignent l'existence de conditions de réalisation du travail plus favorables dans les Scop en raison principalement de la plus grande participation des salarié·es à leur définition. Ces études soulignent une tendance plus forte à adapter l'organisation aux conditions réelles de réalisation de l'activité et à mettre en place les formations nécessaires pour atteindre cet objectif⁵.

Il en va de même pour les conditions d'emploi. Malgré la pression qui peut parfois exister pour s'investir dans l'expérience coopérative sans compter se manifeste le souci d'une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle et un moindre recours aux temps partiels et à la flexibilité imposés.

La politique d'emploi vise à privilégier le contrat à durée indéterminée et à donner la priorité aux parcours en interne en finançant des formations nécessaires. S'agissant de la rémunération, les analyses se rejoignent sur le constat d'une échelle des salaires plus resserrée. Pour autant, ces aspects tout à fait positifs au regard de la réalité de l'exploitation du travail ne débouchent que rarement sur la mise en œuvre d'un mode alternatif d'organisation du travail et des relations hiérarchiques.

La même ambiguïté existe au regard des écarts de salaire ou encore au sujet de la finalité sociale de la production. Le défi du fonctionnement coopératif n'est pas seulement de tourner l'entreprise vers d'autres buts

5. Voir H. Charmettant, J.-Y. Juban, N. Magne, Y. Renou, G. Vallet, «Rapport d'étude», Grenoble, Université Pierre Mendès France, Centre de recherche en économie de Grenoble, 2013, *La qualité des relations sociales au sein de Scop*.

en espérant ainsi étendre son emprise et disputer au marché des espaces de plus en plus vastes. Il est aussi de concevoir l'entreprise coopérative comme une communauté de travail dont l'autogouvernement démocratique deviendrait en somme sa raison sociale. Au rebours d'un raisonnement exclusivement économiste, les nouvelles relations sociales de travail guideraient alors les choix économiques et non l'inverse en lien avec de possibles assemblées de consommateurs citoyens.

Mais peut-on opérer ce changement des rapports sociaux sans poser le problème de la propriété ? La question de la propriété a toujours traversé le mouvement social sans que les différentes options envisagées pour surmonter cet obstacle donnent véritablement satisfaction.⁶ Car si la domination du capital s'accorde avec la propriété privée des moyens de production, l'histoire montre que le remplacement de cette dernière par la propriété étatique n'est pas synonyme d'émancipation du travail. Tout dépend des modalités d'appropriation sociale, d'implication pratique des travailleurs et des travailleuses dans la production, du degré de maîtrise qu'ils et elles ont sur le procès de travail. L'un des grands mérites du mouvement coopératif est de casser le carcan idéologique et institutionnel d'un étatisme qui a montré à la fois ses limites et ses faillites.

Cependant la question de la propriété et de l'appropriation sociale n'est pas pour autant résolue. Tout développement important de reprises d'entreprises mêle la lutte sociale et un combat juridique souvent long et aléatoire autour de la question de la propriété. Cette difficulté rencontrée dans la pratique de la lutte invite à questionner la forme juridique de la propriété elle-même. Ne faut-il pas privilégier l'usage collectif

6. Le grand intérêt de l'ouvrage récent de B. Borrits, *Au-delà de la propriété, pour une économie des communs*, est de renouveler la façon aborder cette redoutable question.

des moyens de production et la destination sociale de la production davantage que la propriété, ce qui supposerait une transformation majeure du droit faisant prévaloir les droits d'usage sur les droits de propriété ? La question, on le voit, est fondamentale. La démocratie dans le champ du travail est incompatible avec le droit exclusif de propriété qui donne au capital seul le pouvoir de décision.

UNE SEULE SOLUTION, L'AUTOGESTION ?

En s'accordant sur la primauté de l'usage social sur la propriété formelle, on ne résout pas pour autant la façon dont cet usage se matérialise au-delà de chaque unité de production coopérative. Comment concevoir la coopération et la coordination entre elles et quelles institutions démocratiques imaginer pour assurer l'orientation de l'économie vers la satisfaction des besoins sociaux ? Ces interrogations n'ont rien de très nouveau et les réponses apportées selon les périodes et les courants ont considérablement varié. Il y a eu bien sûr le modèle de planification centraliste et bureaucratique, qui est aujourd'hui un repoussoir. Il peut y avoir ici ou là la tentation de raisonner en termes de marché coopératif, mais cette approche «entreprise par entreprise» mettrait de fait en concurrence travailleurs et travailleuses, et ne permettrait certainement pas de déployer les pratiques autogestionnaires. On peut repérer deux autres voies qui insistent au contraire sur les conditions de l'institution de l'autogestion. Elles penchent soit du côté de la planification démocratique, soit d'un mixte de «libre association» et de coordination des activités.

Les lignes qui précèdent montrent combien la résurgence sous des formes diverses de l'esprit et des pratiques de coopération rejoue la problématique générale de l'autogestion. Il faut entendre ici autogestion dans un sens qui dépasse une définition purement

idéologique ou strictement pragmatique. Elle associe en réalité un mode de résistance au capitalisme et la mise en œuvre d'une alternative. En ce sens l'autogestion excède la stricte gestion de la chose produite et met en jeu un ensemble de pratiques sociales et politiques démocratiques. C'est à cette aune que peuvent être éclairés aujourd'hui la plupart des problèmes qui se posent au mouvement des coopératives. Il en va ainsi, entre autres, de la division du travail cristallisée en spécialisation excessive comme en matière de hiérarchie y compris de genre. Un ensemble de mesures à caractère non seulement technique mais culturel peuvent être envisagées : rotation et partage des tâches particulièrement pour le travail constraint, le travail sale ou le travail pénible, refus de la répartition genrée des tâches et des responsabilités, formation permanente, élection et révocabilité des responsables, réduction des écarts de salaire, transparence dans les choix arrêtés en matière de stratégie, délibération en assemblée et contrôle des mandat donnés.

Cela ne signifie pas qu'un modèle unique d'autogestion puisse valoir universellement. La recherche de la maîtrise étatique de la transformation de la société a trop souvent inspiré des projets politiques soucieux d'homogénéiser des espaces et des temps qui, au gré des lieux et des circonstances historiques, se sont révélés hétérogènes et discordants, et par là rétifs à toute normalisation imposée. La dimension d'expérimentation et d'innovation doit être préservée, de même que celle de la mutualisation des expériences. C'est ainsi qu'une large variété d'institutions démocratiques pourraient naître sans que soit exclue a priori aucune forme de participation ou de représentation des coopératrices et coopérateurs. Fédérer sans unifier et sans hiérarchiser semble bien l'un des plus importants défis posé à la culture autogestionnaire aujourd'hui.

VERS L'ALTERNATIVE DU COMMUN

Cette problématique autogestionnaire ne doit-elle pas finalement s'intégrer dans la perspective plus vaste d'une démocratie étendue à toutes les institutions ? Car la question qui se pose est bien celle du périmètre de la transformation de la société : l'autogestion a été historiquement conçue comme une réponse politique aux problèmes posés par la gestion de la production économique. En ce sens, elle participe de l'époque du socialisme classique qui est centré sur la transformation des rapports de propriété et de pouvoir dans la production économique *stricto sensu*. Or la question qui se pose aujourd'hui, après l'échec du communisme étatique, est celle de savoir par quoi remplacer, non seulement dans la sphère de la production mais aussi dans la société en général, ce régime de compétition et de concurrence généralisée par lequel le capitalisme néolibéral constraint et ordonne nos modes d'existence et de travail. C'est bien d'ailleurs le sens des luttes et des mouvements qui se sont développés depuis les années 1960 et 1970, et qui concernent bien plus que le seul champ du travail. Ces luttes et mouvements se sont redéveloppés dans l'opposition au néoliberalisme dès les années 1990. À la privatisation progressive et généralisée des biens et services répond partout dans le monde un nombre croissant d'initiatives, de luttes, d'expériences, de réflexion, de recherches qui orientent l'action citoyenne vers le droit à une société socialement et écologiquement plus juste. C'est ce qui est exprimé sur le plan théorique par la problématique du *commun*⁷. Ce qu'il y a de rela-

7. Voir E. Ostrom, *La Gouvernance des biens communs : pour une nouvelle approche des ressources naturelles*, Paris, De Boeck. 2010 ; B. Coriat (dir.), *Le Retour des communs : la crise de l'idéologie propriétaire*, Paris, Les liens qui libèrent. 2015 ; M. Cornu, F. Orsi, J. Rochfeld (dir.), *Dictionnaire des biens communs*, Paris, PUF, 2017 ; C. Laval, P. Sauvêtre, F. Taylan (dir.), *L'Alternative du commun*, Paris, Hermann, 2019.

tivement nouveau dans ces mouvements est leur dynamique de plus en plus orientée vers la revendication de l'usage par les communautés concernées des lieux, des espaces et des institutions menacées. Ce qui est mis en avant est moins le recours à la puissance publique que le droit pour les habitant·es de définir et de contrôler ensemble l'usage qui sera fait de ces lieux et de ces biens. La question n'est plus simplement celle de savoir qui est propriétaire (un particulier ou l'État), mais de quel usage on fait d'un lieu, d'un service ou d'un bien. Il s'agit donc d'un déplacement de la question de la propriété (privée ou d'État) vers la requalification matérielle et symbolique des territoires et des activités au nom de l'usage collectif. On retrouve cette question à une tout autre échelle, lorsqu'il s'agit de savoir quel usage démocratique on fait des réseaux d'interaction sur Internet, et comment résister à la logique d'appropriation privée qui s'y est imposée progressivement au détriment des pratiques collectives libres. On retrouve cette question dans la forme et le contenu des grandes mobilisations démocratiques à partir de 2011, que l'on a qualifié de «mouvements des places». Ces mouvements ont investi les places publiques en faisant de ces espaces des lieux de protestation et d'expérimentation collaboratives. Cela a été le cas de l'occupation de la Puerta del Sol à Madrid, du mouvement Occupy aux États Unis, du mouvement des printemps arabes, dans une certaine mesure les Nuits debout, en France, ou encore de l'occupation de la place Syntagma à Athènes⁸. L'occupation collective d'un espace pour y redéfinir de nouvelles possibilités d'actions et de liens

8. Le mouvement de la place Syntagma à Athènes en 2013 fut très emblématique d'une démarche qui a su à la fois assurer le ravitaillement, se défendre contre les attaques de la police, organiser un système de soins médicaux, assurer le ravitaillement, ou encore être un point de rencontre pour discuter de la question des sans-abri.

politiques fonctionne comme une préfiguration de ce que pourrait être une société autre. Il en va de même de bien d'autres pratiques de lutte notamment celles qui instaurent une réelle coopération libre et égalitaire sur la toile, L'essor des technologies liées au développement d'internet, ainsi que leur appropriation inventive par des communautés citoyennes ouvertes, permettent de créer des plateformes interactives et coopératives qui attestent qu'existent d'autres façons d'agir et de se fédérer⁹.

Le principe général qui peut servir de fil conducteur pour construire une alternative à la domination et la mise sous tutelle néolibérale du salariat et des populations apparaît comme celle de l'institution de la mise en commun ou si l'on préfère, ce que Pierre Dardot et Christian Laval ont appelé le «principe politique du commun¹⁰». Ce principe peut s'entendre de deux façons complémentaires. Il s'agit d'une part de reconsiderer l'ensemble des lieux de production mais aussi des institutions, des activités sociales, des loisirs sous l'angle de leur réinstitution possible et souhaitable selon des principes démocratiques de fonctionnement. Il s'agit d'autre part, d'envisager leur finalité comme étant la satisfaction de besoins et de droits fondamentaux, ce qui en fait des «biens communs». La question est alors d'instituer ou de réinstituer des pratiques collectives et des lieux comme des «communs» associant les deux dimensions de la démocratie et de l'usage collectif. Que seraient et que deviendraient les entreprises mais aussi l'éducation, les transports, le logement, le sport, la culture, la communication, la sécurité, les soins de santé, la distribution de l'eau, la gestion des déchets,

9. On peut penser à la plate-forme pour la coalition du droit à la ville aux États-Unis, luttes pour la justice environnementale en Europe, etc.

10. Voir P. Dardot et C. Laval. *Commun : essai sur la révolution au 21^e siècle*, Paris, La Découverte, 2014.

etc. si on les considérait avant tout comme des institutions réellement démocratiques produisant des «biens communs» et non comme des objets de plus en plus soumis à une logique marchande? Dans cette optique d'institution des communs, il ne s'agit plus simplement de s'opposer à la privatisation avec pour objectif un hypothétique retour à l'État des organisations productives, ne serait-ce que parce que l'État est devenu un agent actif de la mise en concurrence et de la dépossession des populations de leurs moyens d'existence. Il s'agit d'établir un lien politique nouveau entre la production et l'usage, entre toutes celles et tous ceux qui produisent ou entretiennent le bien commun et toutes celles et tous ceux qui en font usage.

Dans le foisonnement des initiatives observables, il ne saurait y avoir de limite a priori sur ce qui a vocation à devenir des communs: entreprises mais aussi parcs, jardins, lieux en friche, les places et lieux de rassemblement mais aussi les lieux de production culturelle tels que les théâtres, les cinémas, les bibliothèques, les écoles, les universités, les installations et clubs sportifs, le patrimoine culturel, artistique, scientifique et industriel, les données numériques, les logements sociaux, l'habitat, la gestion de l'eau et des déchets, etc. L'objet principal des communs n'est pas limité à des ressources particulières, matérielles ou immatérielles, dont les caractéristiques en feraient «naturellement» des «choses communes», il concerne avant tout les relations interpersonnelles nouées dans l'activité collective et les relations entre les collectifs et tout ce qui conditionne leur existence. Ce qui importe est le lien indissoluble qui se crée entre les biens communs et l'activité collective qui les institue comme tels, les prend en charge et les gère au service de la collectivité et non pour maximiser la recherche de profits ou l'individualisme égoïste. On peut dire qu'il s'agit des germes d'une révolution anthropologique

en ce qu'elle remet en question le rapport des êtres humains et des êtres non-humains, tous coparticipant à la vie.

C'est l'enjeu écologique fondamental d'une démocratie du commun. Il ne peut se concevoir comme une adaptation au néolibéralisme prédateur, ni comme une solution isolée dans un territoire ou un pays. De même que l'on ne saurait construire le socialisme dans un seul pays – suffisamment d'exemples historiques et tragiques l'attestent – on ne peut penser et encore moins réaliser le principe politique du commun dans un seul lieu ou une seule entreprise. On sait que cette tentation peut exister, à la façon de certaines coopératives de travailleurs qui deviennent des entités économiques peut-être performantes mais peu solidaires avec ce qui les entoure. Plusieurs raisons plaident en ce sens. La première relève simplement du réalisme. Quels que soient le dynamisme et le soutien populaire dont pourrait se prévaloir une expérience réussie d'auto-organisation populaire sur un territoire donné, il est peu probable que l'État néolibéral et ses institutions – financières, militaires, etc. – laissent faire. Ainsi telle ou telle ville américaine peut contester les orientations de Trump en matière climatique ou d'immigration, mais fort du soutien des multinationales, des lobbys du pétrole et des armes et de l'État central (dont le Pentagone), celui-ci peut passer outre et ne s'en prive pas. L'offensive quasi militaire de l'État français pour détruire les communs de Notre-Dame-des-Landes en est un autre exemple. Ailleurs, le «service de la dette» – fut-elle illégitime ou odieuse – joue dans le même sens. La mise en réseau internationaliste peut donc constituer un moyen de desserrer l'étreinte néolibérale et résister à la répression étatique en créant un réseau de solidarité et de mobilisations sans frontière, soit en somme la nécessité urgente d'une internationale des initiatives alternatives.

La seconde raison relève davantage de l'éthique. L'éthique du commun est une éthique de la solidarité et de la coopération. L'esprit de repli et de «chacun pour soi», que cultive le néolibéralisme, lui est profondément étranger. La conquête des souverainetés alimentaire mais aussi culturelle, médiatique, etc., toutes nécessaires à ce que les populations andines appellent le «bien vivre» (*Buen vivir*), ne doivent pas se bâtir aux dépens des solidarités et à rebours des interdépendances entre les activités. En somme, la perspective d'une démocratie du commun, dans laquelle toutes les activités seraient imprégnées d'une éthique accordée au commun, privilégierait les échanges fondés sur la gratuité et le don, les rencontres et les métissages culturels, les apprentissages mutuels, les collaborations désintéressées, l'entretien précautionneux des ressources naturelles.

CHAPITRE 7

REFONDER LES SERVICES PUBLICS

Face à la financiarisation de l'économie et à la marchandisation généralisée de la société, le recours au développement des services publics est souvent évoqué comme un des principaux vecteurs d'une alternative. Cet appel peut prendre diverses formes. Il en va ainsi de leur extension ou encore de la mise en avant assez récurrente de la nationalisation comme possible solution face aux nombreuses fermetures d'entreprises. Mais si celle-ci apparaît encore parfois comme un possible recours temporaire¹, le débat reste ouvert pour savoir si celui-ci peut déboucher sur une perspective plus large de socialisation des moyens de production et des services publics. Se trouve alors posée la question du fondement de ces derniers, de leur finalité et partant de leur possible voire souhaitable ré institution en réponse à leur dénaturation actuelle.

LA DÉNATURATION DES SERVICES PUBLICS AU CŒUR DE L'OFFENSIVE NÉOLIBÉRALE

Les services publics sont depuis plus de trente ans la cible d'attaques récurrentes de la part des responsables politiques. De la Révision générale des politiques publiques (RGPP) sous la présidence Sarkozy au programme «Action publique 2022» mis en œuvre par Macron, en passant par la Modernisation de l'action publique (MAP) sous la présidence Hollande, la

1. Comme aux Chantiers navals de Saint-Nazaire ou comme l'exemple du rachat de la papeterie M-Real d'Alzay par le département avant revente à l'industriel Thaïlandais Double A.

réduction des coûts et notamment la baisse du nombre de fonctionnaires sont érigées en objectifs politiques majeurs. Ces derniers se traduisent par des restructurations nombreuses de services voire d'administrations entières, par la privatisation d'autres administrations ou, tout moins, l'ouverture à la concurrence, par une accessibilité territoriale réduite, par la remise en cause des statuts des personnels, fonctionnaires ou non, ou encore par une détérioration de la qualité des services proposés. Derrière cette manifeste «casse des services publics» se cache de surcroît une logique politique néo-libérale qui tend à imposer un mode de fonctionnement ordonné aux normes du privé et qui brouille les points de repères et les raisons de défendre les services publics.

De fait, au cours de ces dernières décennies, les services publics ont surtout été le lieu de batailles syndicales défensives. Les mots d'ordre se sont d'ailleurs transformés progressivement: tandis que la défense des statuts, des droits et des salaires des personnels étaient encore au centre des batailles syndicales jusque dans les années 2000, c'est davantage la défense de la qualité des services rendus qui est aujourd'hui avancée.

RETOUR SUR LA NAISSANCE ET LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES PUBLICS

La naissance des services publics est étroitement liée à la construction de l'État qui déploie très tôt une administration de plus en plus importante et prend en charge voire s'accapare un certain nombre d'activités selon les besoins du royaume. Mais s'il existe déjà au Moyen Âge des activités prises en charge par les seigneuries – les banalités – puis par les communes, l'administration d'État se développe avant tout dans le but de répondre aux besoins dits «régaliens». L'État va progressivement prendre en charge, dès l'Ancien Régime,

un certain nombre d'activités économiques jugées stratégiques et indispensables. En parallèle se développe la bourgeoisie qui maîtrise une part de plus importante de l'activité économique, notamment des prémisses de l'activité industrielle, non sans recourir déjà aux services de l'État et de la «puissance publique».

Du côté des économistes, Adam Smith identifie dès 1776 un certain nombre de devoirs que doit remplir le souverain²:

Le premier, c'est le devoir de défendre la société de tout acte de violence ou d'invasion de la part des autres sociétés indépendantes. Le second, c'est le devoir de protéger, autant qu'il est possible, chaque membre de la société contre l'injustice ou l'oppression de tout autre membre, ou bien le devoir d'établir une administration exacte de la justice. Et le troisième, c'est le devoir d'ériger et d'entretenir certains ouvrages publics et certaines institutions que l'intérêt privé d'un particulier ou de quelques particuliers ne pourrait jamais les porter à ériger ou à entretenir, parce que jamais le profit n'en rembourserait la dépense à un particulier ou à quelques particuliers, quoiqu'à l'égard d'une grande société ce profit fasse beaucoup plus que rembourser les dépenses.

Tandis que les deux premiers devoirs renvoient aux besoins régaliens, donc à la puissance publique, le dernier ouvre une large réflexion que poursuivront les économistes classiques puis les néoclassiques. Si les débats sont nombreux, on peut identifier un certain consensus quant aux activités que l'État doit prendre en charge: outre les missions régaliennes, il s'agit des activités qui seraient indispensables mais insuffisamment rentables pour être confiées à l'initiative privée ou encore celles dont la dépense ne peut être divisée

2. Voir S. Shirine, «La notion d'intérêt général chez Adam Smith: de la richesse des nations à la puissance des nations», *Géoéconomie*, vol. 45, n° 2, 2008.

ainsi que celles qui donnent lieu à des monopoles dits naturels. En négatif apparaissent l'ensemble des activités qui doivent relever de l'initiative privée et être soumises au jeu de la concurrence. De fait, à la question de déterminer quelles sont les activités qui doivent relever de la sphère publique, la réponse serait avant tout technique et non plus politique. Loin de poser les bases d'une autre définition des services publics, cette dépolitisation renforce la position tutélaire de l'État, dans le cadre de l'économie capitaliste.

L'avènement de la 3^e République va pourtant, en partie du moins, changer la donne. La nécessité de donner à la République naissante une certaine assise populaire, face aux conservateurs et réactionnaires d'une part mais aussi face à la montée en puissance du mouvement ouvrier, va amener certains responsables politiques et les juristes de l'époque à rompre avec la doctrine de la «puissance publique» afin d'y substituer la doctrine du «service public». Dès lors, l'État n'est plus seulement considéré comme une «instance supérieure, tutélaire et lointaine» dont la «fonction essentielle est d'encastrer le jeu social en fixant les règles que les acteurs sont tenus de respecter³». Au contraire, l'État est désormais conçu comme un acteur social à part entière, lui-même soumis au droit et intervenant davantage dans le fonctionnement de l'économie de marché. L'un des théoriciens du «service public» au sens moderne, Léon Duguit, définit ainsi l'État comme «une coopération de services publics, organisés et contrôlés par des gouvernements⁴». Les responsables politiques de l'époque sont alors empreints du solidarisme de Léon Bourgeois, voire, pour certains, des idées socialistes. Aux missions régaliennes, que Bourdieu comparait à «la main droite

3. J. Chevallier *Le Service public*, Paris, PUF, 1987, 1994, p. 10.

4. Cité par G. Braibant et B. Stirn, *Le Droit administratif français*, Paris, Presses de Science Po/Dalloz, 2002, 6^e éd., p. 151.

de l'État», s'ajoutent alors la satisfaction d'un nombre croissant de besoins collectifs et l'organisation de solidarité nationale, qui apparaissent comme sa «main gauche».

Le développement des services publics sera particulièrement marqué à partir des années 1930. Il est contemporain d'un certain contexte socio-historique qui favorise cette évolution : le capitalisme fait face à une conjonction de facteurs et de crises qui menacent de l'engloutir. En quelques décennies la donne est bouleversée avec le triomphe de la Révolution russe et la division du monde en deux blocs, avec la crise de 1929, avec l'arrivée des Fronts populaires et de régimes fascistes ou dictatoriaux, et bientôt la Deuxième Guerre mondiale qui laisse la plupart les pays exsangues. La généralisation des théories et des politiques keynésiennes à partir de la Libération fait logiquement l'objet d'une double appréciation. Si d'aucuns souligneront que le capital a largement profité de ce compromis pour poursuivre sa logique d'accumulation, cette expansion adossée au développement des services publics apparaît comme le fruit d'une incontestable puissance du mouvement ouvrier à l'époque, s'opposant à la définition essentialiste du périmètre des services publics imposée par les économistes libéraux.

Ce mouvement s'est cependant inversé depuis les années 1980. Les tenants du néolibéralisme se sont en effet appuyés sur les théories économiques néoclassiques, empreintes d'un normativisme de plus en plus important. Le marché parfaitement concurrentiel a ainsi été érigé en modèle à appliquer non seulement aux sphères traditionnellement marchandes de l'économie mais aussi au secteur public lui-même. Cette prévalence de la théorie économique néoclassique a à la fois opéré de profondes mutations au cœur même des services publics et réduit le débat sur le périmètre du secteur et

des services publics à des considérations en apparence technicistes. À l'inverse, des questionnements plus politiques quant à l'exigence de justice sociale et d'égalité territoriale, la recherche de l'intérêt général et du bien commun, ou même l'importance de certains intérêts dits stratégiques, notamment pour l'État, qui avaient pourtant longtemps prévalu, sont ainsi progressivement exclus du débat.

SERVICES PUBLICS, FONCTION PUBLIQUE ET SECTEUR PUBLIC : CE QU'IL FAUT DÉFENDRE

Que faire de cet héritage historique et de ces évolutions ? On distinguera ici les services publics du secteur public, qui désigne la propriété publique, et de la Fonction publique. Cette dernière regroupe l'ensemble des personnels des organismes publics recrutés sur la base du droit public, c'est-à-dire à la fois les fonctionnaires et certain·es contractuel·les, notamment les très nombreux·ses précaires de la Fonction publique.

Ces personnels sont répartis dans les administrations publiques que sont l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics de santé. Toutefois si l'ensemble des activités qui en dépendent sont considérées comme des services publics, l'inverse n'est pas vrai, puisque de nombreux services publics sont pris en charge par des établissements publics notamment les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) tels que la SNCF, ou privés, notamment des sociétés anonymes dont l'État est l'actionnaire majoritaire telles que EDF qui ne relèvent pas de la Fonction publique. Cette confusion, savamment entretenue par la multiplication des statuts juridiques de nombreux établissements, aux frontières entre public et privé, brouille l'analyse, en cela qu'elle divise l'objet en ensembles imparfaitement juxtaposables.

Si les principes constitutifs des services publics ne coïncident pas, ils sont cependant fondamentalement liés les uns aux autres et portent la marque de la spécificité de la Fonction publique française. Ainsi, la majorité des agent·es qui œuvrent dans le cadre des services publics dépend du statut général de la Fonction publique. Ce dernier, institué en 1983-1984 par Anicet Le Pors, alors ministre de la Fonction publique dans le gouvernement Mauroy, est selon ses promoteurs une condition des services publics ou tout du moins d'une certaine conception des services publics.

A quelques exceptions près, seuls les personnels qui relèvent des administrations publiques sont des fonctionnaires. Certains emplois, accessibles sur concours, se développent dès la fin de la monarchie. Ce type de recrutement est généralisé à partir de 1789, conséquence de l'abolition des priviléges. En effet, le concours apparaît comme garant d'un recrutement juste, fondé sur le mérite et la compétence, en rupture avec les priviléges et passe-droits qui prévalaient jusque-là. Se constitue alors progressivement ce que l'on appelle aujourd'hui la Fonction publique.

Le statut général de la Fonction publique repose ainsi sur un certain nombre de principes qui confèrent aux fonctionnaires, et donc aux services publics, une certaine indépendance face aux pouvoirs politiques et bureaucratiques, en même temps que certaines obligations. Nous citerons ainsi : le principe statutaire, suivant lequel le fonctionnaire n'est pas lié à l'administration par contrat individuel ou collectif mais par un acte unilatéral de la puissance public qu'il ne peut modifier ; le principe d'égalité, qui garantit aux fonctionnaires d'un même corps une égalité en matière de recrutement, qui s'effectue sur concours, mais aussi une égalité de traitement ; le principe d'indépendance, qui introduit une distinction stricte entre le grade, appartenant à l'agent·e,

et l'emploi appartenant à l'administration, ce afin de protéger le fonctionnaire face à toute tentative de pression économique et politique; le principe de responsabilité, qui rappelle que le fonctionnaire est d'abord un serviteur de l'intérêt général et qu'il doit, de ce fait, apporter à la nation toute justification sur la manière dont il accomplit ses missions, ce qui suppose, en retour, qu'il soit pleinement responsable dans l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées et qu'il puisse jouir de la plénitude des droits du citoyen. Ce sont ces principes qui pourraient définir l'esprit idéal-typique du service public qui a animé celles et ceux qui ont fondé le statut de la fonction publique au lendemain de la Seconde Guerre mondiale d'abord puis dans les années 1980. Au-delà des responsables politiques qui ont contribué à cette fondation, ce sont aussi les syndicats et les fonctionnaires dans leur ensemble qui ont montré, dans leurs luttes comme dans leur travail, leur attachement à cet esprit, qu'ils considèrent comme un choix de société.

C'est bien le sens de la défense du service public souvent revendiqué au singulier puisqu'il n'est pas seulement question de défendre le maintien de telle gare ou de telle maternité mais aussi, plus généralement, de rappeler l'importance des principes évoqués ici, qui donnaient aux services publics, dans leur diversité, leur cohérence. Mais nous avons vu comment cette cohérence a été mise à mal au cours de ces dernières décennies. Ce mal touche à la fois le périmètre et le cœur de la Fonction publique avec le recours aux contractuels et aux vacataires, y compris recruté·es sur la base du droit privé. Cette politique de recrutement permet en quelque sorte de contourner l'application du statut et en limite la portée.

On sait ainsi que, pour les agent·es de catégorie C, un certain nombre de personnes peut être recruté sur

des postes sans concours. À côté des personnels sous statut se multiplient en fait des personnels qui subissent la précarité. À ces modifications légales s'ajoutent de nombreuses inflexions, telles que le développement des primes individuelles ou des postes à profil, qui constituent autant d'entorses aux principes sur lesquels repose le statut. Finalement, si les services publics sont maintenus, ils singent de plus en plus les logiques de l'entreprise privée capitaliste avec le nouveau management public par exemple⁵.

Nous voyons donc ce qu'il convient de défendre dans les services publics et la Fonction publique. Il faut à ce propos s'inscrire en faux par rapport aux reproches d'un supposé manque d'efficacité. Cette croyance semble surtout utilisée pour imposer les préceptes du nouveau management public : réorganisation des services, évaluation par la performance des personnels et des établissements, financement par projet, etc. Quelques exemples suffisent à démontrer que les services publics peuvent être au moins aussi efficaces voire plus que des acteurs privés. Ainsi, en 2013, les dépenses de santé s'élevaient aux États-Unis à 16,4 % du PIB, dont plus de la moitié étaient des dépenses privées. Elles n'étaient que de 10,9 % en France, où les dépenses publiques sont nettement majoritaires, ce malgré la montée en puissance des régimes privés d'assurance maladie⁶. Difficile pourtant d'affirmer que la qualité des soins serait plus enviable aux États-Unis qu'en France.

La défense nécessaire des services publics ne saurait faire l'impasse sur leur tout aussi nécessaire transformation. Il ne s'agit pas simplement de réparer des dégâts

5. Voir Dardot et Laval, *La Nouvelle raison du monde...*, op. cit.; É. Rognon et T. Lamarche, *Manager ou servir : les services publics aux prises avec le Nouveau management public*, IFR-FSU/ Syllepse, 2010.

6. www.oecd.org/fr/sante/systemes-sante/French%20Country-Note-FRANCE-OECD-Health-Statistics-2015.pdf.

du néolibéralisme, mais de s'attacher à promouvoir en lien en particulier avec les usagères et usagers une conception et une pratique plus démocratique⁷.

S'AFFRANCHIR DU PHÉNOMÈNE BUREAUCRATIQUE

Les griefs sont nombreux qui pointent du doigt la complexité bureaucratique des administrations et l'organisation kafkaïenne des administrations publiques. Ce discours est d'ailleurs souvent en phase avec celui tenu par les agent·es de la Fonction publique qui, sur le terrain, regrettent la lourdeur d'une hiérarchie qu'elles et ils jugent parfois superflue ou incomptente. Derrière ces mots, c'est la bureaucratie telle qu'elle est communément représentée qui est dénoncée. Ces nombreux étages hiérarchiques intermédiaires empêcheraient les personnels des services publics de s'adapter aux situations qu'ils rencontrent, brideraient leur initiative et alourdiraient les démarches administratives.

Cette organisation bureaucratique des services publics est politiquement et socialement légitimée par le principe d'égalité nationale et de continuité du service public, double principe selon lequel les usagers doivent bénéficier, en tout lieu et en tout temps, des mêmes droits et notamment d'un même accès au service public. Mais si ce principe n'est pas en cause, la source et la réalité du processus bureaucratique doivent l'être. De nombreuses zones de flou laissent à la haute Fonction publique des micropouvoirs qu'elle peut contrôler tandis que les gouvernements élus obéissent à toutes sortes d'intérêts particuliers. C'est par ce

7. La Fonction publique a longtemps été dominée par une gestion autoritaire et hiérarchique des agents, considérés « comme les rouages impersonnels de la machine administrative » pour reprendre les mots de Maurice Thorez. *A contrario*, le statut de 1946 puis celui de 1983-1984 « ouvrent la possibilité de faire du fonctionnaire un citoyen responsable de l'exécution du service public » conditions d'un travail respectueux de l'agent et de l'usager.

processus que la souveraineté populaire est dessaisie, au détriment de la démocratie, tandis que l'intérêt général n'est plus nécessairement garanti et l'égalité des droits assurée. D'autant que les fonctionnaires, en tant que travailleuses et travailleurs, ne reprennent pas davantage la main sur leur travail – bien au contraire, dans le cadre du nouveau management public – tandis que les usagères et usagers n'ont dans les faits que peu de moyens d'intervenir concrètement dans la définition et l'organisation des services publics.

Marx expliquait qu'il ne s'agit pas d'abord d'un dysfonctionnement bureaucratique de l'appareil administratif mais qu'au contraire ce processus de dessaisissement de souveraineté était bien au fondement même de son principe⁸. Il analyse ainsi l'étatisation comme le passage d'un *commun au général*. Ce qui relevait uniquement de la vie des communautés ou des corporations (l'intérêt commun), est devenu affaire spécialisée de l'appareil d'État, lequel s'est complexifié dans sa structure interne en même temps qu'il augmentait de taille. En arrachant aux anciens groupes sociaux dominants leurs moyens directs de domination (institutions féodales, gouvernement oligarchique des villes, etc.), l'État provoque un certain nivelingement et une homogénéisation de l'espace par la loi et le règlement, il réduit les libertés collectives locales au profit d'une administration centrale dotée des armes symboliques et réelles de la souveraineté prétendument détentrice et gardienne de l'intérêt général. En somme, pour Marx la domination politique de l'État sur les communautés

8. Dans *Le Dix-huit Brumaire de Louis Napoléon Bonaparte*, Marx décrit ainsi la dynamique étatique des services publics : « Chaque intérêt commun fut immédiatement détaché de la société, opposé à elle à titre d'intérêt supérieur, général, enlevé à l'initiative des membres de la société, transformé en objet de l'activité gouvernementale, depuis le pont, la maison d'école et la propriété communale du plus petit hameau jusqu'aux chemins de fer, aux biens nationaux et aux universités ».

est devenue la forme même, médiatisée, générale, de la domination de classe dans une société capitaliste. Cette domination de l'État ne se réduit pas au couple répression-incultation idéologique, comme un certain marxisme a voulu le penser. Elle passe par l'organisation et la production de «services publics» à l'intérieur d'un appareil d'État diversifié. Avec la croissance et la diversification de l'État, les moyens de la domination et de l'exploitation se sont «abstraits» des rapports sociaux directs, en même temps que l'appareil d'État a constitué une réalité nouvelle, a produit des services nouveaux, a instauré des règles nouvelles dans le champ économique et social. L'État assure des fonctions de coordination de la division du travail, de consensus et de compromis entre les classes et fractions de la société. En d'autres termes, il assure les conditions générales de la reproduction de la société et de l'économie capitaliste, mais il ne peut le faire qu'en développant suivant les périodes des services publics nouveaux donnant satisfaction à des droits sociaux et culturels nouveaux ou en supprimant des droits fondamentaux considérés comme moins légitimes. Cette contradiction doit nous être présente à l'esprit dès lors qu'il s'agit de réfléchir à une possible réinstitution des services publics à rebours de l'hégémonie étatique.

C'est ainsi que récemment, dans une tribune publiée par *Libération*⁹, un certain nombre de personnalités marquées à gauche, dont Gérard Aschieri, ancien secrétaire général de la FSU et membre du CESE, et Anicet Le Pors, ancien ministre communiste, ou encore Willy Pelletier, coordinateur général de la Fondation Copernic et Aurélie Trouvé, présidente d'Attac, demandaient que s'engage un débat «pour une prise en charge collective et étendue de l'intérêt général» grâce aux services publics.

9. «La Fonction publique : une idée d'avenir», *Libération*, 4 mai 2018.

Poursuivant la conception des services publics développée par Léon Duguit, l'idée selon laquelle les services publics doivent permettre de répondre à l'intérêt général reste féconde mais doit probablement être réinterrogée. Ce qui inclut en premier lieu une critique du fonctionnement bureaucratique des services publics et de leur trop grande dépendance à la logique économique et sociale du capitalisme. En second lieu, la délégation donnée à l'État d'une sorte de monopole de la satisfaction des besoins collectifs doit être questionnée. Se trouve par-là posée la définition du besoin collectif. S'agit-il d'une réalité objective possédée et mise en œuvre par les seuls gouvernants? Ou relève-t-elle d'une co-élaboration et d'une codécision associant travailleuses et travailleurs, usager·ères et citoyen·nes?

LA RÉINSTITUTION DES SERVICES PUBLICS FACE AUX TENTATIVES DE RÉCUPÉRATION NÉOLIBÉRALES

Sans sous-estimer les offensives qui visent à déléguer massivement au secteur privé capitaliste les «missions de service public» ou encore à soumettre le fonctionnement des services publics aux logiques de l'entreprise en les singeant comme modèle d'organisation selon les normes du New Public Management, il ne s'agit donc pas de défendre les services publics tels qu'ils sont ou tels qu'ils ont été, selon une représentation idéalisée de leur fonctionnement. Il convient de dépasser leurs actuelles limites en s'appuyant sur l'exigence sociale d'une plus grande démocratie réelle.

Il est vrai que sur cette voie de nombreux écueils sont possibles. Il convient donc d'être attentif à toute tentative d'instrumentalisation de ces aspirations populaires à une participation politique effective. Sous prétexte d'autonomie des établissements publics, laquelle en réalité signifie leur mise en concurrence, se met en place un gouvernement néolibéral des personnels «piloté»

par le centre. Le cas des universités illustre parfaitement cette situation. Autonomes, elles sont gouvernées par un conseil d'administration qui siège et agit dans un cadre particulièrement contraint. Si le conseil d'administration est bien compétent dans la quasi-totalité des domaines qui intéressent le fonctionnement d'une université, le financement échappe à son contrôle. La majorité du budget d'une université est octroyé par l'État. Or, si celui-ci n'est pas suffisant, les membres du conseil d'administration ont alors la responsabilité de restreindre les dépenses et donc de réorganiser les services ou de fermer des formations. Cette situation provoque alors au sein des universités une concurrence accrue entre les départements et entre les filières, donc entre les enseignant.es, ce qui nuit par ailleurs à leur capacité de mobilisation. La part restante du budget dépend surtout des partenariats noués entre l'université et des collectivités locales ou des entreprises privées ou encore des réponses à des appels d'offres. De la promotion de l'excellence au choix de certains sujets de recherche, élus locaux ou représentants du patronat s'immiscent ainsi dans la définition des politiques des universités supposées «autonomes».

De même, les politiques de décentralisation et de déconcentration des services publics peuvent apparaître comme un moyen de rapprocher les citoyennes et citoyens des services publics. C'est d'ailleurs la gauche gouvernementale qui fut la première à promouvoir puis à engager le processus de décentralisation, avec l'aval de certaines confédérations syndicales. Ainsi, en 2013, la CFDT déclarait-elle encore qu'elle continuerait de «porter sa revendication d'une nouvelle étape de la décentralisation avec l'objectif d'améliorer la lisibilité, l'efficience et la participation des citoyens autour des enjeux des politiques territoriales¹⁰». Pourtant, dès les

10. www.cfdt.fr/portail/presse/communiques-de-presse/decentralisation

premières réformes en ce sens, dans les années 1980, il s'est agi d'abord d'une décentralisation de type néo-libéral favorisant la concurrence des territoires et des établissements publics, comme on peut le constater en matière d'éducation¹¹. Outre les inégalités exacerbées d'un territoire à l'autre en matière de financement, c'est aussi dans ce cadre qu'ont été développés les partenariats public-privé. Cette orientation a été confirmée par la suite à l'occasion des actes 2 puis 3 de la décentralisation. De nombreux travaux montrent encore comment la décentralisation, loin de donner plus de pouvoir aux citoyens, a surtout renforcé le poids du patronat. Lucie Tanguy, parmi d'autres, montre par exemple comment ce dernier parvient à imposer ses exigences aux régions en matière de définition des contenus de la formation professionnelle¹². L'évolution souhaitable des services publics ne saurait consister, une fois opéré leur éclatement, à déléguer des micropouvoirs à des sous-ensembles soumis aux règles intangibles de la mise en concurrence. C'est bien plutôt la coproduction citoyenne des politiques publiques qui doit être visée. Alors que la politique semble toujours plus éloignée des préoccupations des habitant·es, leur interdisant toute participation effective, les services publics doivent devenir un lieu qui permettrait de renouer avec la démocratie, en redonnant un véritable pouvoir de décision aux usagères et usagers et aux fonctionnaires et en permettant la participation de toutes et tous à la vie publique.

-un-projet-de-loi-très-en-dessous-des-objectifs-prod_140839.

11. Voir C. Laval, «Quand la décentralisation libéralise l'école...», *Mouvements*, n° 26, 2003.

12. Voir L. Tanguy, *Enseigner l'esprit d'entreprise à l'école*, Paris, La Dispute, 2016.

LE SERVICE PUBLIC ET LE PRINCIPE DU COMMUN

De la Commune de Paris à l'Espagne révolutionnaire de 1936-1939, quelques expérimentations historiques et propositions politiques invitent à repenser la question de la démocratisation des services publics. Deux grands modèles peuvent être distingués, le «modèle professionnel» et le «modèle citoyen». Dans le modèle professionnel, les services publics sont administrés par les travailleuses et travailleurs elles et eux-mêmes. Les grandes décisions techniques et administratives sont alors prises par des assemblées générales et le gouvernement des entreprises est composé, à parité, de délégué·es syndicaux et de délégué·es des comités techniques élue·es sur la base de leurs compétences. Ce fut le cas ainsi dès août 1936, notamment en Catalogne, où les syndicats, au premier rang desquels la CNT, réorganisèrent la direction des entreprises sous la forme de comités d'entreprise et de comités de service dans les secteurs de l'eau, du gaz et de l'électricité¹³. De même, à la suite de la Révolution russe, par l'ordonnance du 23 janvier 1918, les cheminot·es furent appelé·es à gérer directement les chemins de fer et à élire les membres des organes territoriaux à des échelons supérieurs, jusqu'à la formation d'un soviet panrusse des cheminot.es. Lénine rétablit cependant la direction centralisée administrative des chemins de fer trois mois plus tard. La limite du «modèle professionnel» tient surtout à la non-reconnaissance de la population et, plus précisément, des usagères et usagers comme parties prenantes possibles d'une co-construction des politiques publiques et d'une mise en œuvre pratique des missions de service public. Seuls les professionnels détiendraient les clés de l'«intérêt général».

13. Voir G. Leval, *Espagne libertaire*, XXX, Tops/H. Trinquier, 2013.

Dans le modèle citoyen, l'accent est mis, à l'inverse, sur la participation de la population, et notamment des usager·ères. C'est le territoire local qui constituerait le cadre «naturel» d'une participation directe des citoyennes et des citoyens dans les décisions les affectant dans leur vie quotidienne. La démocratie est alors avant tout définie comme un autogouvernement local, autrement dit, par des «pratiques directes de la gestion des communs» pour reprendre les termes de Juan Subirats, universitaire et responsable de la culture à la municipalité de Barcelone¹. Cette idée n'est pas sans faire écho au communalisme du 19^e siècle, sans cependant naturaliser la commune comme pouvait le faire Proudhon. Selon Murray Bookchin, principal théoricien de ce municipalisme, les assemblées citoyennes sont entièrement souveraines tandis que les administrations ne sont que des exécutantes de la politique. À l'inverse du modèle professionnel, le modèle citoyen, dans sa version municipaliste «pure», ignore la participation des fonctionnaires. Murray Bookchin affirme ainsi que «les assemblées populaires sont l'esprit d'une société libre, et les personnes qui administrent les politiques qu'elles décident sont ses mains²». De fait, ce modèle reproduit en quelque sorte le modèle souverainiste à une échelle locale.

Au-delà de l'antinomie apparente entre ces deux modèles, qu'il n'est pas question ici de chercher à dépasser en dehors de toute expérimentation pratique, l'enjeu, pour reprendre l'expression de Paolo Napoli, consiste à «affranchir la mission de service public du rôle presque mystique reconnu à l'autorité étatique³».

1. J. Subirats, *El Poder de lo proximo. Las vertitudes del municipalismo*, Madrid, Cataratas, 2015.

2. M. Bookchin, *Une Société à refaire : vers une écologie de la liberté*, Montréal, Écosociété, 2011, p. 259.

3. P. Napoli, «Service public (mission de)», dans *Dictionnaire des biens communs*, *op. cit.*, p. 1103.

Il s'agit, autrement dit, d'envisager les services publics selon la logique des communs, appelant alors à une participation non seulement à l'administration mais aussi à la définition des services publics. Les modalités de délibération et de décision doivent tenir compte des tensions et des contradictions qui peuvent exister entre productrices et producteurs, usager·ères et citoyen·nes, dans le cadre d'une institution et de valeurs qui permettent l'expression des conflits possibles et la composition d'intérêts qui peuvent être divergents. Dans cette optique, Pierre Dardot et Christian Laval⁴ proposent de s'engager dans la perspective de la double fédération des communes et des lieux de production telle qu'ouverte par le «dernier» Proudhon. Laquelle ne saurait se concevoir indépendamment d'un mouvement plus général de la société vers une plus grande auto-organisation.

C'est aussi dans ce sens que la Convergence nationale des collectifs de défense et de développement des services publics appelle dans son manifeste à «concrétiser dans la loi la représentation démocratique des usagers et des personnels dans les instances de direction des services publics ainsi que de nouveaux dispositifs de participation citoyenne réelle, c'est-à-dire la participation tant au processus d'élaboration de la décision qu'à sa prise et au contrôle de sa mise en œuvre⁵».

ÉTENDRE LES SERVICES PUBLICS

Les services publics ainsi refondés, renouant avec l'esprit du service public qui s'était développé à la sortie de la Seconde Guerre mondiale, en rupture avec les logiques du marché, mais dans un cadre démocratique

4. Dardot et Laval, *Commun*, *op. cit.*, p. 514 et sq.

5. Convergence nationale des collectifs de défense et de développement des services publics, «Manifeste pour le service public du 21^e siècle», 2017, www.convergence-sp.fr/manifeste.

nouveau, révèlent alors le potentiel alternatif. Dès lors, il revient aux travailleurs et travailleuses mais aussi aux usager·es et aux citoyen·nes, conscient·es de la dimension politique de leurs décisions, de faire vivre des services publics répondant aux exigence d'égalité, de démocratie et d'émancipation, tout en les protégeant des ambitions capitalistes. Dans cette perspective, ils et elles peuvent envisager des services publics nouveaux, qui répondent aux besoins qu'ils et elles expriment, au niveau local comme au niveau national. Il en va ainsi de la distribution de l'eau potable, qui fait l'objet d'importantes luttes locales pour sa reprise en main par les travailleuses, travailleurs et habitant·es dans le cadre de régies municipales, afin de garantir non seulement des tarifs socialement plus justes mais aussi une certaine transparence quant à la qualité de l'eau. Il en va encore de même avec les batailles locales menées pour la gratuité des transports en commun qui participent aussi de cette refondation. Nous pouvons aussi penser à la création de services publics de l'accueil périscolaire et des loisirs ou encore de la dépendance, qui pourraient prendre la forme de services nationaux déconcentrés, afin de garantir un égal financement sur l'ensemble du territoire tout en donnant aux travailleurs et travailleuses, aux usager·es et aux citoyen·nes la possibilité de les définir et de les administrer localement et démocratiquement. Nous pouvons enfin citer, entre autres exemples, celui d'internet, aujourd'hui accaparé par quelques-unes des plus grandes entreprises multinationales qui contrôlent le stockage des données, leur circulation et, de ce fait, les conditions de leur production. La création de services publics dédiés, pourrait permettre de garantir à la fois la neutralité du net et ses libertés fondamentales et l'égalité d'accès au stockage, à la circulation et donc à la production des données. Il existe d'ailleurs quelques régies municipales de

la télécommunication qui permettent, grâce au câble, d'offrir aux habitant.e.s un accès à la téléphonie, à la télévision et à internet sans passer par des fournisseurs privés⁶.

6. C'est notamment le cas à Montataire (60) ou encore à Elbeuf (76).

CHAPITRE 8

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET POTENTIALITÉ ALTERNATIVE

L'économie sociale et solidaire, peu prise en compte pendant longtemps par les univers politiques et syndicaux militants, à l'exception de certaines sphères dont celle de la «deuxième gauche», est aujourd'hui de plus en plus intégrée à la galaxie des initiatives et des institutions considérées comme «alternatives». Les Forums sociaux mondiaux, depuis les premières sessions de Porto Alegre, leur ont accordé une place de choix, notamment du fait de leur importance militante et politique au Brésil. Des regroupements fédératifs sont aujourd'hui très actifs à l'échelle de la France et les mouvements associatifs participent souvent activement à l'animation politique locale comme aux débats plus théoriques sur les alternatives, notamment sur les «communs».

Ce que l'on appelle aujourd'hui en France «économie sociale et solidaire» (ESS) se distingue des sociétés de capitaux par ses statuts, son objet social et son organisation interne des pouvoirs¹. L'économie sociale et solidaire est parfois présentée comme une «autre économie» ou même comme une «alternative au capitalisme²». Résultat d'une succession de périodes de construction, la catégorie d'«économie sociale», puis,

1. On parle dans d'autres pays de «tiers-secteur» ou de secteur non lucratif (*non profit sector*). Mais ces dénominations ne recouvrent pas le même périmètre d'activités.

2. T. Jeantet, *L'économie sociale, une alternative au capitalisme*, Paris, Economica, 2008.

plus récemment, celle d'«économie sociale et solidaire» (ESS) recouvre un ensemble très hétérogène d'activités et d'institutions historiquement sédimentées. Si la rhétorique unitaire et fédératrice des porte-parole et théoricien·nes de l'ESS produit certes une identité symbolique essentielle pour les acteurs, elle n'en garde pas moins un côté illusoirement homogène³. Le terme est donc difficilement maniable pour répondre à la question que nous voulons poser dans ce chapitre : y a-t-il véritablement dans ce secteur des éléments institutionnels qui dérogent aux règles dominantes de l'économie capitaliste et de l'administration bureaucratique ? Notre réponse sera «globalement positive», mais non sans réserve. S'il est assez facile, comme nous le verrons, de mettre en avant les «idéaux» qui sont censés guider les activités de l'ESS, il est beaucoup plus délicat de voir jusqu'à quel point ces idéaux sont respectés par ces mêmes institutions. En outre la question reste de savoir si la finalité de l'ESS vise à la constitution d'une nouvelle économie en lieu et place de l'économie capitaliste ou bien si elle ne vise qu'à constituer un «tiers-secteur» plus ou moins coincé entre le marché et l'État. Ou bien encore, si comme le soutient Hervé Defalvard, il faut compter sur une réorientation du marché et de l'État vers des valeurs différentes du fait de l'influence de l'ESS :

Cette alternative ne remplace ni le marché ni l'État, mais oriente leurs mécanismes de sorte qu'ils gravitent autour de la force de la solidarité et de la durabilité des territoires⁴.

3. Sur l'histoire de cette construction politique et juridique particulièrement complexe, Voir T. Duverger, *L'Économie sociale et solidaire : une histoire de la société civile en France et en Europe de 1968 à nos jours*, xxx, Le Bord de l'eau, 2016.

4. V. De Filippis, entretien avec Hervé Defalvard : «L'économie sociale et solidaire est l'alternative au néolibéralisme», *Libération*, 2 novembre 2015.

L'ESS non seulement fonctionnerait selon des mécanismes différents mais exercerait une certaine exemplarité démocratique, ce qui expliquerait sa force d'attraction, notamment auprès des jeunes, à un moment où le capitalisme présente des aspects particulièrement odieux sur le plan humain et social.

Mais d'abord, une remarque s'impose. Il faut constater combien sont complexes les rapports entre le syndicalisme et le champ de l'économie sociale. Nul doute qu'ils ont des racines historiques communes dans leur opposition à la «loi de la jungle» du marché et à l'individualisme libéral. Philosophiquement, le syndicalisme, le socialisme, le mutuellisme prônent l'activité collective et la mise en commun des ressources pour résister à l'emprise du capital sur le salariat. On peut ainsi constater une étroite parenté dans le fait que ni le syndicalisme ni le monde associatif ne font une confiance absolue au duo de l'État et du marché pour fixer les normes de la vie collective. L'idée selon laquelle on doit d'abord compter sur la solidarité et la force collective des associé.es pour améliorer les conditions de vie et de travail est constitutive du mouvement syndical comme du mouvement associatif qui ont pourtant bifurqué et n'ont plus souvent de relations que lointaines. Il y a eu certes des exceptions notamment lorsque le syndicalisme enseignant majoritaire à la grande époque de la FEN avait des relations quasi organiques avec de grandes mutuelles (MAIF, MGEN) et était entouré d'une vaste constellation d'associations fédérées par la Ligue de l'enseignement. Mais l'existence d'une «forteresse enseignante» fut une exception en France, et son caractère néocorporatiste était fort éloigné de la perspective d'une transformation générale de la société. L'ignorance réciproque est plutôt devenue la règle, après une période dans les années 1970 et 1980 au

cours de laquelle le thème de l'autogestion aurait permis de jeter des passerelles.

La question qui se pose maintenant est donc de savoir ce qui pourrait rapprocher l'ESS et le syndicalisme de transformation sociale⁵. Il nous semble que la syndicalisation des salarié·es du milieu serait une condition nécessaire pour que les valeurs prônées et affichées par l'ESS soient authentiquement réalisées. Plus généralement, il nous paraît que le syndicalisme de lutte doit considérer le terrain de l'économie sociale et solidaire à la fois comme un enjeu pour la définition d'une alternative sociale globale, comme un partenaire d'une «démocratie associative» notamment sur le terrain de l'insertion économique et de l'habitat, comme un ensemble potentiel d'allié·es dans la promotion d'un modèle social favorable aux salarié·es et comme un terrain de luttes sociales de grande importance dans une économie de services.

L'ESS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'ESS recouvre un domaine beaucoup plus vaste que celui que nous aurons l'occasion d'évoquer au chapitre suivant qui porte sur les coopératives. On y intègre habituellement à côté de ces dernières les mutuelles et surtout les associations. L'ESS peut se définir soit comme une nouvelle conception hétérodoxe de l'économie, soit comme un ensemble de formes et de statuts d'organisation, soit comme un autre mode de développement à l'instar de la loi relative à l'ESS du 31 juillet 2014. Cette loi pose comme définition que l'«économie sociale et solidaire est un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine» et qu'elle comprend toutes les

5. La situation est très différente dans d'autres pays, par exemple au Portugal ou en Belgique. Voir <http://recma.org/actualite/syndicalisme-et-economie-sociale-un-cousinage-vivant-reinvestir> et

activités conduites par des personnes privées qui respectent un certain nombre de conditions dont deux essentielles : la non lucrativité du but et la gouvernance démocratique⁶. Hervé Defalvard insiste sur la relative nouveauté de cette définition juridique :

Elle ne limite plus l'économie sociale et solidaire à un autre mode d'entreprendre, elle la définit aussi comme un mode de développement économique reposant sur les valeurs de solidarité et de durabilité, voire de sobriété⁷.

Ce serait même un moyen de «démocratiser la démocratie» en formant les travailleurs et travailleuses à l'exercice d'une sorte de citoyenneté d'entreprise qui peut rejoaillir sur toute la vie civique en dehors du travail. On peut ajouter à cette définition «par les fondements», que, pour un certain nombre de sociologues, l'ESS correspondrait à la «logique réciprocitaire» selon laquelle le lien social obéirait essentiellement au rapport de «don-contre-don» analysé par Marcel Mauss⁸. D'autres comme Jean-Louis Laville, rapprochent plutôt cette logique de réciprocité de la typologie de Karl Polanyi qui distinguait la réciprocité que pratiquait une communauté, de l'échange sur le marché et de la redistribution par l'État. Pour résumer, l'ESS voudrait construire un domaine de l'économie et de la société qui serait structuré par des valeurs d'égalité et de solidarité et non pas par le seul objectif capitaliste du "profit pour le profit" ou par les mécanismes bureaucratiques d'affectation des ressources.

L'ESS recouvre des institutions et des pratiques obéissant à des valeurs morales, sociales et politiques pour

6. Pour le texte complet de la loi, voir www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do.

7. *Ibid.*

8. C'est le sens que lui donne la *Revue du Mauss*, pilier doctrinal en socio-logie d'une économie solidaire qui obéirait à la logique réciprocitaire.

certaines très anciennes. Elle s'inscrit historiquement dans la filiation d'un associationnisme populaire qui est né au début du 19^e siècle, et qui visait à «faire descendre la république dans l'atelier» tout en faisant valoir concrètement les capacités politiques et économiques des ouvrières et ouvriers et des artisans contre tous ceux qui ne leur reconnaissaient justement aucune de ces capacités. L'association, terme majeur d'une utopie sociale de combat, a été ainsi au principe du socialisme, du coopérativisme et du syndicalisme au 19^e siècle. Philippe Frémeaux distingue deux logiques qui traversent et divisent encore l'ESS : la logique «associativiste» ou «associationniste» issue des institutions nées au 19^e siècle dont l'action visait l'entraide et la solidarité entre les membres d'une profession ou d'une catégorie sociale et les institutions obéissant à une démarche plus caritative, issue d'une tradition religieuse⁹.

On retrouve l'esprit associationniste dans certaines définitions données au secteur. Ainsi, Laurent Fraisse peut-il le définir comme l'«ensemble des activités contribuant à démocratiser l'économie par des engagements citoyens¹⁰». Aujourd'hui, l'ESS selon Jean-Louis Laville, «se rassemble autour d'un refus de se soumettre à la loi du profit et d'une volonté de démocratiser l'économie». Il ajoute :

L'idée directrice vérifiée empiriquement est qu'efficacité productive et démocratie ne sont pas contradictoires, d'autant plus que dans une société de connaissance et de services, l'intelligence collective devient un atout majeur¹¹.

9. P. Frémeaux, *L'Évaluation de l'apport de l'économie sociale et solidaire*, Rapport de mission à Benoît Hamon, ministre délégué en charge de l'économie sociale et solidaire et de la consommation, 2013, p. 20.

10. L. Fraisse, «La démocratie de l'économie», dans *L'Économie solidaire*, Paris, Paris, CNRS, 2011, p. 114.

11. J.-L. Laville, *Agir à gauche, l'économie sociale et solidaire*, Paris, Desclée de Brouwer, 2011, p. 15

Il s'agirait donc d'une articulation entre des activités de plus en plus ancrées dans des besoins collectifs, notamment de services, et une aspiration à «travailler autrement» ou à «donner du sens au travail», notamment en permettant une participation active des salariés.

Thierry Jeantet présente un certain nombre de caractères idéaux de cette «autre économie», que l'on retrouve, plus ou moins réalisés, dans la pratique : la liberté d'initiative collective, la démocratie interne, la juste répartition des excédents, l'indivisibilité totale ou partielle des fonds propres, la solidarité, la promotion de l'individu, l'indépendance vis-à-vis de l'Etat¹². Thierry Jeantet a cette formule qui en résume l'esprit : l'ESS est lié à «un projet collectif porté par la coopération des acteurs¹³». Philippe Chanial et Jean-Louis Laville, de leur côté, insistent sur la liaison entre la forme collective et le contenu solidaire, entre les pratiques démocratiques concrètes et l'objectif civique : «Le ressort de la création associative est le sentiment éprouvé que la défense d'un bien commun suppose l'action collective», écrivent-ils¹⁴.

Si l'on s'en tient aux définitions strictement statutaires, l'ESS occupe une place importante dans l'économie, avec plus de 12% d'actifs et 6% du PIB. Elle représente un emploi privé sur huit en 2015 avec 2,4 millions de salariés. L'économie sociale et solidaire regroupe plus de 200 000 établissements employeurs. Les associations avec 80% des salariés du secteur sont le principal employeur. L'emploi salarié y est en croissance régulière. Entre 2010 et 2015, il a progressé de

12. Voir Jeantet, *L'Économie sociale, une alternative au capitalisme*, op.cit., p. 31 et 33

13. *Ibid.*, p. 55

14. P. Chanial et J.-L. Laville, Article «Associationnisme», dans J.-L. Laville et A. David Cattani (dir.), *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris, Folio, 2006, p. 47.

26%, quand l'ensemble de l'emploi privé n'augmentait que de 7%.

Cette croissance a plusieurs causes. L'ESS est surtout présente dans le secteur des services et notamment dans celui des services à la personne, de sorte qu'elle paraît moins dépendante de la conjoncture économique et de ses retournements. Elle répond également à une série de besoins et de causes qui ont des rapports avec les «nouveaux mouvements sociaux» des années 1960-1970 ou avec les urgences sociales, désinvesties par l'État, d'une société en crise à partir des années 1980-1990 : écologie, valorisation et animation des territoires et des «quartiers», édition et presse, distribution alimentaire, insertion par l'emploi, etc. D'autres facteurs, plus problématiques sur le plan social, peuvent expliquer la croissance de l'emploi, comme jusqu'à récemment l'usage intensif des contrats aidés ou encore du service civique, largement détourné de ses fonctions pour remplacer l'emploi sous contrat de type CDI.

En 1999, une étude internationale menée par le Center for Civil Society de l'université John Hopkins avait montré que le secteur non lucratif (*non profit sector*) représentait dans les vingt-deux pays étudiés l'équivalent de 1 000 milliards de dollars de revenus, soit le montant équivalent à la huitième puissance économique mondiale¹⁵. Mais il ne s'agit pas d'une réalité homogène quant aux statuts et aux types d'entreprise, nous l'avons dit. Ainsi un certain nombre d'institutions financières issues de la tradition coopérative (Crédit Agricole, Crédit mutuel, groupe BPCE) n'ont pas ou plus de vocation «alternative» au point que, comme le souligne Philippe Frémeaux, certaines banques ont donné dans les dérives de la finance à l'origine de la crise financière de 2007-2008.

15. L. M. Salamo et col., «Global civil society dimensions of the nonprofit sector», Baltimore, Johns Hopkins Center for Civil Society Studies 1999.

DE VRAIS LABORATOIRES D'UNE « AUTRE ÉCONOMIE » ?

Le sens même de l'ESS pourrait bien être pour certains de remplacer l'État social en crise. Telle est en tout cas l'idée que s'en fait l'OCDE¹⁶. Il s'agirait ni plus ni moins que de contribuer à la privatisation de la sécurité sociale en fournissant directement des services sociaux. L'OCDE se félicite par exemple dans son rapport que le «tiers-secteur» se soit développé «dans les secteurs où le gouvernement ou les autorités locales ont réduit délibérément les services qu'ils fournissaient¹⁷». On a vu ainsi apparaître de multiples associations d'insertion économique qui prennent la place d'un service public de l'emploi défaillant. Mais s'arrêter là serait trop court. Le développement de l'économie solidaire répond aussi à des exigences et à des préoccupations d'auto-organisation de la société à un niveau local, qui vont concerner des groupes d'éducation populaire, des crèches, des associations d'aide aux devoirs, et autres services de proximité autogérés, comme au Québec notamment avec l'essor dès les années 1970 des «groupes populaires et communautaires» qui se comptent par milliers. L'un des critères qui départage les institutions de l'ESS est, pour Thomas Coutrot, le fait que les initiatives partent de la base ou sont autogérées et correspondent à des besoins collectifs. Il donne comme exemple les «régies de quartier» qui, à l'échelon local, embauchent des chômeurs et chômeuses de longue durée pour améliorer le cadre de vie et l'habitat au niveau local en coopération avec les personnes y habitant. On pourrait aussi prendre l'exemple de la place du secteur associatif

16. Voir OCDE, *Le Secteur à but non lucratif au 21^e siècle : un partenaire pour l'économie et la société*, 2003, p. 15. Voir le commentaire de Thomas Coutrot, dans *La Démocratie contre le capitalisme*, op.cit., p. 102-103.

17. OCDE, *op. cit.*, p. 48.

québécois en matière d'accueil de la petite enfance ou d'aide à domicile aux personnes âgées¹⁸.

Pour Paul Singer, l'un des grands théoriciens brésiliens de l'économie solidaire, l'économie sociale et solidaire comprend «des organisations de producteurs, de consommateurs, d'épargnants, qui se distinguent par deux spécificités : a) elles stimulent la solidarité entre leurs membres par la pratique de l'autogestion b) elles pratiquent la solidarité avec la population travailleuse en général, et particulièrement avec les plus défavorisés¹⁹». Solidarité et autogestion sont les deux dimensions complémentaires qui font de l'ESS une possible alternative. Toutes les deux indiquent que l'organisation de cette activité est déterminée indissociablement par un «pour» et par un «par» : *pour* une collectivité d'usage et *par* un collectif de travail. La solidarité doit être ici comprise comme la production de biens ou de services qui vont faire l'objet d'un usage répondant à des besoins collectifs et à des droits fondamentaux de la personne, que ni l'État ni le marché ne produisent ou ne sont susceptibles de produire. Il ne s'agit pas, lorsqu'on parle d'usage, d'un but utilitariste au sens étroit du terme. La solidarité, comme l'indique une longue tradition sociologique, vise la production et l'entretien de la société comme telle et répond à un impératif moral de justice sociale. L'autogestion sur laquelle nous reviendrons au chapitre suivant renvoie historiquement à cette aspiration à “l'autogouvernement des citoyens associés” selon une formule du socialiste Eugène Fournière. Pourtant, de façon formelle, la dimension de l'autogestion ne concerne aujourd'hui que le secteur des coopératives. Ce qui fait écrire à un spécialiste de l'autogestion, Benoît Borrits :

18. Voir Wright, *Utopies réelles*, *op.cit.*, p. 331 et sq.

19. P. Singer, «Economia solidaria», dans A. Cattari (coord.), *A outra economia*, cité par T. Coutrot, *op. cit.*, p. 110.

Si on trouve donc des ferment d'autogestion dans les coopératives, on s'aperçoit, hélas, que le gros des emplois de l'ESS ne relève pas de l'autogestion. Au pire, on peut considérer que seuls les 22 541 salarié·es sociétaires de Scop ou de SCIC sont concernés. Dans une vision plus optimiste, on pourrait penser qu'il est politiquement possible de faire évoluer vers ce statut de travailleur associé plus d'un million de salarié·es de coopératives d'usagers, de mutuelles et d'association²⁰.

Il est vrai que dans les associations, les salarié·es sont souvent absent·es des instances de décision ou peu présent·es. Quant aux mutuelles et banques coopératives, les sociétaires se désintéressent massivement de rites électoraux vidés de tout contenu véritable. À quoi les défenseurs de l'ESS répondent que le fait associatif en tant que tel peut être considéré comme un effort pour agir en commun qui, s'il ne les détermine pas à coup sûr, permet et même favorise des pratiques démocratiques entre les membres volontairement associés. Il donne une forme instituée à ce que Proudhon appelait la «force collective». Celle-ci a vocation à entrer en contradiction à la fois avec la seule forme de contrat que le libéralisme prend en compte, celle du contrat individuel de marché entre vendeur et acheteur, et avec la philanthropie, supplément d'âme de l'enrichissement bourgeois. Il est vrai que l'essor contemporain des associations liées à des finalités sociales comme l'entretien du patrimoine local, la protection de l'environnement, l'intégration dans l'emploi, les services de proximité, les finances solidaires et d'autres encore donnent un caractère «communautaire» et local à l'activité associative qui n'a rien à voir avec le fonctionnement des grandes entreprises de l'économie sociale. C'est donc

20. Benoît Borrits, «Autogestion et économie sociale et solidaire», janvier 2013, <https://autogestion.asso.fr>.

plutôt à cette échelle qu'il faudrait évaluer la réalité de la participation démocratique des usagers et des salariés.

DES CONTRAINTES FORTES

L'ESS se veut donc, si l'on en croit les autoreprésentations idéales, un domaine qui échappe au moins en partie aux logiques capitalistes et bureaucratiques. Elle est en réalité soumise à la double pression des entreprises capitalistes et des pouvoirs publics. Jean-Louis Laville cite le propos d'un responsable coopératif particulièrement éclairant et qui vaut pour toute l'ESS : «Les coopératives voulaient changer le marché, mais c'est le marché qui a changé les coopératives²¹.» On a dit plus haut combien nombre des grandes banques et des mutuelles d'assurance ont «perdu leur âme» en devenant des grandes entreprises en concurrence avec des acteurs purement capitalistes du secteur, au point qu'elles ne se distinguent plus vraiment des sociétés de capitaux. Immérées dans le marché, ces entreprises ne cherchent qu'à s'intégrer au marché et à y conserver ou à accroître leur place dans une logique de compétitivité. Le seul fait de la concurrence semble les obliger à adopter des modes de management ou des méthodes de vente qui sont la norme dans le secteur. On appelle *isomorphisme institutionnel* la contrainte qui pèse sur toute organisation dans un champ et qui la force à adopter le mode dominant de comportement économique, même si elle veut se différencier²². Un bon exemple de cette contrainte isomorphique est le destin de la Camif qui après sa liquidation judiciaire en 2008 a abandonné son statut coopératif et s'est transformée en une société de vente par internet de mobilier. On peut donc avoir le

21. Laville, Agir à gauche, l'économie sociale et solidaire, op. cit., p. 48-49.

22. P.J. DiMaggio et W.W. Powell, «The iron cage revisited : Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields», *American Sociological Review*, n° 48 (2), 1983.

sentiment bien-fondé que les entreprises de l'économie sociale sont peu ou prou noyées dans les «eaux glacées» de l'économie de marché. Et la justification par des «valeurs» différentes n'est souvent qu'un mode de marketing original.

Mais un autre danger guette l'ESS qui est sa satellisation financière et son instrumentalisation politique par l'État néolibéral. Dans le cadre des politiques austéritaires de réduction des budgets publics et de la dépense sociale, la tentation est grande pour les gouvernements de faire sous-traiter les obligations de l'État par des associations qui accomplissent des missions de service public à bon compte. Après une longue période de contrôle direct des activités de type social et culturel, un mouvement inverse se produit à partir des années 1980 où l'on attend des acteurs privés, entreprises capitalistes et associations, qu'ils relaient ou remplacent les obligations positives de service public. Il ne s'agit pas d'une désétatisation, mais d'une modification profonde de l'étatisme. Pendant que l'on introduit dans les services de l'État des dispositifs empruntés au secteur privé en matière de gestion, on met en concurrence les associations prestatrices de services entre elles et avec des administrations locales, par le biais des appels d'offres notamment. De sorte que le secteur associatif tend à devenir une sous-Fonction publique composée de travailleuses et travailleurs du monde social, éducatif ou culturel qui sont moins bien traité·es que les fonctionnaires dans la mesure où elles et ils ne bénéficient pas de la protection du statut. L'économie «sociale» ne mériterait donc en rien cet adjectif si l'on considère la situation concrète qui est faite à ses salarié·es. En réalité la situation est plus complexe dans la mesure où une fraction de ces personnels de l'ESS accepte des conditions défavorables parce qu'elles et ils veulent “servir une cause”, de sorte que se mêle étroitement

militantisme, bénévolat et profession. Comme l'écrivent Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, «le travail est surtout perçu comme moyen d'épanouissement personnel par la recherche de l'adéquation entre les valeurs aux-quelles on adhère et leur réalisation concrète²³». Mais cet «oubli de soi» peut être évidemment un alibi pour l'institution et un piège pour les salarié·es s'il s'agit d'accepter des conditions systématiquement plus défavorables que celles des agents publics qui pourraient être, dans une conception plus étatiste de l'intérêt général, amenés à accomplir les mêmes missions. Le «sens» du travail se paierait en somme encore plus cher que dans le secteur public²⁴.

L'ESS COMME TERRAIN DE LUTTE

«L'économie sociale et solidaire n'existe pas» : l'affirmation polémique du sociologue Matthieu Hély touchait un point sensible quand elle a été formulée en 2008. N'est-ce pas jouer un jeu dangereux en entretenant les illusions que de continuer à faire valoir une catégorie dont la valeur serait surtout performative ? Il avançait un argument à prendre au sérieux :

Suffisamment imprécise pour être revendiquée par une multitude d'acteurs allant des «entrepreneurs de morale» du monde associatif aux entrepreneurs «sociaux et citoyens» du monde capitaliste et suffisamment performative pour laisser penser que les pratiques qu'elle regrouperait sont autonomes, l'«économie solidaire» semble ainsi avoir été élaborée pour

23. M. Hély et P. Moulévrier, *L'Économie sociale et solidaire de l'utopie aux pratiques*, Paris, La Dispute, 2013, p. 200.

24. Voir M. Hély, *Les Métamorphoses du monde associatif*, Paris, PUF, 2009. Voir aussi F. Darbus et M. Hély, «Travailler dans l'ESS : aspirations, représentations et dispositions, Une étude auprès des adhérents de l'association Ressources solidaires», *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 317, août, 2010.

donner une illusoire homogénéité à un champ aussi hétérogène qu'hétéronome²⁵.

Aussi justifiée soit cette défiance envers la catégorie de l'ESS, la critique risque de rater en partie son objectif en tombant dans le même travers homogénéisant que ce qu'elle dénonce. Car si l'«ESS n'existe pas», c'est parce qu'elle est un champ de lutte entre des logiques, des principes et, finalement, des acteurs qui n'ont pas les mêmes intérêts ni les mêmes rapports aux valeurs²⁶. C'est ainsi d'ailleurs que se dessinent aujourd'hui des distinctions et des oppositions internes. Jean-Louis Laville par exemple oppose l'économie sociale et l'économie solidaire, expliquant que la seconde se donne à la différence de la première des exigences en termes d'utilité sociale et de démocratie beaucoup plus fortes que la première, qui se contente au fond d'une définition statutaire formelle. D'autres opposent plutôt la logique de l'entrepreneuriat social, transposition dans le domaine social des règles et des objectifs du management et les «communs sociaux», qui correspondent à peu près à la définition que donnait Paul Singer de l'économie solidaire.

L'ESS peut n'être qu'un appendice de l'État ou une copie du capitalisme. Elle peut aussi avoir une portée altératrice de l'un et de l'autre si elle s'affronte à des questions cruciales comme celles de l'«utilité sociale», qui au lieu d'être déterminée par les pouvoirs publics ou le marché, peut et doit l'être par des procédures démocratiques impliquant les acteurs, salarié·es ou usager·ères. Jean Gadrey, faisant la synthèse de démarches diverses depuis la fin des années 1990, a proposé une

25. M. Hély, «L'économie sociale et solidaire n'existe pas», *La Vie des idées*, 11 février 2008.

26. La CGT appelait à son 41^e congrès de juin 1982 à Lille à faire de l'économie sociale «un terrain de lutte des classes». Voir Duverger, *L'Invention du revenu de base...*, op. cit., p. 64.

série de critères permettant d’apprécier la contribution à la société. Pourraient être considérés d’utilité sociale les organismes qui contribuent «à la réduction des inégalités économiques et sociales, y compris par l’affirmation de nouveaux droits, à la solidarité (nationale, internationale ou locale) et à la sociabilité, à l’amélioration des conditions collectives du développement humain durable (dont font partie l’éducation, la santé, la culture, l’environnement et la démocratie)²⁷ ». Ce qui est sûr c’est que cela passe par un conflit avec les pouvoirs institués pour imposer de nouvelles procédures et de nouveaux critères de l’utilité. La mobilisation politique sera toujours nécessaire pour émanciper l’économie sociale de la tutelle bureaucratique et de la concurrence du privé.

Enfin, l’enjeu du conflit est directement social quand les salariés de l’ESS s’organisent syndicalement pour lutter contre la précarité alimentée par l’État et les collectivités locales et plus généralement pour la reconnaissance des qualifications professionnelles de l’ESS. La création du syndicat Asso (Action pour les salariés du secteur associatif), affilié à Solidaires, marque une rupture de ce point de vue puisque, jusqu’à présent, seuls les employeurs de l’ESS étaient considérés comme des représentants légitimes du secteur à travers leur organisation, l’UDES (Union des employeurs de l’économie sociale et solidaire), ce qui en dit long sur les effets pervers d’une idéologie unanimiste de l’«engagement» et du «dévouement». L’enjeu de la bataille sociale est de lutter contre tout ce qui a fait de l’ESS «un laboratoire de contrats précaires» qui tend à contourner et à

27. J. Gadrey, «L’utilité sociale en question, à la recherche de conventions, de critères de méthodes d’évaluation», dans J.-N. Chopart, G. Neyret, D. Rault (dir.), *Les Dynamiques de l’économie sociale et solidaire*, Paris, La Découverte, 2006, p. 278.

ignorer le droit du travail, transformation contraire à ses finalités affichées¹.

AUX AVANT-POSTES D'UNE ÉCONOMIE DÉMOCRATIQUE ET SOLIDAIRE

On ne peut guère attendre de l'ESS seule un bouleversement de l'économie dominante tant son espace est contraint, coincé entre le secteur capitaliste et l'État. L'idée d'une extension du fait de sa seule exemplarité ou de l'extension progressive des besoins sociaux paraît bien illusoire. Une stratégie purement «intersticielle» selon la formule d'Erik Olin Wright, reposant sur l'idée qu'il suffirait d'investir les interstices du système pour ouvrir ainsi peu à peu des brèches, est une impasse². Par contre, qu'il faille montrer dès à présent qu'une autre manière de travailler est possible sans être conduit par la recherche du bénéfice maximal et sans que les salariés soient complètement dépossédés de leurs capacités politiques concrètes au sein du travail, est essentiel. C'est même la seule manière de combattre les «arguments» dits réalistes, qui ne sont que l'expression d'un fatalisme démoralisant, selon lesquels seule l'entreprise de type capitaliste est réalisable. Mais cela veut dire qu'il faut se défaire de l'image d'un monde homogène et idyllique. Pas plus qu'un autre secteur d'activité, l'ESS n'échappe à la conflictualité. Conflit bien sûr entre les logiques de l'entrepreneuriat social et celles de l'économie démocratique et solidaire, conflit engendré par les formes de dépendance et les pratiques de sous-traitance de l'État, conflits internes entre formes hiérarchiques classiques et formes démocratiques de fonctionnement, conflits liés à la contradiction entre conditions de travail et finalité alternative.

1. Voir présentation du syndicat Asso, <http://solidairesparis.org/syndicat-asso>.

2. Wright, *Utopies réelles*, op.cit., p. 43 et sq.

Certains auteurs comme Thomas Coutrot pensent que l'ESS permet de donner puissance à la «société civile» qui, en se mobilisant et en s'instituant sous la forme associative, pourrait constituer un contre-pouvoir au capitalisme financier contemporain. C'était aussi l'attente d'André Gorz, qui y voyait les bases d'une société composée d'unités autogérées. Mais, sans donner dans ce type de projection risquée, on pourrait surtout se demander en quoi l'ESS est dès maintenant, comme le syndicalisme d'ailleurs, une «école de la démocratie», c'est-à-dire en quoi elle contribue à renforcer le «pouvoir d'agir social» (Erik Olin Wright). Il y a d'abord bien sûr la possible force entraînante sur les individus, la confiance que l'ESS peut donner dans l'activité collective et dans l'engagement social. Il y a aussi la possibilité qu'elle offre de lieux de délibération et d'expression permettant à la population de se mobiliser, de co-construire les politiques publiques et de participer activement aux décisions qui la concernent. C'est par cette dimension de mobilisation démocratique qu'elle rejoint le combat syndical.

3^e PARTIE

LES VOIES DE L'ÉMANCIPATION

CHAPITRE 9

LES JUSTIFICATIONS DU REVENU UNIVERSEL

L'idée de revenu universel¹ est à la fois ancienne et relativement récente. On en trouve des formulations dès la fin du 18^e siècle et au 19^e siècle chez Thomas Paine par exemple ou chez Charles Fourier, elle poursuit son chemin au début du 20^e siècle notamment en Grande-Bretagne, dans des contextes qui ne sont pas ceux d'aujourd'hui². Elle a fait un retour avec le théoricien néolibéral américain Milton Friedman, à la fin des années 1950 et au début des années 1960 sous la forme d'un «impôt négatif», mais c'est surtout à la fin des années 1970 et au début des années 1980 qu'elle devient une proposition politique élaborée et partagée à la fois par des tenants d'une ligne néolibérale de réforme radicale de la Sécurité sociale et par des intellectuels et militants de gauche soucieux de dépasser ce que certains appellent la «crise de l'État-providence». Contemporaine de la montée du chômage de masse, des «chocs technologiques» sur le travail, des effets négatifs de la croissance illimitée, des dégâts sociaux entraînés par le néolibéralisme, cette proposition qui entend rompre avec un mode bureaucratique de gestion du social qui ne correspond plus aux contraintes

1. La terminologie est variable selon les auteurs. On parle d'allocation universelle, de revenu de base, de revenu d'existence, de revenu de citoyenneté, etc. Nous choisissons pour simplifier de parler de revenu universel.

2. Pour une histoire de cette idée, voir T. Duverger, *L'Invention du revenu de base : la fabrique d'une utopie démocratique*, Lormont, Le Bord de l'eau, 2018. Pour une défense argumentée de cette «utopie réalisable», voir P. van Parijs et Y. Vanderborght, *Le Revenu de base inconditionnel*, Paris, La Découverte, 2019.

de flexibilité du nouveau capitalisme est marquée par une profonde ambiguïté. S'agit-il de lutter contre les effets délétères du néolibéralisme, voire de sortir du capitalisme, ou bien au contraire d'aménager les conditions de son déploiement le plus débridé?³ Un certain nombre d'expérimentations viennent d'être lancées en Finlande, dans la province de l'Ontario au Canada, aux Pays-Bas. La notion a été au centre de la campagne de Benoît Hamon aux élections présidentielles de 2017, elle est également portée par le Mouvement 5 étoiles en Italie qui a mis en place un «revenu de citoyenneté». Comment comprendre un tel engouement «et de droite et de gauche» pour une telle mesure? Est-ce la grande «utopie démocratique» du 21^e siècle comme on la présente parfois?⁴

DÉFINITION ET JUSTIFICATIONS

Faire du revenu un droit universel inconditionnel signifie pour ses promoteurs verser régulièrement un revenu monétaire à tous les membres d'une société pris individuellement et sans condition de ressources ni contraintes de travail. Le Mouvement français pour un revenu de base (MFRB), créé en 2013, en donne la définition suivante :

Un droit inaliénable, inconditionnel, cumulable avec d'autres revenus, distribué par une communauté politique à tous ses membres, de la naissance à la mort, sur base individuelle, sans contrôle des ressources ni exigence de contrepartie.

Philippe Van Parijs en propose une définition plus succincte :

3. On retrouve cette équivoque dans la formule remarquable de l'un de ses principaux théoriciens, Philippe van Parijs, qui parlait d'une «voie capitaliste vers le communisme». Voir R. van der Veen et P. van Parijs, «The capitalist road to communism», *Theory and Society*, n° 15, p. 86.

4. C'est la thèse de T. Duverger dans *L'Invention du revenu de base*, op. cit.

Une allocation universelle est un revenu versé par une communauté politique à tous ses membres sur une base individuelle, sans contrôle des ressources ni exigence en termes de travail⁵.

Il ne s'agit donc pas d'un revenu accordé aux plus pauvres, donc conditionnel. Il s'agit bien d'une allocation versée à tous sans condition. La confusion sur ce point est très fréquente et rend souvent l'analyse des propositions ou des expérimentations assez difficile.

Si, par définition, le versement à chacun d'un revenu *inconditionnel* n'a pas à être justifié, par contre le principe de faire d'un tel revenu un droit universel doit nécessairement l'être. Qu'est-ce qui justifie donc que l'on puisse faire du revenu un droit universel sans condition? La nécessité de ces justifications s'impose en effet puisque son principe déroge manifestement au régime actuel de justification du revenu selon lequel ce dernier provient d'une contribution directe à la production de la richesse ou bien d'une situation particulière qui diminue la capacité de travail ou entraîne une diminution du niveau de vie. Écartons d'emblée l'argument «moral» selon lequel il serait injuste de recevoir un revenu sans travailler. Certains s'en scandalisent, oubliant que c'est déjà la caractéristique du revenu de la propriété. Relevons néanmoins que la maxime de saint Paul «qui ne travaille pas ne mange pas» a profondément marqué les esprits jusqu'à nos jours. C'était aussi bien la règle des bénédictins que le mot d'ordre des bolcheviks! La difficulté à admettre le versement d'un revenu sans contrepartie vient du fait que le travail reste l'activité qui socialise une grande partie de la population. L'idée que «le travail mérite un salaire juste» se renverse facilement en une autre proposition, qui paraît évidente, selon laquelle le salaire ne peut être

5. P. van Parijs, «L'allocation universelle : une idée simple et forte pour le 21^e siècle», www.inegalites.fr/IMG/pdf/Van_Parijs-2.pdf.

qu'une contrepartie d'un travail. Cette idée est enracinée historiquement dans ce qu'on appelle le «monde du travail». N'est-ce pas au nom des «valeurs du travail» que les classes populaires et le mouvement ouvrier ont construit leur identité historique? En réalité, la question du revenu universel revient depuis deux siècles dans le débat à partir de la question de la pauvreté, laquelle ne semble n'avoir jamais pu être éradiquée ni par la voie du salariat généralisé, ni par les dispositifs de l'État social.

Les justifications du revenu universel sont variables, elles sont même hétérogènes et contradictoires. Et elles posent toutes problème. Nous examinerons successivement différentes justifications en se limitant toutefois à celles qui sont débattues dans le mouvement social et écologiste. Nous laissons volontairement de côté l'interprétation néolibérale et même libertarienne, qui peut être résumée ainsi: verser à chacun·e un revenu de base permettrait de faire l'économie des dispositifs de l'État social (allocations-chômage, logement ou vieillesse, retraites par répartition, remboursements des soins de santé) puisque chacun·e serait «libre» d'user de son revenu de base en toute responsabilité individuelle sur le marché, de dépenser pour l'éducation de ses enfants, pour sa santé, ou d'épargner pour sa retraite... La société capitaliste serait ainsi confortée par une solvabilisation strictement individuelle des besoins qui rend inutile non seulement la protection sociale mais les services publics tels qu'ils se sont développés au 20^e siècle. Et ce revenu de base serait financé par un impôt unique proportionnel aux revenus (une «*libertaxe*», qui n'est rien d'autre qu'une *flat tax*), ce qui on s'en doute contribuera à une accumulation de la richesse dans les mains des plus riches⁶. La critique

6. Voir G. Koenig et M. de Basquiat, *Liber, un revenu de liberté pour tous*, Paris, L'onde, 2014.

de cette conception néolibérale du revenu universel extrêmement dangereuse, il va sans dire, ne suffit pas à épuiser l'analyse⁷.

UNE JUSTIFICATION PAR L'ONTOLOGIE

Le fait d'exister en société donnerait droit à un revenu, considéré comme une dette de la société envers l'individu. On peut alors parler de «revenu d'existence» car il substitue à la notion d'activité ou de travail celle d'existence. Exister, c'est avoir un droit naturel à la bonne existence, au *buen vivir* comme on dit en Amérique latine, ce qui suppose des conditions que seule la société peut garantir à ses membres. Exister serait le principe de base de la justice sociale, fondant un droit inné au revenu.

Un argument différent, d'une autre teneur, vient se greffer sur le premier. Chacun apporte à la société une contribution par le fait même de son existence, car on ne peut dissocier exister et faire, et ceci quelle que soit la nature de ce que nous faisons. Toute existence, en tant qu'elle se ramène à des actes dirigés vers autrui et à des interactions sociales, enrichit par elle-même la société⁸. L'inconditionnalité exprime alors un principe d'indifférence à la nature de l'activité, au style de vie, au jugement social porté sur l'individu. Tout jugement sur le degré d'utilité sociale de l'activité constituerait alors une ingérence normative arbitraire. Comme l'écrit Baptiste Mylondo :

Quelles qu'elles soient, quels que soient leur cadre, leur forme, le nombre d'individus qu'elles impliquent

7. C'est ce que font pourtant un certain nombre de critiques de gauche de la proposition de revenu universel comme Daniel Zamora (D. Zamora, «Allocation universelle : genèse d'une idée néolibérale », <https://lavamedia.be/fr/allocation-universelle-genese-dune-idee-neoliberale/>, 2017).

8. B. Mylondo, *Un Revenu pour tous ! Précis d'utopie réaliste*, Paris, Utopia, 2010, p. 66.

ou les retombées sociales qu'elles engendrent, ces activités sont utiles socialement⁹.

En d'autres termes, si tout ce qui n'est pas nuisible est utile socialement, ce critère n'a plus aucune pertinence. Jouer aux cartes serait tout aussi socialement utile que soigner des malades ou instruire les enfants. Mais la proposition ainsi comprise n'est-elle pas alors l'expression d'un individualisme radical? Le bénéficiaire du revenu universel, en effet, n'a plus à se demander ce qu'il a à faire pour les autres en contrepartie de ce qu'il reçoit puisqu'il est le seul juge de la valeur sociale de ses choix. Toute notion de devoir et d'obligation est en effet abolie. Ce n'est plus l'égalité de base des individus entre eux qui est alors réalisée mais la liberté absolue de l'individu à l'égard d'autrui. La justification ultime serait-elle donc dans une aspiration à n'avoir de dette envers personne? Le revenu universel, en somme, aurait comme implication une autovalidation individuelle de la valeur, pendant d'une autofondation du sujet.

Le rattachement à la philosophie libertarienne est explicite chez le principal promoteur du *basic income*, Philippe Van Parijs. Le projet se veut un «réal-libertarianisme», entendant par là qu'il donne à l'individu la possibilité effective de faire de sa vie ce que bon lui semble sans qu'il n'ait de compte à rendre à qui-conque. Se libérer de l'assistance, avec tout ce qu'elle comporte d'intrusion et de dépendance, suppose un pouvoir d'autonomie, que garantit justement le revenu inconditionnel.

Dans le livre de référence sur le sujet écrit par Philippe Van Parijs et Yannick Vanderborght, les auteurs présentent l'esprit de ce qu'ils appellent le «revenu de base inconditionnel» comme une variante du libéralisme, ce que les auteurs appellent un «libéralisme

9. *Ibid.*, p. 72.

égalitaire¹⁰». La proposition est en effet libérale, et même strictement individualiste au sens où la liberté est la raison suprême du dispositif. Le revenu de base inconditionnel est l'«instrument de la liberté», il assure une «liberté réelle» aux bénéficiaires, et à tous puisqu'il est universel: «la liberté réelle pour tous et pas seulement pour les riches», selon une distribution égale de liberté¹¹. Il procure à tous une sécurité matérielle, qui ne dépend pas de son travail ou d'une autre activité, il donne le choix à chacun de mener la vie qui lui plaît: de travailler, de ne pas travailler, de faire des études, de s'occuper de ses enfants, ou de faire du surf à Malibu. Il permet de consommer ce que l'on veut au gré de ses préférences personnelles. Aucun jugement de valeur n'a ici cours. L'important est que tout individu, riche ou pauvre, bénéficie des moyens financiers de ses choix.

La justification, quoique reposant sur l'égale liberté pour tout individu, n'en demeure pas moins sociale en ce que, si l'individu n'a pas de comptes à rendre à autrui de ce qu'il entend faire de sa vie, c'est la société qui lui doit une part de l'héritage commun ou plus exactement, qui lui doit une part du surcroît de richesse produit par la mise en œuvre du patrimoine de biens matériels, d'équipements et de connaissances accumulés par les générations antérieures. Ainsi, avancent Philippe Van Parijs et Yannick Vanderborght, il serait juste de récupérer par l'impôt la part de la richesse produite et distribuée sous forme de revenus primaires qui ne résulte pas de l'effort individuel mais de l'héritage commun¹².

10. P. Van Parijs et Y. Vanderborght, *Le Revenu de base inconditionnel: une proposition radicale*, Paris, La Découverte, 2019, p. 183.

11. *Ibid.*, p. 17.

12. *Ibid.*, p. 179.

LA JUSTIFICATION PAR LA « RECONNAISSANCE » DE L'UTILITÉ SOCIALE

Très différent, et même opposé, un autre argument repose sur l'idée que tous les individus ont des engagements altruistes ou pourraient beaucoup plus en avoir s'ils en avaient le temps et les moyens. Il s'agit ici de faire valoir l'«utilité sociale» du revenu universel, non d'éliminer ce critère. Verser un revenu universel suppose de reconnaître que toute vie implique des activités et des obligations sociales, à commencer par la famille, et qu'il faut les encourager car c'est une condition de la vraie richesse. On retrouve ici l'idéal prôné par les partisans de la décroissance et du *buen vivir*: «Plutôt des liens que des biens». Le fondement anthropologique du revenu universel résiderait alors dans l'universalité du cycle de réciprocité du don et du contre-don mis en évidence par l'ethnologie et la sociologie depuis les travaux pionniers de Marcel Mauss¹³. Les gains sociaux en seraient considérables. De nombreuses activités aujourd'hui salariées seraient accomplies par des bénévoles à titre gratuit, ce qui donnerait une impulsion à la vie associative comme aux activités éducatives. Cela ouvrirait, de surcroît, le champ de l'activité politique à d'autres catégories de personnes, en particulier au niveau local. Cela déprofessionnaliserait la politique et réduirait le fossé qui s'est creusé entre citoyens et élus. On retrouverait ainsi l'esprit de l'institution athénienne, fondée par Périclés, de la *misthophorie*, consistant dans le versement d'une rétribution (*misthos*) aux citoyens pour qu'ils puissent occuper des charges publiques et assister à l'assemblée des citoyens, à ceci près que la démocratie athénienne était loin d'être universelle puisqu'elle ne concernait que les hommes libres.

13. Voir M. Mauss, *Essai sur le don* (1924), réédition Quadrige, PUF, 2012.

Cet argument procède de la nature intrinsèquement sociale et politique de l'être humain, qui ne peut exister et agir sans les autres. Il s'agit alors d'élargir la catégorie d'«utilité sociale» au-delà du travail salarié, qu'il soit marchand ou non. Le revenu universel apparaît alors comme un moyen de sortir de la société capitaliste. Dans cette dernière l'utilité sociale d'une activité dépend de sa validation marchande ou étatique. Cette mutilation de la vie sociale serait surmontée si l'on reconnaissait enfin la valeur de tout ce que nous faisons en matière de relations avec nos proches comme avec tous nos concitoyens, et si on la récompensait par un revenu.

Le risque de cet argument tient à ce que monétiser l'ensemble des actes gratuits que l'on est amené à faire spontanément par le seul ressort de la réciprocité entre individus reviendrait à les ranger dans la catégorie des activités rémunérées, et donc à les soumettre à la logique du «donnant-donnant» qui est précisément celle de l'intérêt et du calcul. Il n'y aurait plus alors de gratuité, de générosité, de dévouement, d'engagement mais une nouvelle forme de salarisation qui donnerait un prix monétaire à toutes les relations humaines. Ce qui ne serait pas sans risque pour certaines catégories de la population qui seraient renvoyées à un statut dit «naturel», comme dans le cas des «mères au foyer» qui seraient payées pour élever leurs enfants. Ce à quoi les associations féministes s'opposent fermement et avec raison depuis longtemps. Alain Caillé a bien vu le danger en faisant la différence entre une exigence et une attente: verser un revenu de base en exigeant un retour, c'est tomber dans cette forme de monétisation de la réciprocité, mais en attendant un retour laissé à l'initiative du bénéficiaire sans obligation stricte respecterait au contraire la logique du don.

LA JUSTIFICATION PAR LA RÉPONSE AU PRÉCARIAT

Une autre justification, très importante et très fréquente, est plutôt *défensive*. Elle est donc très différente de celles que nous venons de discuter. Elle vise à dépasser le stade actuel de l’État social incapable par sa rationalité assistante et assurante de faire face à la nouvelle pauvreté, à la précarité, à la montée des inégalités, et au chômage de masse. C’est donc la *limite* même de l’État social dans le cadre du capitalisme mondialisé et financiarisé qui conduit à passer à une tout autre logique du «social». Il s’agit alors de rendre plus efficace la redistribution des revenus dans un contexte nouveau marqué, comme le soutient Guy Standing, cofondateur du *Basic Income Earth Network*, par la montée d’un précarariat massif et multiforme, qui touche aussi bien les vieux prolétariats, les migrantes et les migrants que de nombreuses et nombreux jeunes diplômé·es sans débouchés. Ce qui caractérise cette nouvelle société du précaritat, c'est la perte de citoyenneté, la dissolution sociale, la désespérance, la frustration, la montée de l'extrême droite et du communautarisme. Le travail n'est définitivement plus le «grand intégrateur» selon la formule d'Yves Barel¹⁴. Le revenu universel est la seule réponse apportée aujourd’hui aux transformations sociales imposées par le nouveau capitalisme et le seul moyen d'éviter l'explosion sociale. Le principal but de la mesure est de diminuer l'insécurité ressentie par une masse croissante de la population. Le revenu universel consiste à redonner une sécurité économique à des individus en situation d'anomie et de «désaffiliation», à leur rendre les moyens de l'autonomie, selon une logique évidemment très différente de l'argument libertarien.

14.Y. Barel, «Le grand intégrateur», *Connexions : psychosociologie psychanalyse sciences humaines*, n° 56, 1990.

Mais cet argument conduit alors à interroger le caractère inconditionnel du revenu dit universel. À quoi bon le verser à des individus ou à des ménages qui n'en ont pas besoin, qui ne sont ni pauvres ni précaires ? Est-ce qu'un revenu de base garanti ne suffirait pas pour atteindre un objectif redistributif, inclusif et compensatoire ? C'est ainsi que certains partisans du revenu universel, comme Alain Caillé, en viennent à prôner assez logiquement un «revenu de citoyenneté» qui viendrait compléter les ressources insuffisantes des ménages les plus pauvres jusqu'à un certain montant¹⁵. Ce qui revient à transformer l'inconditionnalité radicale en «inconditionnalité faible». Dans ce cas le revenu de base n'est précisément plus «universel» et il s'agit évidemment d'une mesure assez peu différente du RMI ou du RSA dans son esprit du moins.

UNE JUSTIFICATION PAR LA DIMINUTION STRUCTURELLE DU NOMBRE D'EMPLOIS

Souvent caricaturée comme postulation de la «fin du travail» ou du remplacement complet des hommes par les robots, une autre argumentation repose sur l'idée selon laquelle le système économique actuel est incapable de continuer à assurer le déversement intersectoriel des emplois (du primaire vers le secondaire et du secondaire vers le tertiaire), et ceci du fait à la fois de la faible croissance dans les décennies qui viennent et de la numérisation générale des activités, en particulier dans le champ de l'«immatériel». On aurait le choix entre trois sortes de solutions et de sociétés. Soit une société de chômage structurel accru, soit une société de nouveaux domestiques (André Gorz) et de

15. A. Caillé, *Temps choisi et revenu de citoyenneté*, Paris, Démosthène/MAUSS, 1994.

«*bullshit jobs*» (David Graeber)¹⁶, soit une société de partage du temps de travail et de solidarité généralisée via le revenu universel. On voit que l'argument repose sur une hypothèse centrale : l'État social construit au 20^e siècle reposait sur une «société du travail» où le plein-emploi était sinon la règle du moins l'objectif des politiques publiques. Le revenu universel est, quant à lui, un dispositif indispensable dans une société de rareté des emplois.

Reste que la combinaison entre partage du temps de travail et revenu universel pose problème. Vaut-il mieux répartir autrement les emplois ou bien faire qu'une fraction de la population active perçoive un revenu en dehors de l'activité salariée ? N'est-ce pas institutionnaliser la situation actuelle tout en l'améliorant nettement du point de vue des bénéficiaires ? Ces derniers n'auraient plus à chercher un emploi introuvable puisque raréfié, ils pourraient jouir autrement de leur temps. Mais n'est-ce pas alors risquer d'établir une nouvelle fracture sociale économiquement, moralement et politiquement intenable entre travailleurs et non travailleurs ? Les seconds auraient un niveau de vie de fait moindre que ceux qui travaillent, mais les premiers pourraient entretenir un fort ressentiment envers ceux qui «se la coulent douce».

UNE JUSTIFICATION ÉMANCIPATRICE

Le revenu universel peut être justifié par le fait qu'il rend possible la résistance à la domination capitaliste et bureaucratique. Cette justification par l'*émancipation* a deux volets. D'une part le revenu universel permet de se libérer de l'emprise bureaucratique qui a accompagné le développement de l'État social, d'autre part il permet de se libérer du pouvoir du capital sur les

16. Gorz, *Métamorphoses du travail*, op.cit.; et D. Graeber, *Bullshit Jobs*, Paris, Les Liens qui libèrent, 2018.

individus. Comme le montrait Foucault dans son cours sur le néolibéralisme, *Naissance de la biopolitique*, en 1979, la «gouvernementalisation» du social a conduit à une emprise de type inquisitorial sur la vie des individus au prétexte de l'amélioration dans la population de l'hygiène, de l'éducation, de la santé, des bonnes mœurs, etc. Le revenu universel serait donc le moyen d'un desserrement des contraintes du «biopouvoir». Diminuer l'emprise de l'État et la dépendance à l'égard du capital, constitue sans doute la double raison de son grand succès auprès de certains milieux radicaux. L'inconditionnalité permet de supprimer ou de réduire le contrôle qui s'exerce sur les chômeuses et chômeurs et tou·tes les bénéficiaires d'allocations. Il lève l'obstacle culturel et social qui fait que beaucoup de bénéficiaires potentiels de minima sociaux ne font pas valoir leurs droits.

Pour les partisans d'une inconditionnalité forte, sa justification tiendrait au fait qu'il faut libérer les individus non seulement de toute inquisition et de toute bureaucratisation de l'existence mais de toute obligation de travailler. Le revenu universel généraliserait donc la démarchandisation du travail et de la vie, puisque les individus pourraient se tenir éloignés du marché de l'emploi pendant des périodes très longues, voire durant toute leur existence. Par là le revenu universel transformerait, voire renverrait le rapport de force avec le capital. Ce dernier puise sa force dans le chômage et dans toutes les techniques du *workfare* qui accentuent la pression sur le chômeur. Avec le revenu universel, les individus pourraient être plus regardants sur les conditions d'emploi, la nature du travail, les relations sociales dans l'entreprise, etc., lorsqu'ils sont embauchés et lorsqu'ils sont en emploi. Ce serait même la condition pour que les travailleurs fassent valoir leurs exigences personnelles à l'égard de l'activité de travail.

Mais n'est-ce pas là une nouvelle difficulté que d'avoir à faire un tel raisonnement microéconomique ? On suppose qu'« un par un » les individus sont capables d'exercer ce type de pouvoir à l'égard de leur employeur, ce qui est un postulat de la théorie néoclassique du marché du travail conçu comme un ensemble de contrats individuels. Mais on ne voit pas pourquoi, comme Milton Friedman le supposait d'ailleurs lui-même, les entreprises ne considéreraient pas le revenu universel comme une subvention généralisée, ce qui leur permettrait de voir dans le salaire qu'elles auraient à verser un simple « complément » du revenu universel. Tout ici, on le voit, est ramené à la question du niveau où est fixé le revenu universel : selon qu'il est élevé ou non, le dispositif peut avoir des conséquences et des significations très différentes. S'il est élevé, l'individu peut se passer de travailler et donc être exigeant à l'égard de l'employeur. S'il est peu élevé, il doit négocier avec un employeur qui tient compte de la « subvention » du revenu universel pour fixer la rémunération, ce qui revient à baisser le coût du travail pour relancer l'emploi, ce qui est pour les néolibéraux une bonne chose.

UNE JUSTIFICATION PAR LA CRÉATIVITÉ SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE

Pour d'autres, seul le revenu universel créerait les conditions d'une transition sociale et écologique vers des activités libérées de la domination du capital et de l'État. Cette justification trouve aujourd'hui dans la lutte contre la dégradation de l'environnement un argument de très grand poids. Le présupposé est le suivant : une fois que le revenu est déconnecté de l'emploi, les individus mus par des considérations altruistes, une recherche de reconnaissance, ou encore par des motivations intrinsèques, par exemple le goût du travail collectif, s'engageront dans des activités émancipatrices tournées vers le bien commun. Le revenu universel devrait

fonctionner alors comme un facilitateur d'activités qui n'auraient pas pu se développer par la voie du marché ou de l'État, comme un facteur de déconditionnement du consumérisme et du productivisme. Ceci suppose que son montant soit suffisant pour échapper au moins en partie au travail subordonné selon un argument avancé plus haut. La question de fond porte alors sur la relation entre revenu universel et nouvelles formes d'activité socialisée. Cette justification par la créativité d'activités librement choisies diffère de celle, plus existentielle, qui postule que *toute* activité est en elle-même un enrichissement pour la société.

André Gorz, après avoir hésité, s'est rangé finalement au principe politique qu'il fallait déconnecter le revenu et l'emploi pour lutter contre la montée de la précarité et du chômage. Une position à laquelle Robert Castel, lui, n'a jamais adhéré. Mais pour Gorz le revenu universel n'est pas *la* solution mais une condition parmi d'autres d'une sortie du capitalisme. Le revenu universel devrait être lié, selon lui, à l'élargissement «des espaces et des moyens qui permettent la production de socialités alternatives, de modes de vie, de coopération et d'activités soustraits aux dispositifs de pouvoir du capital et de l'État¹⁷». Le revenu inconditionnel, en somme, n'est pas autosuffisant, il suppose «le développement et l'accessibilité des moyens qui permettent l'auto-activité et y incitent, c'est-à-dire des moyens par lesquels les individus et les groupes peuvent satisfaire par leur libre travail une partie des besoins et des désirs qu'ils auront eux-mêmes définis¹⁸». On voit cependant que la formule laisse à désirer. Uber, Airbnb, ou encore l'auto-entrepreneuriat ne correspondent-ils

17. A. Gorz, *Misères du présent, richesse du possible*, Paris, Galilée, 1997, p. 132–133.

18. *Ibid.*, p. 138.

pas aussi, aujourd’hui, à «ces moyens qui permettent l’auto-activité et y incitent»?

Sans doute Gorz a-t-il bien vu que le «besoin d’agir, d’œuvrer, de se mesurer aux autres, d’être apprécié par eux» est une chose distincte du «besoin impérieux d’un revenu suffisant et stable¹⁹». Il y a bien des manières en effet d’obtenir une reconnaissance et de déployer ses talents. Mais il n’a peut-être pas suffisamment souligné le danger qu’il y aurait à aider à la mise en place d’une société néolibérale qui encourage chacun·e à devenir «entrepreneur de lui-même».

UNE JUSTIFICATION ÉCOLOGIQUE

Du point de vue écologique, il y a des activités et des conduites nuisibles pour la société. La socialisation de l’activité est donc nécessaire, sauf à croire que l’impératif écologique serait partagé par toutes et tous à la naissance. La proposition du revenu universel peut être liée au souci de protéger et d’entretenir l’environnement, au soin et à l’entretien de ce qui rend la vie vivable. Ce n’est pas la liberté absolue de tout faire, et même n’importe quoi, qui serait facilitée par le revenu universel, c’est au contraire la limitation que l’on s’impose par le moyen du revenu universel. Christian Arnsperger a élaboré une «alter-économie» fondée sur un nouveau sens de l’existence, lequel supposerait une certaine frugalité, un équilibre économiquement viable entre le trop et le trop peu²⁰. Le revenu universel serait donc le gage non pas d’un accès élargi à la consommation mais, tout à l’inverse, un moyen de lutter contre le consumérisme et le productivisme qui ravagent la planète. Il serait donc le meilleur levier d’une société de la décroissance, l’un des moyens d’une sorte de conversion de notre rapport

19. *Ibid.*, p. 123.

20. C. Arnsperger, *L’Homme économique et le sens de la vie : petit traité d’alter économie*, Paris, Textuel, 2011.

à la nature. La difficulté, on le voit, est que le revenu universel, considéré comme un revenu de frugalité, ne peut être qu'un des éléments d'un bouleversement radical des structures économiques et des mentalités façonnées par la croissance illimitée et la recherche du maximum de bien-être matériel. Car, séparé d'un projet de société écologique, le revenu universel ne s'oppose pas à une société de consommation renforcée. Il a plutôt tendance à aider à la solvabilité marchande du plus grand nombre. La question du point de vue de l'écologie politique et de la décroissance est plutôt de se donner des moyens de repenser ce que l'on produit et ce que l'on consomme. C'est pourquoi un certain nombre d'écologistes et de décroissants proposent une «dotation inconditionnelle d'autonomie (DIA)» qui vise à permettre l'accès à «ce que l'on considère démocratiquement comme nécessaire pour avoir une vie frugale et décente. La DIA est constituée de droits de tirage sur des ressources (gratuité du bon usage de l'eau, des énergies), d'accès à des services (santé, école, pompes funèbres, transport) en questionnant le sens de ceux-ci et aussi de monnaies notamment locales pour acheter nourriture, outils et vêtements²¹». Il s'agit alors, à l'opposé de l'individualisme libertarien, de resocialiser la production et la consommation en articulant justice sociale, mise en commun de la production et protection de l'environnement.

LA JUSTIFICATION PAR LA « PRODUCTION DU COMMUN »

Le revenu universel peut également se justifier d'un point de vue communiste. C'est le «post-opéraïsme» italien qui s'est montré ici le plus innovant. Certains auteurs de ce courant soutiennent que la production du commun, ou «production sociale», est d'ores et déjà

21.Voir V. Liegey, «La décroissance s'inscrit dans une tradition politique de gauche», <https://comptoir.org/2014/12/08>.

une réalité qui doit être validée par un « revenu garanti de base ». Ce dernier mettrait fin à la précarité tout en reconnaissant le rôle essentiel des précaires dans la production de valeur à l'époque du « capitalisme cognitif ». C'est la solution proposée par exemple par Antonio Negri et Carlo Vercellone. Cette conception du revenu considère que la principale sinon la seule source de richesse aujourd'hui, dans une « économie fondée sur la connaissance », est la coopération productive spontanée permise par l'intellectualité diffuse dans la société, elle-même conditionnée par les institutions du *welfare*, considérées comme des « institutions du commun ».

Le postulat central de ces auteurs est que la connaissance est au fondement de la nouvelle accumulation du capital. Jamais comme aujourd'hui le « capital immatériel » n'a joué un rôle aussi important dans la valorisation des entreprises. Ce capital immatériel comme le dit Carlo Vercellone n'est jamais que la formule bourgeoise qui exprime que « les *savoirs vivants* incorporés et mobilisés par le travail jouent désormais, dans l'organisation sociale de la production, un rôle prépondérant par rapport aux *savoirs morts* incorporés dans le capital constant et l'organisation managériale des firmes²² ». Cette incorporation des savoirs dans la population active et, au-delà, dans toute la population n'est jamais que le fruit des institutions du *welfare*, à commencer par l'école. Selon Carlo Vercellone, cette incorporation provoque d'ores et déjà une autonomisation du travail par rapport au capital. Plus encore, mais les arguments se confondent, ce *general intellect* est la principale condition de la productivité globale d'une économie, avec d'autres conditions morphologiques et infrastructurelles comme les réseaux de communication, les interactions entre territoires, la qualité de la

22. C. Vercellone, « Les institutions du *welfare* comme enjeu de la crise. Vers un *welfare* du commun », www.contretemps.eu/auteurs/carlo-vercellone.

recherche, etc. Il en tire deux conséquences : d'une part, les institutions du *welfare* (santé, recherche, éducation, formation et culture) qui assurent «la production de l'homme par l'homme», sont à la base de la croissance et de la productivité, et non pas des charges comme le soutient la doctrine économique *mainstream*; d'autre part, toutes les activités qui viennent d'une manière ou d'une autre accroître le *general intellect*, y compris celles qui se déroulent en dehors des entreprises et des administrations, sont éminemment productives même si elles ne sont pas encore reconnues comme telles par le courant dominant de l'analyse économique. C'est du fait de la productivité globale de la coopération spontanée qu'un revenu de base s'impose; et celui-ci est directement opposé à la captation rentière de cette productivité par la finance. Le revenu de base doit donc être la revendication centrale de toute politique communiste qui s'appuie sur une analyse actuelle de la production des richesses à l'heure du capitalisme cognitif. C'est ainsi que l'on doit comprendre que «le revenu social garanti, en tant que salaire social, correspondrait, de ce point de vue, à la rémunération collective de cette dimension de plus en plus collective d'une activité créatrice de valeur qui s'étend sur l'ensemble des temps sociaux en donnant lieu à une énorme masse de travail non reconnue et non rétribuée²³». En somme le commun serait un *déjà-là*, créé de façon spontanée et informelle, produit indirectement par les institutions du *welfare*, et le revenu social garanti, en lieu et place du prélèvement rentier opéré aujourd'hui par la finance, en serait la forme légitime de rémunération.

Cet argument de type communiste est apparemment beaucoup moins individualiste que celui qui voudrait que toute activité individuelle, quelle qu'elle soit, engendre de la «socialité». Mais il le rejoints cependant

23. *Ibid.*

par une réinterprétation générale du lien social comme activité productive, ou plus précisément, comme « travail immatériel ». Il suppose en effet que tous les échanges sociaux soient considérés comme « producteurs de commun », ce qui est cohérent avec une anthropologie marxiste classique qui rapporte toute activité à du « travail ». On peut alors se demander si l'on ne tombe pas dans une rhétorique spacieuse, incapable de distinguer des types d'activité et de lien sociologiquement très différents, et pire, si l'on ne contribue pas à la confusion entre-temps de vie et temps de travail si utile pour un nouveau capitalisme qui tend à se débarrasser de toutes les limites inscrites dans le droit du travail.

LE CONTEXTE FAIT LA DIFFÉRENCE

La signification du revenu universel change donc selon l'objectif que l'on veut lui faire servir et selon le niveau que l'on entend lui donner. D'un côté, ses défenseurs expliquent que si ce revenu est suffisamment élevé pour suffire aux besoins essentiels de l'existence, il peut être un moyen de supprimer la pauvreté et de sécuriser l'ensemble de la population active et inactive. Il peut également, et peut-être surtout, contribuer à démarchandiser le travail en donnant aux travailleuses et travailleurs une indépendance financière qui les fait échapper à l'emprise du capital sur leurs vies. En somme, ce serait le levier pour créer une société postcapitaliste. Il aurait alors une visée essentiellement émancipatrice.

Mais, et c'est ce qui rend la question du revenu universel si complexe et si ambiguë, il peut servir des objectifs complètement opposés dans le cadre d'une société néolibérale, surtout s'il est fixé au niveau du minimum vital, ce qui laisserait leurs bénéficiaires dans une pauvreté relative chronique. L'idée, telle qu'elle est défendue par les néolibéraux, serait de remplacer tous

les dispositifs actuels de solidarité et de redistribution qui composent aujourd’hui la «protection sociale» organisée par l’État par un montant de base pour tous, sous la forme notamment d’un dispositif de type «impôt négatif». Ce serait ainsi le moyen de démanteler l’État social en marchandisant complètement la satisfaction de besoins qui ne seraient plus «sociaux» mais individuels. En outre, cela permettrait de baisser le coût du travail pour l’employeur, qui n’aurait plus à sa charge le paiement des cotisations et qui pourrait défalquer des salaires qu’il verse à ses employés le montant du revenu universel financé par l’impôt. En un mot, loin d’être toujours une «utopie démocratique», il peut être une parfaite «utopie capitaliste».

Ce revenu universel pourrait être d’ailleurs non plus inconditionnel, mais fortement conditionnel, comme c’est le cas du «revenu de citoyenneté» du Mouvement 5 étoiles italien : il s’agit dans ce cas de verser au maximum 780 euros à un individu privé d’emploi pendant dix-huit mois renouvelable, à condition qu’il en recherche un et qu’il ne fasse pas des «dépenses immorales». Au bout de trois refus d’une offre d’emploi, il lui serait supprimé. Ce revenu dit de citoyenneté devient alors un moyen de discipliner la population et de la soumettre assez radicalement aux rapports de force sur le marché du travail. Le profilage du bénéficiaire, l’intrusion dans sa vie et ses goûts, la pression exercée sur lui, font que ce «revenu de citoyenneté» est aux antipodes de l’autonomisation de l’individu telle qu’en rêvent les défenseurs d’une telle mesure. On peut craindre que la proposition par Emmanuel Macron et de son gouvernement d’un «revenu universel d’activité» aille exactement dans cette direction disciplinaire.

La proposition de revenu universel inconditionnel, qui donne malheureusement lieu souvent à des confusions terminologiques et conceptuelles, indique cependant

une direction «utopique» intéressante. D'une part, elle fait réfléchir aux moyens possibles de redistribution et d'égalisation des revenus, notamment par la confiscation sociale des rentes financières ou foncières accaparées par une petite minorité. D'autre part, elle pose le problème général de la reconnaissance et du financement des activités socialement et écologiquement utiles et nécessaires qui sont aujourd'hui accomplies sans rémunération et sont même parfois coûteuses : études, reconversions, recherches, créations culturelles, solidarités de proximité et familiales, congés parentaux plus longs, droit aux années sabbatiques pour tous, etc., sans confusion toutefois avec le salaire maternel symbolisant l'enfermement des femmes dans la sphère privée. Enfin, elle interroge sur le lien entre un revenu universel et la démocratie active des citoyens dans tous les domaines, y compris celui du travail. Alors que la question est posée souvent en termes étroitement comptables, ne faudrait-il pas la poser de façon beaucoup plus large en se demandant si un tel revenu ne serait pas une pièce essentielle d'une société réellement démocratique, qui attendrait de tous ses membres un engagement personnel dans la vie de la cité et dans le champ de la production, et dont ce revenu serait la condition de possibilité? Malheureusement, beaucoup de promoteurs de cette utopie ont oublié la leçon d'imagination de Charles Fourier quand il entrevoyait la possibilité de verser à tous un «minimum décent». Il n'oubliait pas que cette mesure seule ne suffisait pas, et qu'elle ne pouvait valoir que dans un monde nouveau où le travail serait devenu «attrayant». Loin d'en faire une «clé universelle», il en avait fait une des pièces d'une société dont tous les aspects seraient changés. Autrement dit, il avait l'idée d'une utopie systémique²⁴.

24. Voir Duverger, *L'invention du revenu de base*, op.cit., p. 24 et sq.

CHAPITRE 10

LE SALAIRE À VIE ET LA POSSIBILITÉ D'UNE PRATIQUE NON CAPITALISTE DU TRAVAIL

Depuis plusieurs années la réflexion et les propositions développées par Bernard Friot sur le «salaire à vie» s'inscrivent dans les débats du mouvement social tandis que le Réseau salariat les relaye plus largement dans une démarche d'éducation populaire. Ces idées, exposées auprès de publics souvent plus jeunes que les auditoires traditionnellement réceptifs aux thématiques syndicales, connaissent un écho grandissant.

Bernard Friot esquisse autour du salaire à vie ou salaire à la qualification un projet de société intégral fondé sur l'organisation du rapport salarial par les salarié·es eux-mêmes sans employeurs ni prêteurs. Il se différencie ainsi fortement du revenu universel et débouche sur une refonte profonde de la réflexion stratégique du mouvement ouvrier. À l'objection d'irréalisme, il répond que le salaire à vie ou le salaire à la qualification est d'autant moins utopique qu'il existe déjà au travers de la situation faite aux fonctionnaires et aux retraité·es, sous une forme il est vrai partielle et qui est précisément remise aujourd'hui en cause par le néolibéralisme. Et c'est ce «déjà-là révolutionnaire» qui permet de penser la réalisation possible d'un tel projet en lien avec les luttes sociales.

Cette idée du «déjà-là» lié à la «puissance du salariat» et de ses conquêtes joue un rôle essentiel dans cette conception originale. La vision stratégique de Bernard Friot s'enracine dans une lecture historique et politique de la période de la Libération dans laquelle

il voit bien plus que des concessions de la classe dominante. Ce qu'il faut retenir de cette période serait plutôt le formidable élan du salariat pour affirmer et faire advenir avec l'appui des forces syndicales et politiques progressistes la production d'une valeur non capitaliste. Le point de bascule serait la double création en 1946 du régime général de la Sécurité sociale et du statut de la Fonction publique, deux institutions qui ouvrent conjointement une nouvelle perspective qu'il s'agit d'étendre à tout le salariat. Bernard Friot se veut fidèle à la signification originelle de la sécurité sociale et de la Fonction publique telles qu'elles auraient été, selon lui, «construites par la classe ouvrière», notamment à la Libération.

La réalisation de cette perspective de transformation sociale repose sur la décision politique de doter tout citoyen, dès l'âge de la majorité, d'un salaire à vie fondé sur la reconnaissance d'une qualification personnelle irrévocable et ne pouvant que progresser au cours de l'existence. Le concept même de «salaire à vie» rend le salaire indépendant de la tâche concrète et même de l'emploi. Le «salaire à vie» n'est rien d'autre que la reconnaissance monétaire conventionnelle d'une production de valeur économique qui a lieu tout au long de la vie d'un individu, depuis ses études jusqu'à sa mort. Ce statut politique du salarié producteur de valeur économique marchande ou non marchande tout au long de la vie doit permettre de restituer à chacun la maîtrise de son travail en le libérant des institutions capitalistes. Ces dispositions impliquent un financement par la cotisation sociale ainsi que la généralisation de la copropriété d'usage des outils et lieux de travail, selon un principe directement opposé à la propriété lucrative des moyens de production.

À l'échelle du combat séculaire pour l'émancipation, la lutte sociale du salariat doit se recentrer sur la

production de la valeur, non sur sa répartition. Bernard Friot invite donc à un autre regard sur le salariat. Au prolétaire constraint de vendre sa force de travail pour gagner le salaire qu'en échange le capitaliste lui octroie, il oppose le salarié producteur de valeur qui, à ce titre et indépendamment du marché capitaliste du travail, a le droit imprescriptible à un salaire à vie connecté à la qualification attachée à sa personne¹.

UNE CONCEPTION ÉLARGIE DU TRAVAIL

On peut s'interroger sur les avancées que représentent les thèses de Bernard Friot du point de vue général de l'émancipation du salariat et du travail. Elles se démarquent nettement des théories courantes sur le revenu universel qui procèdent toutes peu ou prou d'une position «anti-travail», comme on l'a vu plus haut. Pour Bernard Friot, il s'agit au contraire de réinstituer le travail, en mettant fin aux institutions capitalistes (marché du travail, propriété lucrative et crédit) et en les remplaçant par des «institutions salariales» dont le modèle historique est constituée à la fois par la cotisation sociale et par la Fonction publique. Les luttes sociales, avec la mise en place de la socialisation du salaire par la cotisation, ont d'ores et déjà inventé un moyen de séparer le travail de l'emploi en attribuant le revenu à la personne et non plus au poste. La révolution salariale a déjà commencé, il s'agit de la parachever.

1. Sur un plan plus théorique sans doute convient-il de différencier deux niveaux d'élaboration autour du concept de salaire à vie. La première s'attache à construire le salariat comme un groupe social autour de l'invention de la Sécurité sociale et du maintien du revenu à travers la cotisation sociale. Cette dimension, développée dans la première édition de *Puissance du salariat* (1998), montre sa force émancipatrice à travers la longue histoire des luttes sociale pour défendre cette Sécurité sociale et explique la tentative néolibérale de la supprimer. Le saut théorique que nous invite ultérieurement à faire Bernard Friot en considérant toute activité comme créatrice de valeur économique apparaît plus discutable.

Cette position clairement «pro-travail» est en même temps anticapitaliste. Il s'agit non pas de se libérer du travail, mais de libérer le travail du capital en donnant à la société le pouvoir de valider ce qui est du «travail» et ce qui n'en est pas et d'en fixer la rémunération. Le salaire en tant qu'institution n'est plus le levier du pouvoir du capital sur le travailleur mais au contraire le moyen de libérer les capacités créatrices des personnes sources de la richesse sociale en les libérant de l'entreprise du capital et de l'emploi².

Le concept de travail prend donc incontestablement chez Bernard Friot un sens élargi. C'est par convention, explique-t-il, qu'à la suite de luttes, telle activité ou telle situation dans la vie a été reconnue comme travail et a donné droit à un salaire. Pour lui, toute activité crée de la valeur, ce que reconnaît le salaire à vie. Ainsi, la pension du retraité n'est pas le «juste» retour des cotisations qu'il a versées, c'est la forme prise par le salaire à vie, dont le montant devrait être équivalent à 100% de son ancien salaire net, et qui rétribue non pas un travail passé mais un *travail actuel*. Tout retraité travaille, en quelque sorte par définition. Cela peut paraître contre-intuitif, d'où le besoin de préciser l'argument: revendiquer qu'on touche à partir de 55 ans son meilleur salaire, n'est pas revendiquer un «droit au loisir» après une dure vie de travail, c'est surtout affirmer qu'à cet âge on peut enfin travailler sans employeur et sans actionnaire tout en étant payé à vie. Les retraité·es sont libéré·es non pas du travail mais de l'emploi et du profit pour travailler librement. Friot définit la retraite comme une «seconde carrière libérée de l'emploi» ou encore comme l'«entrée dans un travail

2. Ce qui est à l'évidence aux antipodes de toute une tradition socialiste qui, au moins au 19^e siècle, voyait dans le salariat un «nouvel esclavage».

libéré de sa pratique capitaliste³ ». Cette signification sociale et économique de la retraite est exemplaire en ce qu'elle pourrait être étendue à l'ensemble des actifs.

DES ÉTUDES JUSQU'À LA RETRAITE, LE TRAVAIL À VIE ?

Il doit en aller de même pour les étudiant·es. Bernard Friot propose d'instaurer un «salaire à vie» dès l'âge de 18 ans, à hauteur de 1 500 euros par mois, représentant le premier niveau de qualification et de productivité. Les étudiant·es ne sont pas des «futurs travailleurs ou des futures travailleuses» comme le veut la convention capitaliste de l'emploi, qui ne conçoit le travail que dans l'emploi et qui n'envisage que la formule du prêt aux étudiant·es. Celles et ceux-ci doivent obtenir d'être reconnu·es comme des travailleurs et travailleuses, c'est-à-dire obtenir la reconnaissance qu'elles et ils produisent de la valeur économique, au même titre que les retraité·es, les parents, les chômeuses et les chômeurs. Le salaire des jeunes à partir de 18 ans est un «droit politique» qui doit être acquis à la majorité civile et politique, et qui donne droit d'entrer dans une «carrière» de travail, quelle que soit l'activité que l'on fasse. On peut s'interroger sur le fait de rabattre l'éducation à une création de valeur, donnant ainsi un sens marchand à la culture ou à l'éducation qui va à l'encontre d'une tradition humaniste. L'étudiant·e, réduit·e à sa fonction de producteur ou productrice en puissance, ne se retrouve-il/elle pas alors inféodé·e au monde économique?

Avec cette conception du «salaire à vie», Bernard Friot replace le travail au centre de la vie sociale et de l'existence individuelle. Il structure la société, il organise la vie des individus. Il n'est pas question de lui échapper, bien au contraire, puisqu'il reste plus que

3. B. Friot, «Retraites : l'enjeu du salaire à vie», *La Revue du Projet*, n° 28, juin 2013.

jamais la source de la vie collective et la condition de l'existence individuelle. Mais plus encore, ce qui n'était pas reconnu comme travail devient travail. On travaille de ses 18 ans à sa mort: la vie entière, ou presque, devient travail. Le «salaire à vie» veut dire en même temps le «travail à vie». «Émanciper le travail de la convention capitaliste de l'emploi» revient à faire du travail la forme d'existence universelle. L'étudiant·e, le parent, la chômeuse, le chômeur, le malade, le/la retraité·e «travaillent», créent de la valeur et c'est à ce titre qu'ils/elles reçoivent non pas un revenu lié à leur situation spécifique, tel un revenu dit de transfert dans la comptabilité nationale, mais bien un revenu correspondant à une activité de travail accomplie durant leur existence. Le salaire à vie n'est rien d'autre pour Bernard Friot que l'extension du «travail abstrait» à toutes les activités.

On est en droit de se demander si la proposition théorique et politique de Friot ne participe pas d'un *imaginaire du travail* discutable. On n'a pas tant affaire ici à une extension du «travail abstrait» qu'à une interprétation intellectuelle d'activités concrètes et très différencierées qui les ramène en une seule forme homogène. Assimiler les études, les loisirs, la vie parentale, le sport voire l'amour à du travail constitue plutôt un témoignage de la puissance conservée dans notre société et dans une partie des sciences sociales d'une forme de pensée de nature anthropologique qui tend à ne privilégier dans toute activité que la production de valeur économique. D'où la possible objection: cette réduction de la diversité des activités à un seul modèle d'action, le «travail» et la «production», exprimerait alors paradoxalement l'hégémonie de l'esprit du capitalisme dans le camp des travailleuses et des travailleurs. Ce vieil imaginaire retrouverait une nouvelle vigueur en symétrie avec les illusions sur la «fin du

travail» portées par les tenants du revenu universel. Si l'on considérait effectivement la retraite comme une «nouvelle carrière», les études comme de la production de valeur, l'éducation des jeunes enfants comme du travail salarié, nous serions alors plongés dans une totalité sociale homogène dans laquelle toutes ces activités et ces situations prendraient un autre caractère, peut-être très différent de celui imaginé par Bernard Friot. La postulation purement intellectuelle ne pourrait-elle pas être grosse d'une exigence de validation sociale? Si en effet la contrepartie du «salaire à vie» est considérée comme du travail producteur de valeur économique, dans quelle mesure la société ne serait-elle pas en droit d'exiger que l'activité du retraité ou de l'étudiant soit validée par quelque instance ou jury comme étant effectivement du travail?

LES CONDITIONS POUR SE DÉGAGER DU TEMPS DU CAPITAL

Cette extension du concept de travail producteur de valeur sociale marchande et non marchande explique la position paradoxale de Bernard Friot sur la réduction du temps de travail. Si on le suit, le statut politique accordé de façon inconditionnelle au salarié producteur de valeur économique au travers du salaire à vie et la qualification attachée à la personne permettraient une maîtrise individuelle et sociale du travail et rendraient inutile toute mesure — au demeurant illusoire — du temps de travail. En sorte que la revendication même de réduction du temps de travail deviendrait inutile voire contestable.

On s'accordera volontiers sur la tyrannie de la mesure du temps qu'impose la pratique capitaliste du travail. Qu'il s'agisse du process de travail à proprement parler ou des dispositions plus générales qui commandent l'organisation du travail (horaires — en coupure ou en 3/8 — planning, congés, etc.) le facteur temps apparaît

comme un paramètre essentiel de l'exploitation et de la domination du travailleur et, peut-être plus encore, de la travailleuse⁴. Il est donc pleinement compréhensible que les résistances à l'exploitation se soient orientées tout au long de l'histoire du mouvement ouvrier vers la réduction du temps de travail sous différents aspects (journée de travail, congés payés, retraites) comme moyen de lutte et de reconquête d'un temps libéré.

On sait que tout en encourageant ces luttes, Marx a posé le problème général des conditions sociales et politiques qui permettent de se libérer du travail aliené sous le triple joug de la division du travail, de la loi du marché et de la propriété privée. D'où une stratégie de la révolution opérant à trois niveaux : celui de l'appropriation sociale, celui d'une régulation de la production économique en fonction des besoins sociaux et celui du bouleversement de la division du travail. Pour Marx, seule l'articulation des trois transformations permet de changer le rapport au travail, de l'humaniser⁵ et de transformer l'existence des travailleurs et des travailleuses au sein d'une société communiste.

On saisit la différence : si le travail humain est entravé par le rapport salarial, seule la révolution communiste en mettant à bas le salariat peut libérer le travail et permettre le développement harmonieux de l'individu créateur. On objectera que cet horizon radieux laisse dans l'ombre les médiations et des transitions qui y conduisent et que l'histoire de ces deux derniers siècles ne confirme pas le caractère inéluctable de l'évolution attendue et souhaitée. De ce point de vue, la thèse centrale de Bernard Friot fondée sur l'extension et la généralisation d'un rapport salarial non capitaliste comme vecteur essentiel de l'émancipation du travail a pour elle d'indiquer une voie qui ne fait pas dépendre

4. Voir plus haut le chapitre consacré à la réduction du temps de travail.

5. K. Marx, *Manuscrits de 1844*, Paris, Editions sociales, 1969.

la réalisation de cet objectif d'une transformation globale et préalable des rapports sociaux de propriété et des institutions politiques. C'est à la fois sa force et sa limite. Sa force, car elle s'appuie sur la puissance de transformation bien réelle du salariat. Sa limite, car la dynamique émancipatrice doit toujours se confronter à des problèmes qui ne sont pas *ipso facto* résolus par le seul salaire à vie. Ces problèmes, comme on l'a vu, touchent aux modalités de l'appropriation sociale, aux formes démocratiques de planification économique et enfin, sur un point qui nous occupe particulièrement ici, à la division du travail et à la séparation entre le producteur, l'outil de production et la réalisation de l'objet produit. En somme, la conception du salaire à vie reste muette sur les nombreuses conditions qu'il faudrait réunir pour que l'activité humaine soit réellement libre.

LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL

La voie préconisée par Bernard Friot autorise certes la possibilité d'une rupture émancipatrice en ce qu'elle abolit la dépendance extrême à l'égard du marché du travail. Mais si l'on reprend la définition qu'il donne du travail – «le travail désigne toute activité dont le résultat bénéficie d'une reconnaissance sociale qui lui donne valeur économique⁶» –, nous nous trouvons renvoyés à une série de questions sur les limites mêmes de cette conception de l'émancipation par le salaire.

Quels sont donc les critères qui président à la reconnaissance sociale du travail? Il faut, nous dit-il, relier travail et production de valeur économique marchande et non marchande. Mais un tel critère vaut-il pour toutes les situations et tous les individus bénéficiaires du salaire à vie? Deux situations au moins illustrent le décalage qui peut s'instaurer entre activité des

6. B. Friot, *Émanciper le travail*, Paris, La Dispute, 2015, p. 16.

personnes et production de valeur économique. La première serait celle de l'individu qui, à 18 ans, doté constitutionnellement du statut de producteur et bénéficiaire inconditionnel d'un salaire à vie, fait le choix de ne pas plus étudier que de participer à un quelconque travail social producteur de valeur économique. Il ne s'agit pas d'introduire un point de vue moralisant, mais de souligner la dissociation possible entre octroi du salaire à vie et participation à la vie économique. Dans quelle mesure un tel choix est-il socialement acceptable? Elle risque d'apparaître comme injuste à celles et ceux qui, à salaire égal, s'intégreront au circuit de la production économique. Sans doute observera-t-on que ce choix entraînerait un ralentissement de la progression salariale corrélée à l'accès à un niveau supérieur de qualification. Mais est-ce véritablement satisfaisant? Une autre réponse à cette objection pourra mettre en avant la gratification qui résulte de la participation à un collectif de travail avec les échanges et les coopérations qui s'ensuivent. Mais si ce fait est bel et bien observable, il faut aussi reconnaître qu'il n'est pas également, ni équitablement réparti, en raison même de la nature des travaux effectués et de la place occupée dans la division hiérarchique du travail. Pour le dire autrement, entre l'ouvrier attaché à une chaîne de production automobile ou agroalimentaire et un universitaire membre d'une équipe de recherche parle-t-on du même travail? Même si chacun produit de la valeur économique, la part de travail contraint et de travail libre ne sera pas égale pour toutes et tous et la perception du rapport au travail et au temps de travail sera sans doute assez différente. Et si le critère du temps passé dans une activité libre de recherche n'est pas primordial, on peut concevoir qu'il n'en soit pas de même du côté de l'ouvrière et de l'ouvrier à la chaîne qui aspirent à ce que le fardeau de ce travail contraint soit allégé. En d'autres

termes, la participation à la vie sociale doit-elle s'inscrire dans un échange uniquement économique ? Ne doit-on pas, comme le souligne Jean-Marie Harribey⁷, différencier création de richesse et création de valeur et redonner ainsi un sens politique à la participation à la société plutôt qu'un sens économique ?

Une autre situation limite peut illustrer le *hiatus* entre activité et production de valeur économique. Elle concerne les retraité·es qui occupent une place particulière dans le raisonnement de Bernard Friot. On s'accordera à dire que sous des formes diverses, leurs activités contribuent pleinement à la production de la vie sociale. Mais si cela vaut largement pour le troisième âge, peut-on soutenir qu'il en soit de même jusqu'à des âges extrêmement avancés qui vont généralement de pair avec une restriction des interactions sociales et un repli compréhensible sur la sphère familiale ou le seul souci de soi. Peut-on dire alors que la pension octroyée comme forme du salaire à vie continue à être liée à une activité économique alors que l'activité est tout entière et légitimement consacrée à l'entretien de soi⁸ ?

Il s'agira plutôt, à partir des limites et des contradictions entrevues, de repenser différentes formes possibles de rapport au travail et de temps libéré pour le hors travail.

DES QUESTIONS EN DÉBAT

1) QUEL PARTAGE DÉMOCRATIQUE DES TEMPS DE TRAVAIL CONTRAINTS ?

La distinction opérée plus haut entre travail libre et travail constraint nous semble essentielle, de même que les questions liées à la division sociale et sexuée du

7. J.-M. Harribey, *La Richesse, la valeur et l'inestimable : fondements d'une critique socio-écologique de l'économie capitaliste*, Paris, Les Liens qui libèrent, 2013.

8. L'analyse pourrait valoir pour un certain nombre de personnes porteuses de handicap.

travail. Ces questions ne sont pas des questions subsidiaires. Elles concernent les conditions nécessaires pour que le salaire à vie soit l'objet d'un véritable assentiment et non d'un simple consentement à des dispositions prises d'en haut. Qu'en est-il du travail ménager et de la charge des enfants, présentés parfois comme libre alors qu'ils sont socialement contraints? On sait que les féministes se battent depuis des années contre un «salaire maternel» consacrant cette situation inégalitaire⁹. Le salaire à vie de Bernard Friot ne risque-t-il pas *nollens volens* de conforter cette proposition réactionnaire?

En réalité, la distinction entre travail libre et travail constraint pose inévitablement la question d'une répartition socialement équitable et acceptable de ce dernier. Il est vrai que ce débat engage au fond celui de la définition plus ou moins extensive du travail (synonyme ou pas d'activité?) et par là d'une tension qui traverse toute l'histoire du mouvement ouvrier: comment tout à la fois émanciper le travail et s'émanciper du travail. La question renvoie à des traditions et des cultures du mouvement ouvrier également respectables. Il en va en particulier du «droit à la paresse» et du statut du hors travail (activité artistique et de création, amours, vagabondages...). La réduction du temps de travail demeure l'une des conditions du libre épanouissement de toutes et de tous.

2) LES ENJEUX SOCIAUX, POLITIQUES ET ÉDUCATIFS DE LA QUALIFICATION

On ne saurait donc guère éluder la question de savoir qui décide de la reconnaissance sociale et comment dès lors que ce ne sont plus les «lois du marché». Quelle place doit être faite aux rapports de force sociaux,

9. Voir le chapitre 2 consacré à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

aux normes sociales dominantes, au libre arbitre des individus?

La conception de la qualification que développe Bernard Friot est également originale. Pour lui, le droit universel à la qualification est inséparable du statut politique du producteur. Il s'agit d'un droit politique constitutionnel appelé à devenir partie intégrante de la citoyenneté au même titre que le droit de vote. Pour reprendre les termes de Réseau salariat:

Ce droit [...] se déclinera dans l'attribution d'une qualification personnelle à chaque citoyen dès l'âge de 18 ans. Cette qualification sera irrévocable, pourra progresser à l'ancienneté ainsi qu'à travers des épreuves de qualification et fondera pour son titulaire l'obtention d'un salaire à vie correspondant à son niveau de qualification¹⁰.

Mais si l'on entre dans l'application pratique, cette conception de la qualification laisse un certain nombre de questions ouvertes. Cela vaut particulièrement pour les dispositions qui vont permettre le passage d'un niveau de qualification à un autre, lequel déterminera également la progression salariale. Car s'il y a peu à dire du premier niveau de qualification conçu comme un droit inaliénable et universel¹¹ il n'en va pas de même des critères retenus pour favoriser la progression et les changements de qualification, ces critères relevant de jugements et de choix sociaux et politiques. Cette difficulté n'est pas absente de la réflexion de Bernard Friot puisque la qualification apparaît bien comme un élément déterminant le salaire, la capacité à produire de la valeur étant le point de départ de mesure de

10. Manifeste du Réseau salariat, *Pour un statut politique du producteur*, 2015, p. 23.

11. Le périmètre de ce niveau de salaire universel mérite réflexion sinon dans son principe du moins dans son application qui se trouve de fait aujourd'hui bornée par les frontières nationales.

la qualification¹². Mais on voit mal comment l'élaboration des critères pourrait ne pas faire l'objet d'un débat politique et d'une décision collective. D'où la nécessité pour fixer la hiérarchie des qualifications de se doter d'un lieu politiquement adapté. Si l'on veut éviter une étatisation de jurys décident centralement de l'évolution de la qualification, quelle place donner aux collectifs de travail dans la composition des jurys ou des commissions de qualification qui auraient à organiser les validations au travers de procédures démocratiques et collectives? Quels principes devraient commander leur action? En prenant soin de rappeler qu'il s'agit d'une validation sociale, on évite l'écueil d'une approche purement quantitative (par la mesure du travail concret effectué) ou locale (au niveau de l'entreprise). Mais l'on n'évite pas le débat sur la composition et le mode de fonctionnement de tels jurys. Comment combiner et concilier expertise et représentation démocratique et pluraliste du salariat? Comment faire en sorte que cette institution nouvelle ne soit pas perçue comme une instance purement administrative mais un lieu et une occasion d'échanges et de débat? Sur quelles expériences du «déjà-là» pourrait-on s'appuyer en sachant que ni les «commissions paritaires» de la Fonction publique ni les jurys de validation des acquis de l'expérience ne constituent des modèles pleinement convaincants¹³.

12. Dans l'étude qu'il consacre aux propositions de statut du travail salarié de la CGT, Bernard Friot définit la qualification à travers trois composantes : la capacité à produire de la richesse, l'inscription dans une grille salariale interprofessionnelle commune et la participation à un collectif de travail.

13. Il y a cependant à apprendre de l'expérience sociale et éducative de la Validation des acquis de l'expérience, qui lorsqu'elle est pratiquée dans un esprit progressiste permet au salarié sur la base d'un dossier élaboré par lui d'exprimer et de soutenir son point de vue.

Un autre point à considérer touche à la distinction entre qualification et certification. Cette distinction a toute sa raison d'être s'il s'agit de ne pas faire dépendre les progressions professionnelles (et plus encore interprofessionnelles) des seules certifications initialement obtenues. Mais la distinction entre les deux ne peut vouloir dire l'absence de considération des diplômes. Ainsi serait-il incompréhensible qu'une formation engagée par un ou une salariée dans le cadre ou en dehors de son travail ne fasse l'objet d'aucune reconnaissance institutionnelle et n'ait aucune incidence sur son changement de qualification. C'est d'ailleurs l'un des griefs récurrents que l'on peut faire à la législation actuelle concernant la formation professionnelle continue qui laisse l'employeur libre de reconnaître les «acquis» de la formation suivie et de fixer la rémunération salariale qui devrait l'accompagner. Dans les textes et les publications de Réseau Salariat, l'engagement dans une formation, jusque dans sa dimension potentiellement transformatrice du travail n'apparaît que comme un critère parmi de nombreux autres pour l'augmentation de la qualification. Or, l'interdépendance croissante entre travail, formation et autoformation, fait de la formation une modalité et une déclinaison à part entière du travail. De fait les autres critères évoqués, en dehors peut-être de la pénibilité, qu'il s'agisse de la contribution à l'amélioration des conditions de travail, de la reconversion vers des activités intégrant mieux les paramètres écologiques, de la réduction des consommations énergétiques, de l'innovation en vue d'améliorer la qualité et la durabilité d'un produit ou encore le partage de connaissance au sein d'un collectif de travail, sont très fortement liés et adossés à la formation.

Ces observations ne constituent pas une remise en cause de la philosophie générale qui lie travail et qualification. La contribution au travail social au sens large

doit conditionner la progression de la qualification. Mais l'appréciation de cette contribution doit probablement faire une place plus centrale au paradigme de la formation ou plus précisément d'une formation profondément repensée et transformée par rapport à ce qu'elle est devenue à l'époque néolibérale¹⁴.

LES INSTITUTIONS DU SALARIAT

Ces problèmes renvoient à la question des *institutions du salariat* créées par l'action collective. L'une des originalités de la démarche de Friot est son conventionnalisme et son institutionnalisme affirmés : «Toutes les institutions sont des conventions, car elles sont le fruit de rapports sociaux ; ce sont des constructions sociales en permanence travaillées pragmatiquement par ces rapports, et qu'une action collective peut faire évoluer dans un sens délibéré politiquement», écrit-il dans *L'Enjeu du salaire*.

Lorsque Bernard Friot parle de «convention», comme l'indique la citation donnée plus haut, il la définit plus précisément par l'institution à laquelle elle donne lieu. Cette théorie relève donc plutôt d'un «institutionnalisme». Ainsi, la convention est le principe historiquement arbitraire qui préside au fonctionnement des institutions à une époque donnée et qui sert les intérêts d'une classe donnée. Il y a une «convention capitaliste du travail», comme il peut y avoir une «convention communiste du travail». Le terme de convention ne désigne pas un «accord» entre des parties mais un principe imposé par des rapports de force entre des classes. La convention n'est pas «pacifiante», elle est l'exercice violent d'une souveraineté. La convention capitaliste du travail exprime la souveraineté du capital sur la valeur

14. Voir L.-M. Barnier, J.-M. Canu, F. Vergne, *La Fabrique de l'employabilité, quelle alternative à la formation professionnelle néolibérale*, IFR-FSU/Sylepse, 2014.

économique par le moyen d'institutions comme la propriété lucrative, le marché de l'emploi et le crédit. La convention communiste du travail, c'est la souveraineté des travailleurs sur la valeur économique par le moyen d'institutions comme la copropriété d'usage, le salaire à vie, la cotisation économique.

Ainsi le travail est-il le fruit d'une convention. Est travail ce qui est reconnu socialement comme tel par des conventions et ce qui est institué comme tel par des dispositifs institutionnels, comme le «salaire à vie». Le travail dépend d'une reconnaissance qui est le résultat de conventions sociales, qui elles-mêmes sont le fruit de la lutte de classes. De là l'idée centrale selon laquelle la valeur économique n'a rien de «substantiel» puisque son volume dépend de la convention sociale. Il n'y a pas plus d'essence de la valeur que d'essence du travail. L'une et l'autre dépendent de rapports sociaux et d'institutions qui règlent ces rapports en fonction des rapports de force.

En sorte que le dénouement de la lutte de classes renvoie à une pratique de la convention fondamentalement *politique*. Le but de la révolution salariale proposée est d'affirmer la souveraineté des travailleuses et des travailleurs. Le salaire à vie est ainsi donné comme un *droit politique* universel. Seul le niveau de la qualification attachée à la personne les différencie. Mais comme le salaire est détaché non seulement de l'emploi mais aussi du contenu concret de l'activité, on peut se demander si les nouveaux souverains n'auront pas à cœur d'introduire un principe de justice plus discriminant entre tous ces producteurs de valeur, selon leur engagement, leur utilité, leur effort, leur participation effective à la production de valeur économique. Refonder la valeur sociale attribuée aux différentes activités, les plus et les moins plaisantes, les plus et les moins pénibles, demande une «révolution sociale», comme le suggère

l'exemple des éboueurs de San Francisco organisés en coopérative¹⁵?

L'un des grands mérites de Bernard Friot est de soutenir que la libération du salariat des chaînes du marché du travail ouvrirait la voie à un travail rendu moins aliénant. Cette «révolution sociale» qui rattache le travail à la production salariale de la valeur doit aussi s'inscrire dans une perspective d'émancipation plus complète. Celle-ci inclut en particulier la détermination collective du contenu et de la finalité de toute activité en lien avec la reconnaissance des niveaux de qualification et la mise en œuvre de pratiques d'autoformation et de culture renouvelées. Les problématiques introduites par Bernard Friot invitent à s'engager dans cette voie.

15. M. Walzer, *Sphères de justice, une défense du pluralisme et de l'égalité*, Paris, Le Seuil, 1997.

CHAPITRE 11

L'ÉCOSYNDICALISME OU L'ÉCOLOGIE DU TRAVAIL ET DU BIEN VIVRE

Les rapports entre mouvements écologistes et syndicats n'ont pas été d'une grande simplicité, comme on l'a vu plus haut, pour une raison fondamentale : l'environnement est souvent apparu comme contraire à l'emploi. De surcroît, la priorité accordée historiquement aux salaires et au pouvoir d'achat, dans une optique quantitative consistant à vendre le plus cher possible la force de travail, n'a pas favorisé un changement de paradigme. Le constat s'impose aujourd'hui à la société tout entière : l'urgence écologique rejoint l'urgence sociale et le monde du travail est directement concerné, à court comme à moyen et long terme, par cette problématique. Comment, dès lors, envisager une réponse conjointe aux problèmes écologiques et à la question du travail et de l'emploi¹? Nous avons dit notre conviction : le «syndicalisme intégral» que nous appelons de nos vœux doit pour se renouveler s'emparer de ces questions, sans dissocier les dimensions environnementales, sociales et politiques. Il lui faut répondre aux défis contemporains et apporter sa contribution à la transition vers des formes d'organisation nouvelles, écosystémiques et démocratiques de la vie au travail et en société. Pour cela, il nous faut examiner tout ce qui

1.Voir V. Gay, «Syndicalisme et transition écologique», *Contretemps*, n° 38, juillet 2018 ; T. Kahl., «Un environmentalisme par la base», *Contretemps Web*, 6 octobre 2014 ; S. Barca, «Travailleurs et écologistes de tous les pays, unissez-vous!», *Contretemps Web*, 23 juin 2014.

pourrait nourrir la problématique nouvelle de ce que l'on nomme «*écosyndicalisme*».

LA NÉCESSAIRE CRITIQUE DU PRODUCTIVISME

Les positions syndicales et politiques dominantes au sortir de la Deuxième Guerre mondiale jusqu'aux années 1980 ont souvent été qualifiées de *productivistes*. Le terme est polysémique. Dans un texte qui inscrit dans une perspective historique et politique les responsabilités des gauches syndicales et politiques, Paul Ariès note que l'«effacement des gauches antiproductivistes au 20^e siècle fut la conséquence, non pas tant de la victoire d'une vision déterministe de l'histoire ou de celle de l'idéologie du progrès que celle de la social-démocratie allemande à la fin du 19^e siècle, sévèrement dénoncée par Marx dans sa critique du programme de Gotha, et celle du stalinisme tuant toutes les possibilités d'expérimentations. La gauche du 19^e siècle était beaucoup moins productiviste qu'elle ne le fut au 20^e siècle et qu'elle ne le reste encore aujourd'hui. Le productivisme n'est pas une maladie infantile de la gauche mais le résultat du pouvoir en son sein d'une oligarchie²».

Ainsi que nous l'avons noté dans un précédent chapitre, les positions syndicales ont évolué au cours de ces dernières années en liant en particulier santé au travail et santé environnementale. Mais cette évolution lente et inégale ne doit cependant pas occulter ce que la critique écologiste a apporté de nouveau. Comme critique de la double exploitation des femmes et des hommes et de la nature inaugurée par le capitalisme, l'écologie politique propose un cadre global de résistance et d'alternative à l'hégémonie de la rationalité économique du capitalisme. Ainsi que le dit Jean-Paul Deléage, elle tend alors à devenir la matrice vivante

2. P. Ariès, «La gauche productiviste, c'est le stalinisme», *Cahiers d'histoire*, n° 130, 2016, <https://journals.openedition.org/chrhc/4926>.

d'une nouvelle conscience et d'une nouvelle culture, « celle de la présence de la nature au plus profond de nous-mêmes, êtres humains, à la fois partie et acteurs du système global de la nature³ ». Cette nouvelle culture repose sur la prise de conscience des rapports étroits entre les désordres écologiques et une société capitaliste dont la logique consiste à maîtriser la nature pour l'exploiter et l'asservir à ses fins. À l'ère du néolibéralisme, de l'expansion sans limite du règne de la marchandise au prix de la mutilation des humains et de la destruction des écosystèmes, l'urgence d'un changement radical de cap social et écologique ne fait guère de doute. D'abord parce qu'une croissance matérielle exponentielle dans un monde fini n'est tout simplement pas soutenable écologiquement. Ensuite parce que la destruction anthropologique des êtres humains transformés en bêtes productrices et consommatrices accompagne cette logique. D'où la nécessité de concevoir et d'établir un autre rapport social à la nature comme fondement du « bien vivre ». Cette exigence a bien sûr de multiples volets, mais l'un d'entre eux et non le moindre concerne l'émancipation écologique du travail⁴.

Le travail est à la fois instrument de transformation de la nature et depuis des siècles au moins l'un des dispositifs majeurs de socialisation. Mais aujourd'hui la sphère du travail est devenue l'un des domaines où le néolibéralisme a le plus soumis tous les aspects de l'activité humaine au règne du marché et de la concurrence et instrumentalisé la technique au point d'engendrer un processus de dévitalisation sociale et écologique.

3. J.-P. Deléage, *Histoire de l'écologie, une science de l'homme et de la nature*, Paris, La Découverte, 1991, p. 16.

4. Pour un développement argumenté de cette problématique on se reporterà avec intérêt à l'ouvrage de F. Gollain, *Une Critique du travail, entre écologie et socialisme*, Paris, La Découverte, 2000.

Ce constat renvoie à des interrogations plus anciennes, dont celle du rapport entre condition humaine et transformation de la structure économique. Max Weber notait que sous l'emprise des rapports sociaux de domination et d'exploitation propres au capitalisme, l'être humain était enfermé dans une « cage d'acier ». Mais avant lui, Marx avait déjà dénoncé l'aliénation du travailleur asservi à sa machine, devenant étranger à sa condition, transformé lui-même en « homme machine ». À leur tour, les théoriciens de l'école de Francfort, Adorno, Horkheimer, Marcuse et jusqu'à Habermas, ont élaboré une critique de la rationalité instrumentale qui s'est développée avec le projet technicien de domination de la nature. Dans la *Dialectique de la raison*, Adorno et Horkheimer montrent de quelle manière le procès de réification et de marchandisation de la nature censé assurer la domination des êtres humains sur leur environnement s'est en réalité retourné contre eux, les transformant eux-mêmes en objet, en produit et en « ressources humaines » pour le compte d'autrui.

Ce type de critique est à distinguer de celle de Jacques Ellul et des courants qu'il a pu inspirer pour laquelle la technique et la science en tant que telles seraient en cause, leur développement propre et indifférent aux rapports sociaux de production menant inéluctablement vers un système totalitaire. Devenue une force autonome aveugle, la technique avancerait d'elle-même, échappant à tout contrôle démocratique. Cette autonomie du système technicien serait renforcée par le développement de l'informatique qui viendrait unifier les sous-systèmes en un ensemble qui s'auto-engendre et que nul ne maîtrise. C'est là une vision qui influencera un certain nombre de penseurs de la décroissance comme Serge Latouche. Se trouve ainsi pointée, et à juste titre, la dynamique déshumanisante et irresponsable d'un progrès qui est confondu avec

cette croissance infinie des biens matériels soumis à une obsolescence programmée qui colonise nos imaginaires et induit des comportements consuméristes. Pourtant, de tels processus sont sans doute moins le produit d'un fatalisme technologique que l'effet de la logique d'accumulation sans fin du capital, renforcée par la rationalité néolibérale et ses politiques. La question est bien celle d'une société dans laquelle la valeur d'échange étendue à toutes les sphères de l'activité humaine a définitivement pris le pas sur la valeur d'usage. Cette logique capitaliste ne descend pas du ciel, elle ne fonctionne que grâce aux politiques et aux institutions qui la favorisent.

Ce point est important dans la mesure où l'oubli ou la sous-estimation des dimensions sociales et politiques de la technique nourrit deux attitudes symétriquement contestables⁵. L'idéologie de la modernisation et de l'innovation technologique permanente, sans considération sur les conséquences humaines et écologiques qu'elles peuvent avoir (OGM, gaz de schiste, voitures électriques...), sert les desseins du capital. Mais il est non moins vrai que la condamnation du progrès technique et du progrès en général est le plus souvent le fait d'une tradition réactionnaire⁶ qui, fût-ce avec le paravent heideggérien, s'inscrit en faux contre l'héritage des Lumières qu'elle voudrait voir aboli au profit d'un temps où prévalaient des hiérarchies «naturelles». Rien d'émancipateur ne saurait advenir de tels courants.

5. Aux extrêmes de ces tendances il y aurait lieu de situer deux utopies négatives contemporaines, celle du transhumanisme et de l'idéologie de l'«homme augmenté» et celle symétrique de l'antispécisme et du véganisme.

6. Ainsi le penseur de la Nouvelle Droite, Alain de Benoist, a publié un ouvrage intitulé *Demain, la décroissance ! Penser l'écologie jusqu'au bout*, Pierre-Guillaume de Roux, 2007.

DÉCROISSANCE OU DÉMARCHANDISATION ?

Faut-il voir dans la «décroissance» la bonne réponse au productivisme? Sans doute y a-t-il lieu de s'interroger sur la cohérence épistémologique et stratégique du concept de décroissance. Paul Ariès, dans un cheminement qui le conduit à se définir comme objecteur de croissance, y voit plutôt un terme volontairement repoussoir ou un «mot obus» qui empêche qu'il soit recyclé comme d'autres dénominations (écologie, développement durable, etc.) par le système capitaliste lui-même. Le terrain de résistance de la décroissance se situerait ainsi non seulement sur celui de l'économie mais aussi sur le plan culturel, stratégiquement crucial, celui des valeurs et des modes de vie: il s'agit de développer une manière de voir, de penser et d'agir qui invite à rompre méthodiquement avec l'imaginaire utilitariste.

La rupture avec la conception d'un modèle de production et de consommation capitaliste présenté comme la voie unique à emprunter par tous les peuples pour accéder au bien-être social est fondée. Car loin de tenir ses promesses, ce modèle a engendré une infinité d'effets pervers combinant croissance de la pauvreté, explosion des inégalités, mise en tutelle des peuples, épuisement des ressources naturelles et empoisonnement de la planète. Aujourd'hui, étayée par la croyance scientiste selon laquelle la technique viendra tôt ou tard résoudre les problèmes, cette conception laisse place à la notion de «développement durable» ou «soutenable», tout à fait compatible avec la logique néolibérale. Car il ne s'agit pas de changer de cap mais de rendre durable la prédatation tout en introduisant des mécanismes de marché dans la gestion écologique de la planète. C'est ainsi que le protocole de Kyoto a entériné la mise en place de «permis de polluer» en ce qui concerne les émissions de gaz à effet de serre, instituant un droit

d'usage de l'environnement en fonction de la richesse des entreprises ou des États, assujettissant en outre la fixation du prix des ressources naturelles au comportement chaotique et spéculatif des marchés. Ainsi va l'«écologie de marché» sur laquelle pourrait prospérer un temps du moins un capitalisme vert recyclant en profit l'objet de ses nuisances. D'une façon prémonitoire, André Gorz avait vu dans la «modernisation écologique du capitalisme» une façon de menacer la reproduction des bases naturelles de la vie par leur production industrielle grâce à l'essor des biotechnologies et des éco-industries satisfaisant à des contraintes de rentabilité. Celui-ci s'inquiétait plus particulièrement de la production économique de la vie humaine par le commerce d'organes ou l'ingénierie génétique⁷.

La réévaluation des principes organisateurs de nos sociétés, en donnant la priorité au lien social et à l'humain sur l'économie et en renouvelant notre approche des espaces et des temps de vie sont indispensables. C'est le sens de l'impératif de réduction de l'empreinte écologique qui oblige à changer nos façons de consommer, d'adapter nos habitations, de réduire les usages des moyens de transport polluants, de réduire le temps de travail de façon à travailler moins pour travailler tous et toutes, et mieux. Toutes les sphères de l'activité humaine sont donc concernées, de l'activité paysanne pour sortir de l'agriculture intensive et promouvoir la qualité des produits jusqu'au développement d'activités de recyclage revalorisant la réparation des produits non jetables. Parler de décroissance a le mérite de poser la question de l'utilité sociale des activités économiques. Comment ne pas approuver la décroissance drastique de la publicité, fléau environnemental et summum de l'inutile? De même, comment ne pas s'engager résolument dans la reconversion de l'industrie d'armement

7. A. Gorz, *Capitalisme, socialisme, écologie*, Paris, Galilée, 1991, p. 109.

aujourd’hui premier budget mondial? Mais la formule laisse entières des interrogations fondamentales. N’y a-t-il pas des activités, des biens et des services qui doivent croître pour satisfaire des besoins fondamentaux? La problématique de la décroissance devrait donc être interrogée de façon critique: plutôt que de faire décroître toutes les productions et toutes les consommations, ne s’agirait-il pas plutôt de faire diminuer ou d’éliminer celles qui sont directement liées à la logique de l’accumulation du capital et au mode de vie et aux usages techniques qu’elle a imposés partout dans le monde?

La question qui se pose est autrement complexe que ne le laisse entendre le mot d’ordre de «décroissance». La question porte sur ce qui doit croître et sur ce qui doit décroître pour satisfaire les besoins fondamentaux, mais également sur la *manière* dont doivent croître les productions nécessaires à cette satisfaction. Autrement dit, la question centrale est de savoir comment concilier justice sociale et justice climatique. Sur quelles bases et en fonction de quels principes écologiques et sociaux transformer les activités, les productions et les usages? Une réelle transition écologique et sociale ne peut passer que par un processus de démarchandisation suffisamment large et radical. Ce processus a donc vocation à s’étendre à un ensemble de domaines qu’il n’y a pas lieu de limiter *a priori*. Mais ce moment nécessaire de rupture ne définit pas en lui-même la nature des rapports sociaux non marchands susceptibles d’émerger. Parmi les difficultés que l’on ne saurait évacuer réside le fait que bien au-delà de la décroissance se pose la question d’une autre répartition des richesses au niveau mondial qui aura forcément des conséquences sur les modes de vie de tous. Après 500 ans de destruction de la planète et des civilisations «indigènes» la rupture avec le capitalisme n’ira pas sans révision radicale des

façons de se comporter et de consommer des uns et des autres. On ne peut pour ce faire attendre le grand soir et s'en remettre à d'autres. Nul ne saurait à notre place concevoir et pratiquer une sobriété heureuse.

L'EXTENSION DU PRINCIPE DE GRATUITÉ

Pour faire se rejoindre bien travailler et bien vivre, Paul Ariès⁸ propose l'extension radicale de la gratuité. Proposition alternative au revenu universel, la gratuité permettrait une démarchandisation et une démonétisation progressive en fournissant aux citoyens des services gratuits étendus (services universels élémentaires tels que logement, nourriture, santé, enseignement, services de transport, services informatiques) en lieu et place de l'argent.

Même les meilleurs projets de revenu universel, note Paul Ariès, ne parcourent que la moitié du chemin : d'une part, rien ne garantit que les sommes allouées soient utilisées pour des produits à valeur écologique, sociale, démocratique ; de l'autre, le dispositif maintient la société dans une logique de définition individuelle des besoins. Bref, de société de consommation... Outre qu'elle répond également à l'urgence sociale et écologique, la gratuité offre le moyen de terrasser les quatre cavaliers de l'Apocalypse qui menacent l'humanité et la planète : marchandisation, monétarisation, utilitarisme et économisme⁹.

Ce projet de gratuité relève d'une construction économique, sociale et culturelle. Il ne s'agit pas de «raser gratis demain» ni de promettre une liberté sauvage d'accès aux biens et aux services, mais de l'adosser à des règles collectives. Ainsi entendue, la gratuité peut s'étendre à tous les domaines de l'existence.

8. Paul Ariès, *Gratuité versus capitalisme : des propositions concrètes pour une nouvelle économie du bonheur*, Paris, Larousse, 2018.

9. Paul Ariès, «Éloge de la gratuité», *Le Monde diplomatique*, novembre 2018.

La gratuité ne va pas sans la sobriété. Si l'on prend l'exemple de l'eau on conçoit que la gratuité d'un tel bien répond non seulement à une préoccupation sociale, mais également à l'urgence écologique, en invitant à construire des réseaux de distribution plus adaptés et en favorisant le recyclage. Il s'agit de rechercher un usage responsable des biens, ce qui ne peut être réalisé démocratiquement que par les citoyens qui délibèrent sur ce qui peut être gratuit ou ce qui doit être renchérit, l'eau pour sa piscine privée par exemple, voire interdit. Loin d'engendrer le gaspillage, la gratuité contribuerait alors à responsabiliser les êtres humains dans leurs pratiques de ponction sur l'environnement.

La gratuité suppose aussi la transformation des produits et des services préexistants. Dans la restauration scolaire, par exemple, cela doit permettre d'aller vers une alimentation locale, respectant les saisons, moins gourmande en eau, sans doute moins carnée et moins sucrée. À l'image des villes laboratoires de la gratuité des transports en commun urbains et périurbains, il ne s'agit pas de se contenter de supprimer les billetteries : il s'agit également de faire évoluer le service, d'opérer d'autres choix de technologies et d'infrastructures. Dans un ouvrage antérieur Paul Ariès proposait déjà comme nouveaux chemins de l'émancipation le *buen vivir*, la vie bonne, la vie pleine des jours heureux, le convivialisme. Et il en appelait à une gauche maquisarde et buissonnière, prenant en compte l'antiproductivisme, les luttes écologiques et la joie de vivre. Ces pistes sont également celles de Dominique Sagot-Duvaujoux qui propose de «tracer la géographie du continent "gratuité"» où «les flots de la mer y côtoient la Sécurité sociale ; le temps libre, celui que nous ne sommes pas contraints de vendre pour gagner notre vie, s'ouvre sur l'inénorable amour comme sur le studieux murmure de la

bibliothèque municipale¹⁰». Les deux auteurs opposent ce qui relèverait d'une gratuité d'accompagnement du système – celle des tarifs sociaux, destinée à ceux «qui sont tombés», ce qui ne va jamais sans condescendance ni contrôle – et ce qui participe d'une gratuité d'émancipation, celle de l'école publique, du principe de la Sécurité sociale tel qu'on le trouve dans le programme du Conseil national de la Résistance (CNR). Seule la gratuité assurerait pour eux une véritable rupture avec toute écologie culpabilisante.

Cette inspiration fait écho au «droit à la paresse» fièrement revendiqué par Paul Lafargue, dès lors qu'il ne se confond pas avec la pure oisiveté. Cette recherche expérimentale du bien vivre a une dimension culturelle. Car, de même que l'économie marchande n'existerait pas sans une culture marchande, une économie et une société où primeraient le «bien travailler» et le «bien vivre» doivent s'appuyer sur une culture du don, de la gratuité, de la libération de l'imagination créatrice. Il ne s'agit ici que de remettre au premier plan ce qui, au travail comme dans la vie, constitue la multitude de liens sociaux fondés sur l'altruisme, l'amitié, la réciprocité, la circulation des idées et des affects, autrement dit ce qui fait la véritable richesse anthropologique.

Là où le néolibéralisme façonne les individus pour les rendre aptes à son fonctionnement et consentir à ses normes, la construction culturelle du bien vivre passe

10. D. Sagot-Duvauroux, *Pour la gratuité*, Paris, L'Éclat, 2016. Malgré «la mer montante des rapports marchands, il faut répertorier tous les espaces de gratuité qui subsistent et que la nomenclature habituelle de nos représentations éparpille sous des rubriques différentes. Cela permettrait sans doute de faire apparaître un territoire beaucoup plus imposant qu'on ne l'imagine au premier abord, un rapport de forces beaucoup plus disputé entre le gratuit et le marchand, prise de conscience qui constitue en elle-même un puissant encouragement à combattre le règne de l'argent. Affirmer la pertinence de la notion de gratuité, contribuer à mettre en évidence le découpage et la forme qu'elle imprime à la réalité, c'est déjà un acte politique de rassemblement contre les puissances du marché».

à la fois par la recherche et l’élargissement d’espaces d’autonomie, par l’éducation au sens du partage, par la primauté accordée à l’usage et à l’être sur l’avoir. C’est tout le mouvement social, et les syndicats qui y participent, qui doivent renforcer ce que l’on peut appeler une contre-hégémonie au sens où l’entendait Gramsci lorsqu’il insistait sur «la valorisation du fait culturel, de l’activité culturelle, de la nécessité d’un front culturel à côté des fronts purement économique et politique¹¹».

L’extension projetée du principe de gratuité souligne l’existence d’une multitude d’activités et de relations qui portent en germe une forme de vie alternative articulée à l’économique, au social et à l’écologie. Comment faire en sorte que ces formes de vie ne se perdent pas dans le repli ou l’isolement, mais au contraire se relient et se fédèrent? Comment ces îlots pourraient-ils devenir archipels?

LA DÉMOCRATIE RADICALE CONTRE LA RÉCUPÉRATION NÉOLIBÉRALE ET AUTORITAIRE DE LA CRISE ENVIRONNEMENTALE

Il convient d’être vigilant sur l’instrumentalisation politique qui peut être faite de la question écologique. La gravité des problèmes et la validité de l’écologie scientifique pourraient conduire à valoriser une solution «écocratique», voire «écofasciste», contre laquelle Jean-Paul Deléage mettait déjà en garde en remarquant que l’«écologie à laquelle s’intéressent les puissants de ce monde pourrait devenir l’alibi scientifique d’un nouveau centre de pouvoir mondial, hors de portée de tout contrôle démocratique¹²». Les moyens utilisés pour faire face à l’urgence climatique ont un sens politique et une portée sociale. L’approche techno-scientifique de la nature qui impose une rationalisation du rapport

11. A. Gramsci, *Guerre de mouvement et guerre de position*, textes choisis et présentés par Razmig Keucheyan, Paris, La Fabrique, Paris, 2012.

12. Deléage, *Histoire de l’écologie*, op. cit., p. 301.

à l'environnement, notamment en termes de données et de coûts, est loin d'être neutre. Dans un article de la *Revue du Mauss*, Pierre Alphandéry et Agnès Fortier montrent comment les associations naturalistes ont été peu à peu contraintes, dans les années 1990, de s'adapter à la demande de «gouvernabilité» produite par les institutions transnationales chargées de la protection de la biodiversité :

Elles se sont peu à peu vues dépossédées de la capacité de définir les données qui leur paraissaient être les plus à même de véhiculer le message qui était le leur et justifiait l'engagement bénévole¹³.

C'est bien à ce risque que sont confrontées les associations de protection de l'environnement, contraintes pour être reconnues et financées de s'appuyer sur des institutions internationales dont les objectifs sont bien différents des leurs. Il convient donc d'être lucide quant au pouvoir de récupération du néolibéralisme par la double voie de la marchandisation de l'écologie et du pilotage du destin de la planète par des dispositifs étatiques et interétatiques étanches à toute démocratie, avec le risque de voir la figure de Big Brother (ou Big Mother pour certains adeptes de l'écologie profonde) s'imposer comme la seule solution politique possible.

Il est aujourd'hui connu que le Pentagone, contrairement à Trump, prend très au sérieux la question climatique et l'a intégrée à sa stratégie militaire. Il élabore un scénario des conséquences géopolitiques de ce changement sur les prochaines décennies : engloutissement de certaines villes européennes suite à la montée des eaux, développement des conflits sur toute la planète dus au déplacement des populations et à la raréfaction de l'eau potable, famines, émeutes généralisées, etc. Le plus intéressant mais aussi le plus terrifiant réside dans

13. P. Alphandéry et A. Fortier, « Les données sur la nature entre rationalisation et passion », *Revue du MAUSS*, n° 42, 2013.

les solutions envisagées non pour résoudre le problème climatique mais pour gérer sur le plan militaire et social la situation créée. L'essentiel réside dans une partition revendiquée entre les zones sécurisées à défendre préservant un cadre de vie acceptable pour une minorité et d'immenses zones de parage de populations subalternes promises à une survie imposée et étroitement surveillée.

D'une façon plus globale, Razmig Keucheyan¹⁴ réfute, face à la catastrophe écologique annoncée, l'appel des bonnes âmes à dépasser les divisions sociales pour s'unir dans un pacte écologique. Car loin d'effacer les antagonismes existants, la crise écologique les porte à leur paroxysme. Soit par exemple la localisation des décharges toxiques aux États-Unis: si vous voulez savoir où un stock de déchets donné a le plus de chances d'être enfoui, nous dit l'auteur, demandez-vous où vivent les Noirs, les Hispaniques, les Amérindiens et autres minorités raciales, et interrogez-vous par la même occasion sur le lieu où se trouvent les quartiers pauvres... Ce «racisme environnemental» qui joue à l'échelle d'un pays vaut aussi à celle du monde.

«Marchés carbone», «droits à polluer», «dérivés climatiques», «obligations catastrophe». On assiste dans cette écologie de la «compensation environnementale» foncièrement inégalitaire à une prolifération de produits financiers «branchés» sur la nature par lesquels la stratégie néolibérale choisit de financeriser l'assurance des risques climatiques. Cet essor de la «finance environnementale» comme réponse capitaliste à la crise entretient au contraire les catastrophes naturelles, la raréfaction de certaines ressources, les crises alimentaires, la déstabilisation des océans, les millions de «réfugiés climatiques» à l'horizon 2050. Autant de

14. R. Keucheyan, *La Nature est un champ de bataille : essai d'écologie politique*, Paris, La Découverte, 2014.

facteurs qui annoncent des conflits armés d'un nouveau genre, auxquels se préparent aujourd'hui les militaires occidentaux, qui ne voient aucun inconvénient à ce que décroissent les budgets consacrés à l'éducation, la santé ou la culture pourvu que le leur demeure à la hauteur de leurs funestes ambitions. Au revoir les guerres froides, bonjour les «guerres vertes». Se met ainsi en place une nouvelle «géostratégie du climat¹⁵».

La démocratie est consubstantielle à la démarche écologique authentique. La crise écologique est l'aboutissement de la domination capitaliste sur la société et la nature. Seule la délibération et la décision collectives sur une base égalitaire dans tous les domaines est capable de rendre aux citoyennes et aux citoyens la capacité d'établir un autre lien avec leur environnement. La démocratie engage la reconquête des pouvoirs d'agir dont les peuples sont dépossédés face à des oligarchies qui se sont emparées des institutions et ont confisqué la décision politique. La «démocratie de proximité» requise par la gestion collective des espaces de travail et de vie en commun trouve sa concrétisation et son prolongement dans l'application du principe d'autogouvernement. L'exemple de Notre-Dame des Landes montre que la lutte contre les «grands projets» donne lieu à des inventions sociales qui associent un rapport non propriétaire à la nature, la coopération et le fonctionnement démocratique direct. Le local se trouve par-là relié au global. Les combats pour la «démocratie réelle», le «mouvement des places», les nouveaux «printemps» des peuples et aujourd'hui le mouvement des Gilets jaunes, doivent être considérés comme autant de recherches collectives de formes démocratiques nouvelles, de modes de travail plus coopératifs, d'usages des ressources plus écologiques et plus justes. L'important est d'apprendre à produire de l'intelligence

15. H. Welzer, *Les Guerres du climat*, Paris, Gallimard, 2012.

collective pour mener à bien des projets communs pour lutter efficacement contre les facteurs de destruction de l'environnement¹⁶.

BIEN TRAVAILLER ET BIEN VIVRE : L'APPROCHE ÉCOSYNDICALISTE

Lorsqu'on examine les sources théoriques et les pratiques de la gauche syndicale et politique, on rencontre un impensé : comment repenser ensemble les différentes formes possibles de rapport au travail et aux écosystèmes ? Sans doute, trouve-t-on chez le jeune Marx des *Manuscrits de 1844* une conception de l'Homme dans laquelle la relation avec la nature est à la fois une relation avec lui – même et avec la nature. L'unité avec la nature est essentielle pour «réaliser l'essence de la nature ou l'essence naturelle de l'homme¹⁷». L'avènement du communisme assurerait la réconciliation, «vraie solution de l'antagonisme entre l'homme et la nature, entre l'homme et l'homme¹⁸». Mais dès la publication de *L'Idéologie allemande*, Marx propose une tout autre problématique : le trait spécifique aux humains est qu'ils produisent leurs conditions d'existence. L'accent est mis alors sur la détermination du mode d'activité des individus :

Ce qu'ils sont coïncide donc avec leur production, aussi bien avec ce qu'ils produisent qu'avec la façon dont ils produisent¹⁹.

16. Castoriadis insistait en ce sens sur l'importance de «pouvoir faire avec les autres» et d'une participation active et égalitaire pour décider des affaires communes. Il ajoutait que «faire avec les autres, c'est participer, s'engager, se lier, dans une activité commune et accepter une coexistence organisée et des entreprises collectives dans lesquelles les décisions sont prises en commun et exécutées par tous ceux qui ont participé à leur formation» (C. Castoriadis, *Le Contenu du socialisme*, Paris, UGE, 1979, p. 19 et 25).

17. Marx, *Manuscrits de 44, op.cit.*, p. 64.

18. *Ibid.*, p. 86.

19. K. Marx, *L'Idéologie allemande*, Paris, Éditions sociales, 1970, p. 25.

Cette ligne générale ne sera pas démentie. Certes Marx avance que le développement du capitalisme épouse les sources de richesse qu'il exploite, le travailleur et la nature, mais cette dernière est considérée comme un facteur de production relativement neutre que la société est appelée à maîtriser. Comme il le note dans le Livre 1 du *Capital*, l'homme «convertit ainsi les choses extérieures en organe de sa propre activité²⁰». Autrement dit, avec la généralisation du capitalisme, la nature cesse d'être reconnue comme une puissance pour soi et devient un pur objet d'utilisation productive. La grande avancée de Marx, quelle que soit l'interprétation que l'on retienne de sa pensée, consiste dans le lien organique entre travail et nature qu'il établit, ce qui aujourd'hui nous invite à penser à l'articulation entre les métamorphoses du travail et les paramètres de la crise écologique planétaire.

La notion de *rapport social à la nature* est une catégorie intellectuelle indispensable si l'on veut changer de paradigme. Cette notion désigne l'ensemble des relations possibles d'une société donnée avec les écosystèmes. Pour être historiquement et socialement déterminé, cet ensemble de relations est extrêmement variable : relations de voisinage, d'étude, d'osmose, de contemplation, d'entretien, ou à l'inverse relations de pillage, d'exploitation, de parasitage ou, au mieux, de gestion plus ou moins raisonnée. Les dispositifs et instruments de ces relations ne sont pas moins divers en fonction des buts poursuivis : participer, préserver, exploiter, gaspiller. L'enjeu serait aujourd'hui de produire un agencement de collectifs de travail et de vie qui composent une tout autre façon de faire société, de dessiner en somme ce que Félix Guattari appelait les nouvelles «cartes écosophiques». Les implications et les déclinaisons sont multiples : aménager des espaces

20. K. Marx, *Le Capital*, Paris, Éditions sociales, Livre 1, 1973, p. 180.

de travail et de vie gais, beaux et riches en interactions sociales, imaginer des pratiques de loisir, d'expériences esthétiques et de jeu impliquant sur d'autres modes le corps et l'esprit, mettre en place des modalités de communication davantage basées sur l'écoute et l'échange. Au total, selon un pluralisme expérimental bienvenu, il s'agirait d'imaginer et de réaliser d'autres combinaisons humains/nature/culture.

Ces questions amènent à des considérations politiques et stratégiques afin de mobiliser une intelligence des possibles au service de l'action. Pour peu qu'elle refuse de se confondre avec la plate gestion et la justification de l'ordre établi, une *politique du travail* peut aider à formuler les options les plus émancipatrices pour le plus grand nombre. Elle doit repenser et transformer le travail dans son rapport aux écosystèmes. Comment faire pour que le travail s'émancipe de l'aliénation, mais aussi de la destruction de l'environnement et du gaspillage des ressources? Une politique du travail doit articuler deux paradigmes fondamentaux, celui de la démocratie et celui de l'écologie.

Ce qui vaut pour les rapports humains vaut dans une large mesure pour d'autres rapports avec la nature guidés par la conscience de l'urgence écologique. La rupture avec les problématiques de la domination de la nature vue comme réalité inerte ou simple amas de matière et d'énergie dont il faut se rendre «maître et possesseur» selon la formule souvent déformée de Descartes doit être assumée²¹. Il n'est ni fatal ni souhaitable que l'humanité continue à s'approprier et à exploiter sans limite la nature. La sagesse commande plutôt de vivre avec et d'échanger. C'est le sens de l'invitation de Michel Serres à doubler le contrat social

21. Descartes dans le *Discours sur la méthode* (1637) ne dit pas que les hommes doivent devenir maîtres et possesseurs de la nature mais *comme* maîtres et possesseurs de la nature par les artifices du savoir.

d'un contrat naturel. «*Notre rapport avec les objets*, note-t-il, se résume à la guerre et à la propriété... il faut changer de direction et laisser le cap imposé par la philosophie de Descartes²².» Il ne s'agit pas de retourner à la nature, mais d'imaginer «un contrat naturel de symbiose et de réciprocité où notre rapport aux choses laisserait maîtrise et possession pour l'écoute admirative, la réciprocité, la contemplation, le respect, où la connaissance ne supposerait plus la propriété, ni l'action la maîtrise²³». Le politique devrait alors s'orienter selon une autre «ontologie» pour reprendre le terme de Philippe Descola, c'est-à-dire une autre relation, plus harmonieuse, entre les humains et les non-humains²⁴.

Parmi les approches globales figure l'écosocialisme comme projet et matrice utopique du changement social²⁵. À cet égard, l'écosocialisme n'est pas seulement une théorie. Il émerge en tant que projet politique auto-gestionnaire et écologiste dont les Forums sociaux mondiaux se sont fait l'écho²⁶. La prémissse centrale de l'écosocialisme, implicite dans le choix même de ce terme, est qu'un socialisme non écologique est une impasse, et qu'une écologie non-socialiste est incapable de se

22. M. Serres, *Le Contrat naturel*, Paris, Flammarion, 1999, p. 58.

23. *Ibid.*, p. 67.

24. Voir P. Descola, *Par-delà nature et culture*, Paris, Gallimard, 2015.

25. Parmi les auteurs de référence : K. Kovel, *The Enemy of Nature : The End of Capitalism or the End of the World ?* New York, Zed Books, 2007 ; Michael Löwy, *Écosocialisme ; l'alternative radicale à la catastrophe écologique planétaire*, Paris, Mille et une nuits, 2011

26. En 2001, fut adopté le «Manifeste écosocialiste international». L'Ecosocialist International Network présente la «Déclaration écosocialiste de Belem» en 2009 comme une alternative au capitalisme productiviste et à l'écologie de marché : «L'écosocialisme implique une transformation sociale révolutionnaire, qui nécessitera la limitation de la croissance et la transformation des besoins par un transfert radical de critères économiques quantitatifs vers des critères qualitatifs, une importance de la valeur d'usage au lieu de la valeur d'échange. Ces objectifs exigent le contrôle démocratique de la sphère économique, en permettant à la société de définir collectivement ses buts d'investissement».

confronter aux enjeux actuels. Précisons que le projet d'associer le «rouge» de la critique marxiste du capital et le «vert» de la critique écologique du productivisme, n'a rien à voir avec les combinaisons gouvernementales dites «rouges-vertes», entre la social-démocratie et certains partis verts, autour d'un programme social-libéral de gestion du capitalisme²⁷. L'écosocialisme veut être une proposition *radicale* – c'est-à-dire s'attaquant à la racine de la crise écologique – qui se distingue aussi bien des variantes productivistes du socialisme du 20e siècle – que ce soit la social-démocratie ou le communisme d'État de facture stalinienne – que des courants écologiques qui s'accommodent du système capitaliste. Cette proposition radicale vise non seulement à une transformation des rapports de production, de l'appareil productif et des modèles de consommation dominants, mais aussi à créer contre le féodalisme de la marchandise et l'autonomisation réifiée de l'économie par le néolibéralisme, un nouveau paradigme de civilisation dont quelques traits ont été ébauchés précédemment. Dans le champ du travail, il ouvre la perspective d'un ensemble d'activités libres, solidaires, pensées et pratiquées en commun, marques de la transformation du travail mort en travail vivant. Ou pour reprendre une formule de Michaël Lowy, «la réalisation personnelle, par des activités culturelles, ludiques, érotiques, sportives, artistiques, politiques, plutôt que le désir d'accumulation à l'infini de biens et de produits²⁸».

27. D'autres courants seraient à mentionner, comme l'écologie sociale d'inspiration libertaire d'un Murray Bookchin ou les développements de Paul Ariès déjà mentionnés. Une autre parenté pourrait être signalée avec la mise en œuvre d'une «économie morale» au sens que donnait E. P. Thompson à ce terme, c'est-à-dire une politique économique fondée sur des critères non monétaires et extra-économiques en vue de la “réintrication” de l'économique dans l'écologique, le social et le politique

28. Michael Löwy, «Scénarios du pire et alternative écosocialiste», *Nouveaux Cahiers du socialisme*, août 2009.

CONCLUSION

MOUVEMENT SOCIAL, SYNDICALISME INTÉGRAL ET LIBRE ACTIVITÉ COLLECTIVE

Connaître et discuter les projets alternatifs en matière de travail, d'emploi, de production et d'environnement relève aujourd'hui d'une nécessité *vitale* pour le mouvement social. Ce peut être particulièrement pour le syndicalisme l'occasion qu'il lui faut absolument saisir pour se transformer et redevenir une force sociale et politique centrale dans la société. Chaque projet, chaque type d'utopie examiné dans cet ouvrage peut conduire à faire évoluer les conceptions syndicales sur tel ou tel enjeu particulier. Par exemple, le nouveau statut du travail salarié peut obliger le syndicalisme à tenir compte d'un salariat éclaté et dont une large partie ne bénéficie pas des garanties collectives portées jusque-là par l'action syndicale. La promotion syndicale des services publics s'intègre dans une mobilisation pour défendre le statut de la Fonction publique en lui redonnant tout son sens, qui est de répondre aux besoins sociaux et aux droits fondamentaux de la population. Baisser le temps de travail à trente-deux heures vise à rassembler des salarié·es confronté·es à l'intensification du travail et d'autres privé·es au contraire d'emploi.

Ces projets peuvent et doivent s'intégrer dans une action syndicale qui associerait la réflexion, les propositions institutionnelles et les mobilisations sociales¹. On dira que ce sont bien souvent des «utopies». Mais ces

1. Certains syndicats de cheminots ont ainsi avancé des amendements à la loi sur la réforme ferroviaire, sans grand effet.

dernières, à nos yeux, répondent au besoin de s'engager pour un but qui dépasse la résistance quotidienne. Elles donnent sens à l'engagement. Émanciper le travail, s'émanciper du travail, se libérer de la propriété sont les boussoles indispensables qui permettent de s'orienter dans l'action.

Ce n'est pas nouveau. Le mouvement ouvrier a porté de nombreux projets importants ou fédérateurs au cours de sa longue histoire. On peut ainsi penser à l'enjeu de l'«éducation intégrale» dont les militants de la fin du 19e attendaient une prise de conscience de la classe ouvrière sur sa condition. Qu'en est-il, par exemple, du grand projet de libération qui devait conjointement le Travail et le Savoir? Des pans entiers de la vie sociale échappent à l'attention syndicale, comme si l'horizon syndical devait se restreindre à l'entreprise, aux rapports de travail, à l'activité professionnelle. Les frontières entre mouvements sociaux et mouvement syndical restent encore trop étanches en dépit de certains rapprochements constatés. L'environnement, par exemple, peut-il vraiment rester un impensé de la sphère syndicale alors que la santé au travail et la santé environnementale sont pourtant difficilement séparables, comme nous l'avons montré. De même, les combats des femmes pour l'égalité dans la sphère professionnelle n'appellent-ils pas une remise en cause radicale du patriarcat dans son ensemble? Quant aux pratiques expérimentales des coopératives ou des associations, ne sont-elles pas autant de laboratoires d'un «autre monde possible»? Il faut rompre avec des cloisonnements qui feraient du syndicalisme un mode d'organisation et d'action cantonné aux seules questions «professionnelles». Toute question concernant le travail est une question sociale et politique qui touche toute l'organisation de la société et toute l'existence des individus. Cette question de fond était déjà au centre de notre

livre précédent, *Demain le syndicalisme*: comment des mobilisations particulières peuvent-elles s'agréger dans un projet global de société? Le néolibéralisme, lui, ne se cache pas de porter une vision globale de la société, animée par les principes de responsabilisation des individus et de concurrence généralisée. Cette conception très particulière de l'«émancipation» comme entreprise de soi-même a un écho profond dans la société, chez de nombreux jeunes et jusque dans les couches sociales les plus dominées. Quelle est donc la réponse syndicale à la société ubérisée qui se profile? Et quel sujet collectif le syndicalisme aide-t-il à construire, sans lequel aucune transition vers le postcapitalisme n'est envisageable. L'action syndicale construit du collectif en construisant ses propres collectifs de mobilisation. Elle se nourrit même essentiellement des dimensions collectives du travail, qui transcendent les rapports juridiques marchands: qu'ils soient stables ou précaires, embauché·es par la société mère ou par des sous-traitants, les salarié·es travaillent ensemble et se reconnaissent. Quant aux droits collectifs acquis, ils modèlent encore les rapports sociaux de travail. Pour combien de temps? Cette construction du sujet collectif est remise en cause par des décennies de management néolibéral, fait d'individualisation et de pression hiérarchique sur le travail. De sorte que l'imaginaire de ce «nous» alimenté par la coopération au travail et les pratiques syndicales, s'il n'a pas disparu, est grandement affaibli. Le syndicalisme affronte ainsi deux grandes difficultés. Premièrement, il a toujours pensé son action à travers l'idéal d'un progrès social, produit de luttes victorieuses qui ont donné lieu à des «acquis sociaux». Cette perspective est largement mise en défaut dans ces temps de forte agression capitaliste. Deuxièmement, le mouvement syndical, très émietté, est aujourd'hui sur la défensive, et porte peu de revendications auxquelles pourraient

s'identifier d'autres mouvements sociaux. Les enjeux de la crise syndicale et de division parcourrent notre travail de réflexion. Les propositions ici débattues visent à la fois à faire prendre conscience des enjeux du renouveau et à ouvrir une voie commune entre les différents syndicats s'adressant ensemble au mouvement social et à toute la société.

POUR LA LIBRE ACTIVITÉ COLLECTIVE DES INDIVIDUS

La réponse à privilégier doit partir de l'activité des individus et de leur désir d'organiser librement cette activité collective. Le syndicalisme peut et doit se régénérer dans cette aspiration à *l'auto-activité* (*Selbsttätigkeit*) des individus pour reprendre un concept fondamental du jeune Marx. C'est même sa seule et véritable chance historique. Le mouvement syndical peut réaffirmer ainsi la primauté du rôle actif des individus dans tout processus social et du rôle décisif de l'engagement. L'importance dans les entreprises des institutions représentatives du personnel est un indicateur de cette capacité d'engagement². Le prix personnel à payer pour cet engagement est d'ailleurs très élevé, comme le montrent les travaux de l'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicales³. Ce n'est pas l'intérêt au sens utilitariste du terme qui soutient les syndicalistes mais une éthique de l'engagement pour faire advenir, à travers leur propre pratique, d'autres principes de fonctionnement de la société. Dans ce travail militant, la formation syndicale, souvent peu évoquée, est un moyen de transformation des consciences. Fernand Pelloutier insistait déjà sur l'«œuvre d'éducation morale, administrative et technique, nécessaire pour

2. Elles comprenaient en France, avant les ordonnances Macron, 600 000 élus et mandatés.

3. <http://observatoire-repression-syndicale.org>.

rendre viable une société d'hommes fiers et libres⁴». Il avait compris, comme Jaurès plus tard, que la capacité de résistance de la classe ouvrière reposait largement sur son aptitude à envisager une autre société.

Montrer la possibilité d'un autre fonctionnement de la société, et pas seulement l'imaginer vaguement, peut jouer un rôle irremplaçable dans la formation d'une conscience critique. Mais ne nous y trompons pas : ce n'est pas d'une conversion à un idéal qu'il s'agit, c'est d'une réponse qui doit partir des réalités sociales vécues et des pratiques professionnelles collectives. Plus précisément, c'est la possibilité par la pratique concrète de la coopération de s'affranchir de la subordination et de la hiérarchie dans l'entreprise et la société qui peut soutenir l'aspiration à une autre manière d'organiser le travail et la société. Cela pose bien sûr pour le syndicalisme et plus largement pour le mouvement social la question de la subordination du travail au capital, matrice de toutes les inégalités. Le capital joue un rôle majeur dans l'institution du travail, c'est-à-dire dans le lien juridique de subordination, dans la domination hiérarchique concrète, dans le mode contraint de coopération qu'il organise dans l'entreprise, comme dans la division fonctionnelle des activités en tâches séparées et souvent insignifiantes. Avec l'institution capitaliste du travail, une conception de la valeur a dominé les représentations de l'économie : la richesse est le fruit du seul effort individuel qui doit être récompensé par une accumulation privée de biens en pleine propriété. Droit et économie, dans leurs conceptions dominantes, se sont renforcés pour éliminer de la représentation et de la rétribution toute la dimension sociale de l'activité de transmission des savoirs, d'interaction humaine, et ceci au profit de l'action supposée des seuls propriétaires,

4. Cité dans É. Dolléans, *Histoire du mouvement ouvrier*, t. 2: 1871-1936, Paris, A. Colin, 1939, p. 11.

monopolisant la représentation de la société dans les institutions politiques et dans une philosophie libérale conforme au système. La coopération, pour utiliser un terme présent dès les débuts du socialisme, a été effacée du champ de la réflexion économique et juridique au profit d'une conception individualiste et privative de la richesse sociale, laissant à des mécanismes présentés comme naturels le soin de coordonner des activités séparées, justifiant par-là les formes de la domination sociale propres à l'accumulation du capital. Le syndicalisme doit continuer à porter une autre conception de la richesse en mettant au premier plan non plus la productivité individuelle mais une coopération libre dont les règles ne seraient plus dictées par le capital mais par les coopérateurs eux-mêmes. La réponse est dans le développement d'activités libres dans le cadre de groupes créatifs choisis. Elle est dans la réorganisation du travail, la redistribution du pouvoir, la participation démocratique aux décisions, le développement de chacun·e et de toutes plutôt que la production sans fin. C'est au fond la problématique même de l'autogouvernement. Sans doute a-t-elle régressé avec l'imposition des normes et des idées néolibérales, mais elle reste bien vivante dans le mouvement coopérativiste, et aujourd'hui dans le mouvement, beaucoup plus large, des communs. En Argentine, la récupération des entreprises ou au Brésil la formation des exclus pour qu'ils puissent construire une activité collective de production en sont quelques exemples⁵. L'expérience zapatiste ou le Rojava en sont de plus grande dimension encore, montrant que c'est par une conception systémique de l'activité collective que l'on peut construire progressivement une société non capitaliste.

5. Voir les exemples donnés par Thomas Coutrot, *La Démocratie contre le capitalisme*, op.cit, p. 137 et sq.

