

Sens et avenir du travail

LA 95^E SEMAINE SOCIALE
DU MOUVEMENT
OUVRIER CHRÉTIEN

Paradoxe : très souvent, le travail est une souffrance ; mais être sans emploi ne l'est pas moins !
Un modèle nous a guidé : celui du contrat salarié à durée indéterminée et à temps plein, garantissant un bon salaire et une bonne protection sociale. Chaque jour, il se détricote un peu plus, au point même de devenir un horizon quasi utopique pour les générations les plus jeunes. La rapide numérisation de l'économie va entraîner de nouveaux bouleversements.
Nous sommes dès lors en droit de nous interroger : notre société n'est-elle pas en train de s'émanciper du travail ? Qu'il y soit répondu par oui ou par non, quelles conséquences aurons-nous à affronter ? Quel avenir souhaitons-nous construire ? ■

*Carole Crabbé, Alexis Cukier, Aurore De Keyser,
Matthieu de Nanteuil, Fabrice Eeklaer, Pierre Georis,
Khadija Khourcha, Christian Kunsch, Danièle Linhart,
Marc Maeschalk, Christine Steinbach,
Gérard Valenduc, Patricia Vendramin*

La Semaine sociale est une co-organisation de l'ASBL Centre d'information et d'éducation populaire du Mouvement ouvrier chrétien avec l'ASBL Fondation Travail-Université, qui en assure les actes.

8 €

collection **POLITIQUE** 1

Sens et avenir du travail LA 95^E SEMAINE SOCIALE DU MOUVEMENT OUVRIER CHRÉTIEN

Sens et avenir du travail

LA 95^E SEMAINE SOCIALE
DU MOUVEMENT
OUVRIER CHRÉTIEN



collection **POLITIQUE** 1

Sens et avenir du travail

LA 95^E SEMAINE SOCIALE
DU MOUVEMENT
OUVRIER CHRÉTIEN

SOMMAIRE

introduction

- 4 L'emploi et le travail dans un monde qui bouge – *Pierre Georis*

diagnostic de situation

- 14 Le travail et son management : une approche historique – *Danièle Linhart*
22 Les réalités et le vécu des situations de précarité – *Khadija Khourcha*
32 Chine à domicile – *Carole Crabbé*
40 Faire face à la numérisation de l'économie – *Gérard Valenduc*

Le point sur les controverses

- 50 Ce que nous disent les militants – *Aurore De Keyzer, Fabrice Eeklaer, Christine Steinbach*
58 Réduction et/ou redistribution collective du temps de travail – *Patricia Vendramin*
68 Démocratiser le travail – *Alexis Cukier*
78 Que faire de la protection sociale ? – *Marc Maesschalck*
90 Justice dans le travail ! – *Matthieu de Nanteuil*

conclusions et commentaires d'actualité politique

- 100 Le retour du travail marchandise – *Christian Kunsch*

L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS UN MONDE QUI BOUGE

Pierre Georis

Force est de constater que discuter du sens et de l'avenir du travail ne va pas sans tensions, y compris lorsqu'on se trouve dans des collectifs dont les affinités sont nettement marquées à gauche. Les propos qui suivent se veulent principalement une tentative de décodage de ce qui se passe, dans l'espoir de pouvoir contribuer à l'organisation d'un espace de dialogue entre les positions. Le domaine qu'on aborde est en effet caractérisé par l'usage imprécis de mots qui, du coup, en deviennent souvent ambivalents.

Notre hypothèse est que les propositions de politiques qu'il contient sont traversées par trois clivages : le clivage gauche/droite¹ d'abord, dans lequel s'emboîte immédiatement un clivage gauche/gauche. Mais ces deux premiers s'inscrivent à leur tour dans un jeu d'hypothèses qui, quant à elles, sont en autonomie de toute lecture gauche/droite. C'est cela principalement qui nous désarçonne, brouille les repères et disperse la gauche.

Pierre Georis est secrétaire général du MOC.



L'EMPLOI SALARIÉ [...] ORGANISE UN DOUBLE ÉCHANGE : LE TRAVAIL CONTRE UN SALAIRE, LA SUBORDINATION CONTRE LA PROTECTION.

Le « travail » peut être découpé en deux réalités : une fraction de celui-ci permet l'obtention de revenus ; une autre fraction, non : les femmes, en particulier, peuvent continuer à en témoigner – à défaut, la statistique est impitoyable, qui montre qu'en Belgique le temps moyen passé aux tâches ménagères et familiales ainsi qu'aux soins et à l'éducation des enfants est de 16 % pour les femmes contre 10 % pour les hommes. Le surinvestissement des femmes dans ces domaines se « compense » par un temps moindre passé dans l'emploi (surtout) et les loisirs (dans une moindre mesure), ce qui fait dire à certains auteurs qu'il n'y a pas, à proprement parler, dans notre pays, une « double journée de travail pour les femmes », mais bien un déséquilibre dans le partage des tâches (et des revenus !) et, quand même, une importante charge supplémentaire de travail de, en moyenne, 2 heures et demie par semaine pour la femme².

La suite de notre propos va cependant se concentrer sur cette réalité circonscrite : la fraction du travail qui permet d'obtenir un revenu. Pour la distinguer du travail proprement dit, cette fraction de travail est le plus souvent désignée sous le terme « d'emploi ». L'emploi salarié est l'horizon le plus fréquent, qui organise un double échange : le travail contre un salaire, la subordination contre la protection. À ses côtés aussi : l'emploi indépendant ou de profession libérale. Ainsi, le « travail » est-il une notion englobant « l'emploi » qui, quant à lui, ne désigne que la fraction « marchandise » du travail.

Bien que l'acception des deux termes puisse s'expliquer en quelques mots, l'usage crée de la confusion, car on utilise régulièrement un terme à la place de l'autre. Par exemple, quand est évoquée la « redistribution du temps de travail », c'est en réalité de la redistribution de l'emploi (salarié) qu'il s'agit le plus souvent – car il en existe aussi, bien logiquement, une version visant la redistribution des tâches ménagères et d'éducation entre les femmes et les hommes. Par contre, la dénomination « *travailleur sans emploi* » exprime correctement ce qu'elle veut désigner.

1 Nous reprenons à notre compte le propos de Noberto Bobbio (*Droite et gauche*, Paris, Le Seuil, 1996 pour l'édition en langue française), pour lequel « *l'égalité est l'étoile polaire de la gauche* ». C'est le combat pour cette valeur qui distingue fondamentalement la gauche de la droite. L'égalité peut être celle des droits ou celle des conditions socio-économiques. Transposée dans la théorie des clivages (S. Rokkan et S. M. Lipset, *Party Systems and Votes Alignments*, New York, Free Press, 1967), popularisée par les travaux du Crisp dans son adaptation à la Belgique, la gauche se range sur le versant « travailleurs » du clivage économique.

2 I. Glorieux, J. Vandeweyer, « 24 heures à la belge. Une analyse sur l'emploi du temps des Belges », *Études statistiques*, n° 110, Bruxelles, Institut national de statistique, 2002. L'enquête n'est pas récente : elle date de 1999. On peut regretter que la Belgique n'ait pas une tradition d'enquêtes de grande envergure sur le budget-temps, contrairement aux Pays-Bas où une telle enquête est menée tous les 5 ans depuis 1975. Les principales informations ont été communiquées par Jessie Vandeweyer à l'occasion de la Semaine sociale du MOC en 2004.

AMBIVALENCE DE L'EMPLOI

L'emploi est une réalité doublement ambivalente. La première ambivalence peut se formuler comme suit : une partie de la population s'épanouit dans l'emploi – cela ne lui interdit pas de se plaindre, mais les gratifications symboliques ou l'intérêt pour un job qui a du sens font que, par exemple, l'idée même de retraite est vécue douloureusement – ; une autre partie y est malheureuse, et même parfois en profonde souffrance.

Seconde ambivalence : puisque tant de personnes sont malheureuses dans l'emploi, on pourrait imaginer que le bonheur se trouve dans le chômage. Eh bien, pas du tout ! À de rares exceptions près, le chômage est vécu, lui aussi, comme une souffrance. Pour expliquer celle-ci, on songe immédiatement au fait que le chômage oblige à vivre avec des ressources qui ne suffisent pas pour participer à une consommation égalitaire avec ses concitoyens. Mais c'est trop court car, au-delà, les personnes concernées expriment aussi la souffrance de la perte ou de l'absence du réseau

de relations, de la solitude dans laquelle elles tombent fréquemment³. Décrocher un emploi est souvent une cause de grande fierté – quelle joie en famille lorsque l'enfant décroche son premier emploi ! – ; s'enliser dans le chômage est un stigmatisme lourd à porter. Quand les chômeurs s'organisent, ce n'est jamais sous des labels du genre « *Chômeurs si libres et heureux sans emploi qu'ils préfèrent le rester* » ou « *Collectif plus jamais l'emploi !* », mais plutôt dans le cadre de la revendication du travailleur qui le veut, cet emploi.

Cela explique/justifie que diverses mesures de politique soient prônées qui ciblent la lutte contre le chômage, selon un spectre qui va du soutien à l'emploi à la perspective d'une vie digne y compris dans une société qui, *in fine*, pourrait être sans emploi.

On se concentrera ici sur les mesures à impact « existentiel » direct (fussent-elles, pour le moment, encore virtuelles) pour les chômeurs, en faisant l'impasse sur les discussions relatives aux politiques macro-économiques à impact indirect. En d'autres termes, on ne discutera pas, par exemple, des politiques de la demande *versus* les politiques de l'offre, qui impactent évidemment les personnes mais qui ne sont pas réfléchies d'abord à partir du point de vue existentiel.

**DÉCROCHER UN EMPLOI
EST SOUVENT UNE CAUSE
DE GRANDE FIERTÉ [...] ;
S'ENLISER DANS LE
CHÔMAGE EST UN STIGMA
LOURD À PORTER.**

3 La recherche fondatrice sur le sujet est de P. Lazarsfeld, M. Johada, H. Zeisel, *Marienthal, the Sociology of an unemployed Community*, 1933. L'ouvrage de D. Schnapper, *L'Épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, 1981 (nouvelle édition : Folio, 1994) a relancé une nouvelle phase de ce type de recherche. Une synthèse sur la thématique se trouve dans S. Paugam, « L'épreuve du chômage, une rupture cumulative des liens sociaux ? », *Revue européenne des sciences sociales*, XLIV-135, 2006, mis en ligne le 13 octobre 2009, consulté le 2 mars 2017. URL : <http://ress.revues.org/248> ; DOI : 10.4000/ress.248.

GAUCHE/DROITE ET GAUCHE/GAUCHE

La caractéristique commune des mesures qu'on est ainsi amené à étudier (ci-dessous) est qu'elles peuvent se décliner en une version de gauche et une version de droite. Cette première identification faite, le champ est aussi, très systématiquement, celui d'un clivage additionnel, cette fois interne à la gauche.

LA NOTION « D'ÉTAT SOCIAL ACTIF » A ÉTÉ CAPTÉE PAR LA DROITE POUR DÉSIGNER LA MISE EN PLACE DE POLITIQUES QUI SONT TOUT LE CONTRAIRE.

L'accompagnement des personnes

Face aux changements, il s'agit de mettre en place des dispositifs qui favorisent l'employabilité des personnes, leur adaptation aux évolutions des métiers. La politique consistera à intervenir dans l'enseignement, à créer des dispositifs de formation, à faciliter l'information et l'orientation des personnes, à construire des observatoires qui permettent d'anticiper les changements, à favoriser la formation tout au long de la vie, à créer des dispositifs d'accueil pour les transitions professionnelles... La version de droite consiste à laisser l'individu se débrouiller tout seul au nom de sa « responsabilisation ». Dans la version de gauche, au contraire, c'est l'État qui se responsabilise pour trouver des solutions favorables pour les concitoyens en difficulté. La notion « d'État social actif » a été captée par la droite pour désigner la mise en place de politiques qui sont tout le contraire : le retrait de l'État du social au profit de l'activation des individus isolés. Mais sinon, quel beau programme c'eût pu être pour la gauche qu'un État investi dans le social et s'activant à trouver des solutions collectives ! C'est d'ailleurs largement au nom de positions de gauche que le secteur associatif s'est investi dans l'insertion par la formation ou les initiatives d'économie sociale, en multipliant les ruses pour protéger ses publics des impacts néfastes et humiliants des politiques de droite. Il n'empêche, on voit bien se dessiner un clivage additionnel, cette fois interne à la gauche : par rapport à l'État social actif, version de droite, les associations sont-elles des « collabos » ou des « résistantes » ?

La redistribution du temps de travail

Cette politique est déjà largement appliquée dans sa version de droite, parfaitement inégalitaire : les uns ont tout, les autres rien, avec, entre les deux, beaucoup qui ont mal ! Les schémas de la gauche sont égalitaires, c'est pourquoi la notion de « redistribution » sera immédiatement précisée par la qualification de « collective ». Complémentairement, la gauche articulera le projet de nouveau dispositif à une répartition plus égalitaire des revenus. Car, par exemple, une personne qui en est à 1300 € nets par mois pour un temps plein n'applaudira pas à la perspective de voir la durée de son temps de travail diminuer si ses revenus diminuent en proportion ! Et voici le clivage interne à la gauche : le projet de redistribution collective du travail et des revenus prendra-t-il ou non le chemin de l'affaiblissement des ressources dédiées à la protection sociale – par exemple parce qu'on garantirait les revenus nets les plus faibles en acceptant des diminutions de cotisations de sécurité sociale ?

L'économie collaborative

Cette notion a un côté fourre-tout, dont certains ne voient que la mise en liens, le développement de projets citoyens participatifs qui n'excluent ni le don, ni l'échange ; elle serait, selon eux, un espace neuf à occuper par l'action sociale ou l'économie sociale, bref le domaine de Wikipédia, des ressourceries, des réseaux d'achats groupés... D'autres y voient, pour leur part, une nouvelle avancée du néolibéralisme : il n'y a là que de nouvelles formes de services, prestés par des acteurs aux conditions d'emploi dégradées, payés par des clients, au profit d'une plus-value captée par des intermédiaires. Uber est devenue la société emblématique de la dérive ainsi dénoncée⁴. « *L'économie collaborative réaliserait le rêve capitaliste d'atomisation et de mise en concurrence absolue de la main d'œuvre, répartie dans le monde entier sans possibilité de se rassembler pour émettre des revendications*⁵. » La gauche qualifiera cela de « capitalisme collaboratif ». S'ensuivent deux positions possibles, qui définissent le clivage interne à la gauche : celle qui dira « *ce n'est pas parce qu'il y a Uber qu'il faut jeter Wikipédia* » et celle qui dira « *il y a des candides qui ouvrent le chemin du néolibéralisme* ». Autrement dit, faut-il jeter toute l'économie collaborative parce qu'il y a du capitalisme collaboratif ?

**FAUT-IL JETER
TOUTE L'ÉCONOMIE
COLLABORATIVE
PARCE QU'IL Y A
DU CAPITALISME
COLLABORATIF ?**

Le scénario de « l'allocation universelle » ou du « revenu de base »

Petit à petit, on observe un glissement dans la désignation de ce qui est visé : « revenu de base » tend à remplacer « allocation universelle ». Ce n'est pas innocent : « l'allocation » est une aide/assistance octroyée sans contrepartie ; le mot « revenu » porte en lui la revendication d'une contrepartie à la participation à la richesse collective du seul fait d'être au monde⁶. De manière générale, l'idée est celle de garantir à chacun, indistinctement et inconditionnellement, un certain revenu. Cela posé, il y a pratiquement autant de propositions et de variantes que d'auteurs : la discussion devient d'autant plus confuse qu'on ne parle pas forcément de la même chose. Rien que sur la scène belge, il y a plus que des nuances entre Georges-Louis Bouchez – pour lequel l'allocation universelle remplace la protection sociale – et Philippe Defeyt – pour qui l'allocation a vocation à compléter la protection sociale⁷. En analysant selon le clivage gauche-droite,

4 Agence Alter (N. Cobbaut, B. Gonzalez, R. Goris, J. Winkel), *L'économie collaborative, une opportunité pour les plus pauvres*, Bruxelles, Fondation roi Baudouin, 2016.

5 E. Szoc, *Du partage à l'enchère : les infortunes de la sharing economy*, Bruxelles, Association Joseph Jacquemotte, 2016.

6 Commentaire inspiré de R. Liogier, *Sans emploi. Condition de l'homme postindustriel*, Paris, Les Liens qui Libèrent, 2016, p. 94-95.

7 Voir leur confrontation dans l'émission télévisée *À votre avis*, RTBF-La Une, 8 janvier 2017.

on voit bien le danger que présente la proposition Bouchez en termes de démantèlement de l'outil de sécurité sociale, *a fortiori* si la hauteur de l'allocation/revenu est basse (l'intéressé propose 1000 € par mois, qui deviendraient 1600 € à partir de 67 ans, nouvel âge fixé pour la retraite). La proposition Defeyt, quant à elle, ajoute un revenu de base de 600 € pour tous à une protection sociale dont les prestations devront être maintenues. Les différentes propositions suscitent des critiques quant aux coûts qu'elles sont susceptibles de générer. À cet égard aussi, le clivage gauche/droite est facile à identifier : soit le coût est assumé par substitution à d'autres dépenses, soit on est dans l'exigence d'un jumelage avec une réforme fiscale qui cible plus égalitairement toutes les sources de revenus (ou le glissement vers la taxation de la consommation plutôt que du travail). On se retrouve ici avec un clivage interne à la gauche particulièrement dur, parce que les mécanismes de la protection sociale y sont le plus explicitement mis en cause : la crainte est, clairement, que la promotion du revenu de base par une fraction de la gauche ouvre un large boulevard au démantèlement des systèmes de sécurité et d'aide sociale.

LES DIFFÉRENTES PROPOSITIONS SUSCITENT DES CRITIQUES QUANT AUX COÛTS QU'ELLES SONT SUSCEPTIBLES DE GÉNÉRER.

Ce court répertoire n'épuise ni les discussions gauche/droite, ni les débats gauche/gauche qu'il est possible de mener sur chacun des domaines brièvement investigués ici. On formulera néanmoins l'hypothèse que les tensions qui viennent d'être répertoriées peuvent être positionnées plus finement que dans cette première approche. Ce qui reviendrait en quelque sorte à réaffirmer ce qui oppose classiquement d'une part la gauche et la droite, et d'autre part

– pour faire court, car bien des nuances sont susceptibles d'être encore introduites – la gauche radicale et la gauche social-démocrate. Pour cela, nous proposons de montrer que la situation actuelle du « travail/emploi » constitue une sorte de *moment* dans un continuum qui dispose d'un avant (un amont) et d'un après (un aval).

L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

En amont, le travail/emploi est inséré dans un environnement qui évolue. De ce point de vue, la question est : « *quel avenir croit-on que nous réserve l'économie numérique ?* » En particulier, quel avenir pour l'emploi ? Nombreux sont les auteurs qui annoncent un changement d'époque : une explosion de la productivité ne nécessitant quasi plus d'interventions humaines. À tout le moins, une destruction massive de l'emploi⁸.

8 R. Liogier, déjà cité. Mais aussi, par exemple, A. Gorz, *Bâtir la civilisation du temps libéré*, Paris, Les Liens qui Libèrent, 2013, ou J. Rifkin, *La nouvelle société du coût marginal zéro. L'internet des objets, l'émergence des communaux collaboratifs et l'éclipse du capitalisme*, Paris, Les Liens qui Libèrent, 2014.

Pour autant, il n'est pas interdit de rappeler qu'on a déjà, dans le passé, connu des révolutions technologiques ayant véhiculé les mêmes craintes. À la fin des fins, l'emploi détruit a été remplacé par de l'emploi nouveau. L'observation du passé autoriserait donc à être confiant dans la capacité des économies à réinvestir les gains de productivité dans de nouveaux territoires de croissance, créateurs d'emplois⁹. Les difficultés sont apparues principalement dans l'ajustement. Ce ne sont pas fréquemment les ouvriers exerçant des emplois industriels détruits qui ont pu occuper les emplois créés dans les services : donc, il y a eu des drames individuels, des séquences de crises et de chômage collectif. Néanmoins, « *la machine est repartie* ». En tout état de cause, nous explique ce courant de pensée, l'actuelle révolution numérique crée de l'emploi, mais la polarisation s'accroît entre les très hautement qualifiés et les faiblement qualifiés, au détriment des moyennement qualifiés¹⁰. Le clivage qui se dessine ici n'a rien à voir ni avec le clivage gauche/droite, ni avec le clivage radical/social-démocrate. Les uns comme les autres peuvent, en toute bonne foi, opter pour l'un ou l'autre des scénarios.

**LA POLARISATION
S'ACCROÎT
ENTRE LES TRÈS
HAUTEMENT QUALIFIÉS
ET LES FAIBLEMENT
QUALIFIÉS.**

LA CENTRALITÉ (OU NON) DE L'EMPLOI SALARIÉ

En aval, la question de la protection sociale : celle-ci s'est toujours articulée, jusqu'aujourd'hui, à l'emploi. Le clivage, ici, est celui de la centralité (ou non) qui doit être conservée à l'emploi. À nouveau, il n'est particulièrement ni un clivage gauche/droite, ni un clivage radical/social-démocrate.

Pour les uns, l'emploi salarié doit garder la centralité car il est le lieu qui a permis d'ancrer différents droits : droit au travail, droit à la protection sociale et droit à la consommation. Un auteur comme Robert Castel va jusqu'à affirmer que le salariat est « *le cœur même de ce qui doit être conservé et désiré dans le travail*¹¹ ». Au-delà, l'emploi remplit une série de fonctions latentes, indispensables à l'équilibre psychologique : il impose aux individus une structure temporelle et un rythme de vie ; il crée des contacts sociaux en dehors de la famille et facilite les échanges d'expériences ; il rattache l'individu à des

9 Ce commentaire est repris d'un exposé de J.-S. Beuscart et V. Peugeot, « Le numérique, l'emploi à réinventer », *Orange Digital Society Forum*. En ligne : <https://digital-society-forum.orange.com/fr/les-forums/700-le-numerique-lemploi-a-reinventer>. Ce qui est repris ici n'est pas à proprement parler le point de vue des auteurs, mais un élément de leur argumentaire.

10 Conseil supérieur de l'emploi, rapport 2016, *Économie numérique et marché du travail*, Bruxelles, 2016. Le CSE explique que 41 000 emplois ont été créés en Belgique en 2015, et que 140 000 de plus sont attendus d'ici 2018.

11 R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

**POUR LES AUTRES,
L'EMPLOI SALARIÉ NE
REPRÉSENTE QU'UNE
PARENTHÈSE HISTORIQUE
DONT ON EST EN TRAIN
DE SORTIR.**

projets et à des buts qui le transcendent et dépassent ses visées propres ; il définit le statut social et l'identité des personnes ; il force à l'action¹².

Pour les autres, l'emploi salarié ne représente qu'une parenthèse historique dont on est en train de sortir. Le dépassement du capitalisme serait en vue, car on passerait à « l'économie de l'usage ». En d'autres mots, on n'a plus besoin de posséder – en tout cas, en exclu-

sivité – des biens qu'on peut partager, quand ils ne sont pas purement et simplement dématérialisés¹³. Nous sommes dans une époque de « fin du travail », à comprendre comme « fin de l'emploi » : un nouveau modèle est à inventer, en particulier pour la protection sociale. Une fraction de ceux qui réfléchissent ainsi va plus loin que le simple constat : pour elle, la sortie du travail/de l'emploi/du salariat est de l'ordre du désirable. En d'autres termes, une telle sortie est vue moins comme un problème à affronter que comme une finalité à faire advenir : ceux-là ne soulignent-ils pas que la racine latine du mot « travail » est *tripalium*, qui a aussi le sens de « instrument de torture » ?

En croisant les deux variables, on dégage quatre positions, croisées dans le tableau ci-dessous :

	<-----La numérisation----->	
	change l'emploi	tue l'emploi
L'emploi reste l'horizon	Ⓐ Adaptation, formation	Ⓑ Redistribution du temps de travail
L'emploi n'est plus l'horizon	Ⓒ Économie collaborative	Ⓓ Protection sociale hors emploi, revenu de base

• « *La numérisation va changer l'emploi et remplacer celui qu'elle aura détruit.* » L'emploi reste central. La politique à suivre consiste principalement à accompagner le changement, en particulier grâce aux dispositifs éducatifs et de formation, aux cellules de reconversion des personnes, en aidant les salariés à s'adapter...

• « *L'emploi est central mais la numérisation va le détruire massivement.* » On est dans un espace où la mesure politique prioritaire sera la redistribution collective du temps de travail.

• « *La numérisation va changer l'emploi ; à proprement parler, il ne sera pas détruit mais le salariat ne sera plus l'horizon.* » L'espace est celui de l'économie collaborative.

• « *La numérisation va détruire tant d'emplois que celui-ci n'est plus du tout l'horizon.* » Il

12 P. Lazarsfeld, M. Johada, H. Zeisel, déjà cités.

13 J. Rifkin, déjà cité.

faut alors, à tout le moins, réfléchir à la protection sociale hors emploi : on est dans l'espace de la réflexion sur le revenu de base, l'allocation universelle.

Bien entendu, les positions individuelles sont souvent plus subtiles ; de la porosité existe entre les espaces. Ainsi l'auteur des présentes lignes a-t-il une conviction forte quant au fait que l'emploi doit rester l'horizon ; il est par contre plus incertain quant à l'effet de la numérisation. Aussi son « plan **A** » sera-t-il celui de l'accompagnement du changement, mais il peut parfaitement s'accommoder d'un « plan **B** », voire l'encourager, autour de la redistribution collective du temps de travail. Complémentairement, intégrer que l'emploi change peut autoriser de ne pas décourager certaines formes d'économie collaborative, sans pour autant les accepter toutes. C'est avec les personnes principalement posées sur l'espace **B** que l'échange sera le plus difficile, puisque les hypothèses qui fondent les positions respectives sont exactement inversées ! Pour autant, la difficulté n'a rien à voir avec le fait que les uns seraient de droite et les autres de gauche, ni avec l'affrontement entre sociaux-démocrates et radicaux, même si, évidemment, l'addition des clivages peut accentuer les oppositions. Ultimement, on peut référer aussi aux « identités multiples », qui autorisent à être social-démocrate à un endroit de l'espace et critique à un autre. Déjà, l'auteur de ces lignes, qui est à l'aise avec la position social-démocrate sur le côté gauche du tableau (**A** et

C), rejoint nettement la position critique en **B**, tant est forte son adhésion aux principes de la sécurité sociale : tant qu'à se battre pour de nouveaux moyens, autant les consacrer au renforcement de l'outil, en commençant par l'individualisation des droits. Par association de tracas, il sera aussi plutôt sur la ligne critique en **B** : d'accord pour la redistribution collective du temps de travail et la protection des revenus nets, en particulier les plus bas, mais pas au prix d'une fragilisation accentuée de la sécurité sociale.

En résumé, en amont des lectures de clivages auxquels nous sommes habitués, notre difficulté réside en ceci qu'il existe une sorte de « tiers clivage » qui n'a rien à voir avec les deux autres. Celui-ci organise quatre espaces : nous nous répartissons sur chacun d'entre eux, et chacun d'entre nous occupe son espace avec bonne foi !

Volonté de sortie de crise exige, on aimerait bien que puisse être dessiné un chemin clair sur lequel rallier la majorité. À cet égard, certains pourraient être tentés de reprendre la bonne vieille posture de l'extrême gauche : déterminer qu'une case, et une seule, est la bonne, proposer l'unité autour de ses contenus et, en attendant, exclure ceux qui ne s'y rallieraient pas ou entrer en dissidence. Du point de vue de l'auteur des présentes lignes, il est peu probable qu'une telle méthode suffise à créer un rapport de forces significatif.

C'est pourquoi nous proposons l'option de vivre avec les quatre positions, en appli-

AUSSI L'AUTEUR DES PRÉSENTES LIGNES A-T-IL UNE CONVICTION FORTE QUANT AU FAIT QUE L'EMPLOI DOIT RESTER L'HORIZON.

quant néanmoins à chacune d'elles une analyse rigoureuse selon le clivage gauche/droite, de telle sorte que ce soit bien la position de la gauche qui soit retenue – c'est cela qui doit être mis prioritairement en évidence, puisque c'est cela qui fonde notre unité. Et si on y arrive, pourquoi pas, peut-être, hiérarchiser les positions entre elles, du « plan **A** » au « plan **D** » (ce qui ne doit pas obligatoirement se conclure selon la hiérarchisation propre de l'auteur¹⁴) ?

**VOLONTÉ DE SORTIE DE
CRISE EXIGE, ON AIMERAIT
BIEN QUE PUISSE ÊTRE
DESSINÉ UN CHEMIN CLAIR
SUR LEQUEL RALLIER LA
MAJORITÉ.**

Pour creuser tout cela, nous commencerons par affiner notre connaissance de *ce qui se passe vraiment*. **Danièle Linhart** s'attachera à la souffrance dans le travail et replacera sa gestion dans une profondeur historique de quelques décennies. En complément, **Khadija Khourcha** décrira la situation de tous les précaires, sans emploi ou dans le « mal emploi ». Ce qui se passe chez nous ne peut être dissocié de ce qui se passe ailleurs, en l'occurrence la division internationale du travail et ses impacts dans les pays du Sud. Nous consommons quotidiennement des produits qui empruntent de longues chaînes d'approvisionnement démarrant à des milliers de kilomètres de chez nous ; tout au long de ces étapes, les droits humains ne sont pas toujours respectés. Dès lors, comment faire pour responsabiliser les maisons-mères ? Comment amener les multinationales à respecter davantage les droits fondamentaux ? Ce sera le propos de **Carole Crabbé**. Quant à **Gérard Valenduc**, il exposera ce qu'il faut attendre de la numérisation de l'économie.

Les **militants** ne sont pas sans questions ni idées sur le sujet que nous traitons. Trois groupes ont été organisés à l'occasion de la Semaine sociale : **Aurore Dekeyser**, **Fabrice Eeklaer** et **Christine Steinbach** répercuteront leurs propos.

Nous nous attacherons ensuite au *décodage des trois grandes controverses* identifiées : la redistribution collective du temps de travail, avec **Patricia Vendramin** ; la démocratisation du travail, avec **Alexis Cukier** ; et l'avenir de la protection sociale, une question derrière laquelle se cache la discussion sur l'opportunité ou non de promouvoir un revenu de base, avec **Marc Maesschalck**.

Le large tour de piste se terminera par une approche de la *justice dans le travail*, autrement dit une discussion sur les différentes approches éthiques qu'il est possible d'articuler, avec **Matthieu de Nanteuil**.

Christian Kunsch conclura et nous donnera ses commentaires sur l'actualité politique. ■

14 Une modeste manipulation du tableau à double entrée a en effet permis de placer les positions dans l'ordre correspondant exactement à la hiérarchie propre de l'auteur. Il est évidemment possible de déplacer les positions des uns et des autres.

LE TRAVAIL ET SON MANAGEMENT : UNE APPROCHE HISTORIQUE

Danièle Linhart

Le management qui s'impose en France depuis les années 1980 proclame une rupture totale avec les logiques tayloriennes de mise au travail. Cette rupture est censée répondre à la « critique artiste »¹, celle qui s'est formulée au cours de l'année 1968 autour du besoin de dignité, de liberté, de reconnaissance et du désir de se réaliser dans le travail, comme l'indiquait le slogan « *Ne plus perdre sa vie à la gagner* ». Elle est aussi censée répondre aux transformations liées à la mondialisation et à la globalisation – qui entraînent une concurrence plus vive en termes de qualité et réactivité –, à la tertiarisation – qui multiplie les situations de travail confrontées à davantage d'incertitude – et à la diffusion des nouvelles technologies de l'information, qui accélère les rythmes.

Danièle Linhart est sociologue, directrice de recherches émérite au CNRS, membre du laboratoire GTM-CRESPPA (CNRS/universités Paris 8 et Paris 10).

Pour toutes ces raisons, le management affirme désormais son intention de miser sur l'intelligence, l'intuition, les émotions, la capacité d'engagement, l'esprit d'initiative, le « savoir être » des hommes et des femmes, qu'il place au cœur des organisations. Mais si on affine l'analyse, un grand décalage apparaît entre le discours et la réalité : les enquêtes de terrain révèlent des éléments indubitables d'une continuité avec la logique taylorienne, dissimulée sous des formes plus « humanisées » de mise au travail. Ces enquêtes mettent en question l'allégation d'une véritable révolution managériale. Dans le cadre du nouveau modèle de management, il est, en réalité, demandé à chaque salarié de se transformer en petit « bureau des temps et des méthodes » pour s'appliquer à lui-même la philosophie taylorienne d'économie des coûts et du temps en permanence.

La continuité réside dans la constance du recours aux principes tayloriens. Ce sont les conditions de sa mise en œuvre qui diffèrent. Le salarié lui-même devient responsable de l'organisation de son travail ; celle-ci lui est désormais sous-traitée. C'est à lui qu'il revient de veiller à faire l'usage de lui-même le plus efficace et le plus rentable du point de vue de sa direction. Mais il doit assumer cette nouvelle responsabilité, user de sa nouvelle autonomie, selon des critères d'efficacité et selon des méthodes (des procédures, protocoles, *process*, « bonnes pratiques ») décidés en dehors de lui, par des experts de grands cabinets internationaux².

Les salariés ont ainsi à se mobiliser eux-mêmes dans les limites très étroitement définies par des outils modernes de gestion directement inspirés du taylorisme : le *lean production*, le *lean management* qui consistent à diminuer tout, les effectifs, les budgets, les délais, les erreurs, les stocks, etc. Ce nouveau modèle aux principes anciens repose ainsi sur une importante mobilisation subjective des salariés.

**LE SALARIÉ LUI-MÊME
DEVIENT RESPONSABLE
DE L'ORGANISATION
DE SON TRAVAIL.
CELLE-CI LUI EST
DÉSORMAIS SOUS-TRAITÉE.**

UN NOUVEAU TYPE DE SALARIÉS POUR UN MODÈLE QUI NE CHANGE PAS VRAIMENT

Pour obtenir que ces salariés acceptent de jouer ce jeu en toute loyauté, dans les marges d'autonomie très cadrées qui leur sont concédées, le management français contemporain ne se contente pas de la communication écrite, ni de journaux d'entreprise, ou de livres managériaux. Sa volonté d'arracher l'adhésion des salariés l'a conduit

1 M.-A. Dujarier, *Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, Paris, La Découverte, coll. « Cahiers libres », 2015.

2 V. de Gaulejac, *La Société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Le Seuil, coll. « Économie humaine », 2005.

à déployer une série de dispositifs qui se succéderont : dans les années 1980, des démarches participatives développées à travers toutes sortes de cercles d'échange et de groupes *ad hoc* pour intégrer les salariés dans la culture consensuelle de l'entreprise ; dans les années 1990, des chartes éthiques, des « règles de vie » et des codes déontologiques édictés pour définir le salarié vertueux, celui qui a sa place dans l'entreprise (c'est-à-dire le salarié flexible, mobile, disponible, loyal envers sa hiérarchie, qui s'engage à fond, vise l'excellence et accepte de prendre des risques, de « sortir de sa zone de confort », pour reprendre une expression managériale) ; à partir des années 2000, une sollicitation narcissique orchestrée par le management³ pour persuader les salariés qu'ils pourront découvrir « qui ils sont vraiment », ce qu'ils désirent vraiment, s'ils acceptent de relever les défis que leur lance la hiérarchie, s'ils acceptent de se mesurer aux autres, de chercher le dépassement de soi. Ainsi, le management prétend « faire grandir » ses salariés, selon une autre de ses expressions.

Cette offensive idéologique s'étaye sur un processus d'individualisation de la gestion des salariés et de l'organisation de leur travail, initié à partir du milieu des années 1970, notamment pour inverser un rapport de forces devenu par trop défavorable aux yeux du patronat, tout en prétendant répondre aux aspirations profondes des salariés. Tranchant avec les politiques antérieures, qui avaient conduit à une gestion massive des salariés sur de mêmes bases (augmentation et progression à l'ancienneté, « à travail égal, salaire égal », etc.), ce processus introduit les pratiques de l'horaire variable, de la polyvalence puis de l'individualisation des primes (et même des salaires) pour culminer avec la personnalisation des objectifs et celle des évaluations des performances, qui se concrétisent au cours des entretiens annuels entre chaque salarié et son « N+1 » (son supérieur hiérarchique immédiat).

Cette individualisation a largement contribué à déstabiliser voire à éliminer, dans certains cas, les collectifs de travail⁴. Ces collectifs (informels, clandestins, absents des organigrammes) constitués de salariés travaillant côte à côte dans la durée et confrontés à de mêmes conditions de travail, de rémunération et de carrière, interviennent dans la gestion des difficultés, de la complexité du travail, autour de valeurs partagées et en lien avec le sentiment d'un destin commun dans l'entreprise. En mutualisant des connaissances, des pratiques propres à leur activité, les collectifs de travail fonctionnent aussi comme soutien professionnel (ils pratiquent couramment l'entraide), mais

**CETTE INDIVIDUALISATION
A LARGEMENT CONTRIBUÉ
À DÉSTABILISER VOIRE
À ÉLIMINER, DANS
CERTAINS CAS, LES
COLLECTIFS DE TRAVAIL.**

3 D. Linhart, *Travailler sans les autres ?* Paris, Le Seuil, coll. « Hors Normes », 2009.

4 F. W. Taylor (1912), *La Direction scientifique des entreprises*, Paris, Dunod, 1957.

**LA STRATÉGIE
ACTUELLE CONSISTE
À DÉPOSSÉDER
LES SALARIÉS
DE LEUR
PROFESSIONNALITÉ.**

aussi affectif et psychique, car ils permettent de minimiser l'inquiétude face à l'inconnu. Ils contribuent ainsi à une certaine sérénité au travail en aidant les uns et les autres à faire face aux contraintes de diverses natures inscrites dans toute activité professionnelle. Mais aussi et surtout, ces collectifs décryptent les pénilités de la condition de travail en termes syndicaux et politiques, en termes de justice et d'injustice. Ils servent de base aux actions collectives de contestation et fondent un micro-contrepouvoir, dans l'atelier ou le bureau, susceptible d'arracher à la petite maîtrise des arrangements qui rendent la vie au travail moins difficile à supporter.

Le management s'est focalisé sur une stratégie bien spécifique : une atomisation du corps social des entreprises, une individualisation systématique, destinée à affaiblir les collectifs de travail, à instaurer une mise en concurrence systématique entre les salariés ; une offensive idéologique pour tenter une métamorphose identitaire. Et cela afin d'arracher leur consentement à se mobiliser eux-mêmes pour mettre en œuvre et rendre efficace une logique qui demeure, fondamentalement, taylorienne. Mais il ne suffit pas de s'en remettre uniquement aux efforts déployés pour opérer une métamorphose identitaire des salariés, pour déminer toute résistance collective possible. Il faut trouver les ressorts assurant que tous les salariés, quel que soit leur degré d'adhésion ou de résistance, soient *hic et nunc* contraints de se mobiliser eux-mêmes pour travailler selon les méthodes et les critères voulus et ne puissent imposer leur point de vue professionnel sur la manière de s'y prendre.

UN DÉNI DE PROFESSIONNALITÉ

D'où une stratégie qui rejoint celle que prônait Taylor⁵ en son temps. Celui-ci avait bien compris que le savoir, c'est du pouvoir, et qu'il fallait transférer le savoir – et donc le pouvoir – des ateliers vers les bureaux de managers, en dépeçant les métiers pour les transformer en une succession de modes opératoires imposés. La stratégie actuelle consiste à déposséder les salariés de leur professionnalité, car celle-ci pourrait légitimer leur volonté d'imposer leur point de vue sur leur travail.

Cette stratégie prend la forme d'une politique du changement permanent, présentée comme une nécessité dans un monde où tout change tout le temps et comme la preuve de la capacité du management de faire face à la montée de l'incertitude. Le management restructure ainsi sans arrêt les départements et les services, recompose en rafale les métiers, externalise puis ré-internalise sans cesse des fonctions, renouvelle

5 J.-L. Metzger, *Entre utopie et résignation : la réforme permanente dans un service public*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 2000.

LES SALARIÉS VOIENT TOUS LEURS REPÈRES BASCULER ET LEURS CONNAISSANCES ET LEUR EXPÉRIENCE DEVENIR PARTIELLEMENT OBSOLÈTES.

sans fin les logiciels, déménage avec une forte fréquence les équipes, instaure une mobilité systématique, notamment de la hiérarchie de proximité, bref procède à des réaménagements incessants qui transforment les structures et le fonctionnement des entreprises et qui bouleversent le contenu et l'environnement du travail.

Dans cette tourmente, les salariés voient tous leurs repères basculer et leurs connaissances et leur expérience devenir partiellement obsolètes. Ils subissent un processus de « mise en incompétence ». Cette stratégie du changement systématique produit de l'impuissance professionnelle, car elle supprime le recul et l'expérience nécessaires pour asseoir une maîtrise sur le travail. Les salariés sont ravalés au rang d'apprentis permanents. Ce qui est censé garantir leur subordination, car un apprenti doit accepter de donner des gages pour se faire accepter ; il doit faire la preuve de sa bonne volonté et, surtout, ne pas entrer dans une logique de contestation s'il veut être pérennisé dans son emploi.

L'EXPÉRIENCE INVALIDÉE

Lorsque tout change tout le temps, les salariés ne peuvent plus se sentir « chez eux » dans leur travail, dans leur entreprise, entre eux avec leurs collègues. Il leur devient de plus en plus difficile de maîtriser leur environnement de travail et – plus grave encore – leur travail lui-même. C'est leur expérience qui est invalidée, ce sont leurs compétences, leurs savoirs qui sont déstabilisés. Tout ce qu'ils ont parvenu à construire pour domestiquer les contraintes et les difficultés de leurs missions s'écroule régulièrement, au rythme soutenu des réformes et des transformations. Leur environnement devient hostile, ils ont en permanence à s'adapter, à découvrir les modalités nécessaires pour maîtriser leur activité : savoir qui peut être une personne ressource, quelles relations peuvent être établies avec les différents services ou interlocuteurs, où trouver les informations pertinentes, comment se conforter dans une décision. Ils ont à réinventer les routines qui permettent de gagner du temps et de se consacrer ainsi plus efficacement aux incidents, aux imprévus, dans un contexte qui devient plus complexe et plus incertain. Avec cette politique de réformes systématiques, les salariés sont bien en situation permanente de désapprentissage et de réapprentissage⁶.

On assiste à un paradoxe déroutant qui veut qu'au moment où on en demande de plus en plus aux salariés (excellence, engagement total et prise de risque), face à un travail de plus en plus complexe, on les plonge artificiellement dans un état de fébrili-

6 D. Linhart, *La Comédie humaine du travail : de la déshumanisation taylorienne à la surhumanisation managériale*, Toulouse, Eres, coll. « Sociologie clinique », 2015.

té. On génère chez eux un sentiment d'appréhension, d'angoisse qui rend leur activité bien plus difficile et préoccupante.

Le tour de force de cette stratégie, c'est de parvenir ainsi à transformer des salariés ayant un emploi non précaire (des fonctionnaires et des salariés qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée) en travailleurs qui se vivent comme précaires, parce qu'ils n'ont plus les moyens d'exercer leur professionnalité et qu'ils ne sont donc plus à l'abri d'erreurs qui pourraient avoir des conséquences désastreuses sur autrui ou justifier leur rétrogradation voire leur licenciement. Les salariés subissent ainsi un processus de *précarisation subjective*, car les modifications permanentes de leur travail compromettent la réalisation de leurs missions et l'atteinte des objectifs qu'on leur a fixés⁷. Et cela dans un contexte où ils sont, en permanence, évalués par leur supérieur.

**LES DIRECTIONS
DES RESSOURCES
HUMAINES ONT UN RÔLE
DE PLUS EN PLUS CIBLÉ
SUR LA MISE EN FORME
DES SALARIÉS.**

On n'attend pas d'eux qu'ils fassent des propositions, qu'ils apportent des améliorations, qu'ils innovent. On attend d'eux qu'ils appliquent avec empressement, efficacité et dévouement les prescriptions, méthodes, *process*, protocoles, « bonnes pratiques » pensées pour eux, et même contre eux (en dépit de leur professionnalité, en dépit de leurs compétences, en dépit de leurs savoirs, de leur expérience, de leurs valeurs professionnelles et citoyennes). On attend d'eux qu'ils les mettent en œuvre en fonction de critères de rentabilité définis unilatéralement, de façon

très précise, par leur direction. La stratégie du changement permanent vise précisément à créer les conditions qui inciteront les salariés à se rabattre sur ces dispositifs comme on se raccroche à des bouées de sauvetage. À aucun moment, il n'est prévu de se poser la question de leur pertinence. Or ils sont loin d'être aussi neutres, objectifs et universels qu'on ne les présente.

La *chiffromanie*, la *quantophrénie* destinées à valider les démarches modernes de management, par l'objectivité que les chiffres sont censés véhiculer, masquent – comme du temps de Taylor et de la « science » universelle et impartiale qu'il invoquait – la volonté de contraindre et contrôler les comportements, selon des orientations qui peuvent être très contestables. Bruno et Didier montrent par exemple, dans leur livre sur le *benchmarking*, qu'accepter les chiffres et les quantifications du management, c'est s'inscrire d'emblée dans une définition partisane de la qualité attendue du travail, de sa finalité et de son sens. Une définition partisane d'un management qui prétend pourtant œuvrer dans l'intérêt de tous...

Dans ce contexte, les directions des ressources humaines ont un rôle de plus en plus

7 I. Bruno, E. Didier, *Benchmarking*, Paris, La Découverte, coll. « Zones », 2013.

ciblé sur la mise en forme des salariés. Elles se sont focalisées autour d'une prise en charge des salariés en tant que personnes bien plus qu'en tant que professionnels. Elles se rebaptisent souvent, désormais, « DRH du bonheur » ou « de la bienveillance », avec des *chief happiness officers* proposant des conseils diététiques, des pistes pour arrêter de fumer, des séances de massage ou de méditation, des conciergeries pour aider les salariés à gérer leur vie domestique, des crèches, etc.

Le modèle managérial se fonde ainsi sur une volonté de créer les conditions pour que les salariés s'identifient à leur entreprise, approuvent ses orientations, ses critères, ses méthodes de travail, et l'envisagent comme un lieu de vie. Tout est conçu dans l'entreprise pour que les salariés cherchent à y satisfaire des aspirations, des désirs, des fantasmes personnels. Les directions sont prêtes à déployer d'énormes efforts pour faciliter cette fusion des objectifs, cette confusion des engagements, des implications. Elles ne sont pas pour autant prêtes à accorder à la professionnalité de leurs salariés la place qu'elle pourrait légitimement avoir dans l'entreprise et qui pourrait pourtant déboucher utilement sur des remises en question inventives, créatrices et innovantes des méthodes de travail.

Car il faut bien comprendre que la précarisation subjective des salariés, la mise sous tutelle de leur intelligence, de leurs compétences, de leur métier, la mise en obsolescence de leur expérience verrouillent l'activité productrice, lui retirent sa vitalité, sa force, tout en générant une véritable souffrance au travail que rien ne justifie et sur laquelle la pseudo-humanisation orchestrée par les DRH n'a aucune prise.

Tout cela ne tient que par l'absence de remise en cause de la clause archaïque de subordination inscrite au cœur de la logique salariale et qui joue le rôle d'une véritable camisole de force bridant les salariés. Le management moderne prétend rompre avec les valeurs d'un passé totalement dépassé, allègue qu'il faut considérer le changement comme une vertu, qu'il faut de l'audace. Mais loin de lui l'idée de mettre en question cette subordination. Elle est comme une évidence qui fait partie, à jamais, des règles du jeu salarial. De leur côté, les syndicats ont tendance à considérer que remettre en cause la subordination pourrait être perçu comme une légitimation des processus d'ubérisation qui se développent aux marges du salariat. Que la subordination serait, en quelque sorte, la contrepartie des droits sociaux arrachés de haute lutte, le prix à payer pour en bénéficier.

Ne serait-il pas temps de déconstruire de telles naturalisations ? D'introduire cette question de la subordination dans le débat public sur le salariat et le travail ? ■

**LA CLAUSE ARCHAÏQUE DE
SUBORDINATION INSCRITE
AU CŒUR DE LA LOGIQUE
SALARIALE ET QUI JOUE
LE RÔLE D'UNE VÉRITABLE
CAMISOLE DE FORCE...**

Qu'est-ce que le MOC?

Le Mouvement ouvrier chrétien est un mouvement social, ouvert et pluraliste, qui développe un projet politique de solidarité et d'égalité

→ par l'éducation permanente (la démocratie culturelle, la démocratie économique et la démocratie sociale)

→ par l'action collective et la citoyenneté participative

→ par la lutte contre les exclusions de toute nature.

Le MOC s'investit par ailleurs dans de nombreux partenariats de réseaux, qui agissent sur diverses thématiques, entre autres : le droit au logement, l'accès à l'énergie, le développement durable, l'accueil des réfugiés, la solidarité internationale, l'égalité entre hommes et femmes, l'enseignement, la formation et l'emploi, la culture, la santé.

Le MOC est présent et agit en Wallonie et à Bruxelles. Il rassemble et est le porte-parole politique de cinq organisations sociales qui trouvent leur origine dans l'histoire ouvrière et le monde sociologique chrétien. « beweging.net » est son homologue en Flandre. Ses organisations constitutives :

→ l'Alliance des Mutualités chrétiennes ;

→ la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) ;

→ Vie féminine, mouvement féministe d'éducation permanente ;

→ les Équipes populaires, mouvement d'éducation permanente en milieu populaire ;

→ les Jeunes organisés combattifs (JOC), organisation de jeunesse.

Les options fondamentales défendues par le MOC et ses organisations peuvent être résumées à partir d'une position de principe : l'égalité entre les êtres humains. Au-delà de tout ce qui peut les différencier, tous les êtres humains sont égaux et rien ne peut prévaloir sur cette égalité fondamentale. En ce sens, le MOC dénonce et entend lutter particulièrement contre trois formes de domination qui, se combinant et se renforçant mutuellement,

sont à l'origine de nombreuses inégalités et injustices ici et là-bas :

→ la domination capitaliste et le rapport inégalitaire entre le capital et le travail qu'elle produit et approfondit ;

→ la domination patriarcale, illustrée par le sexisme, qui instaure et renforce l'inégalité dont sont victimes les femmes ;

→ la domination raciste, qui affirme la suprématie d'une ethnie, d'une communauté, d'une religion à l'encontre des autres et renforce les discriminations à leur égard.

Le MOC présente trois caractéristiques majeures :

→ un mouvement progressiste, adhérant aux valeurs de gauche basées sur l'égalité et la solidarité et porteuses de changement social ;

→ un mouvement pluraliste, soutenant un projet politique qui présente des dimensions s'inspirant aussi bien de la social-démocratie que de l'écologie politique et du courant personnaliste et humaniste ;

→ un mouvement indépendant, qui n'est lié à aucun parti politique et qui n'est redevable de son action que vis-à-vis des organisations qui le composent et de leurs membres.

Pour remplir ses missions, le MOC s'est doté de différents services, dont les principaux sont :

→ le CIEP, Centre d'information et d'éducation populaire, pour l'éducation permanente et la formation

→ l'association pour une Fondation Travail-Université (FTU), interface entre les organisations sociales et les universités

→ les AID, Actions intégrées de développement, réseau d'associations pour la formation et l'insertion des demandeurs d'emploi faiblement scolarisés

→ Syneco, agence-conseil en économie sociale

→ Solidarité mondiale, ONG de coopération au développement. ■

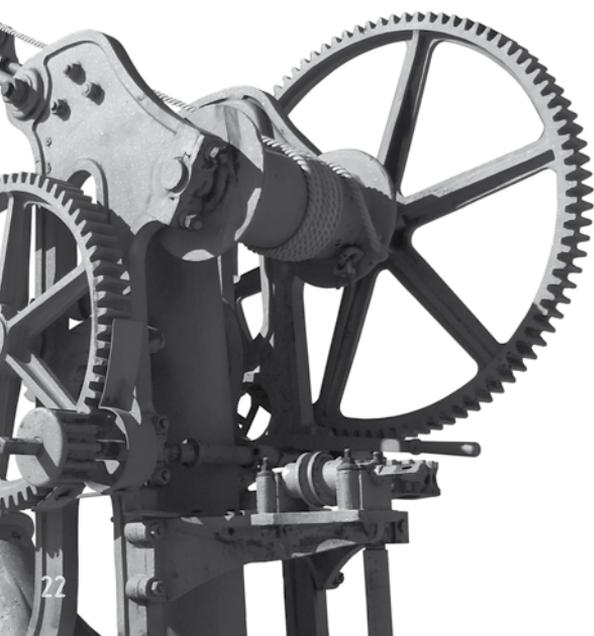
www.moc.be

LES RÉALITÉS ET LE VÉCU DES SITUATIONS DE PRÉCARITÉ

Khadija Khourcha

Avec l'émergence de l'État social actif et les crises successives du capitalisme, nous avons assisté à une érosion, d'abord lente et discrète, puis plus rapide et sans complexe, des nombreuses protections sociales issues des conquêtes ouvrières. Cette érosion a eu un impact important sur la redistribution des richesses ; les nombreuses aides à l'emploi et autres réductions fiscales ont grevé les caisses de la sécurité sociale ; les mesures d'assainissement privent les services publics de moyens et d'équipements, ce qui a pour effet d'encore précariser davantage les moins nantis.

Khadija Khourcha est permanente à la CSC, animation « sans-emploi ».



**L'IDENTITÉ DES
PERSONNES SE LIMITE LE
PLUS SOUVENT À L'EMPLOI
EXERCÉ, ALORS MÊME QUE
CELUI-CI EST SOURCE DE
SOUFFRANCE.**

Cela représente un réel enjeu pour le syndicat. Car, face aux préjugés et aux mesures qui les touchent et les blessent, les sans-emploi ont différentes réactions : soit ils/elles croient les préjugés fondés et se mettent à culpabiliser et à raser les murs, ce qui n'est pas du tout propice à l'engagement syndical ; soit, ils/elles les croient infondés et se sentent capables de s'en sortir seul-e-s, avec, là aussi, une impossibilité de mobilisation collective. Seul le troisième cas de figure est favorable à l'engagement syndical : les préjugés sont considérés comme illégitimes mais le sans-emploi ne se sent pas capable de s'en tirer seul. C'est dire combien le « recrutement » de militant-e-s travailleurs/euses sans emploi (TSE) est laborieux.

Il faut vraiment se rendre compte à quel point il est important, pour chacun, d'avoir un emploi. On utilise communément les mots « valeur travail » alors qu'en fait, c'est de l'emploi qu'on parle. Lorsqu'on demande à quelqu'un « *que fais-tu dans la vie ?* », le sens implicite est « *comment gagnes-tu ta vie ? comment participes-tu à la société ? qu'apportes-tu ? en quoi es-tu utile ?* » La plupart du temps, la personne interrogée essaie de répondre à tout cela à la fois. Même si notre emploi ne nous emballe pas plus que cela, si la question vient, nous allons nous identifier à ce que nous faisons ; nous aurons tendance à bien le « vendre ». On peut donc aisément comprendre l'embarras de la personne qui n'a pas ou plus d'emploi... Le système est aberrant, qui fait que l'identité des personnes se limite le plus souvent à l'emploi exercé, alors même que celui-ci est source de souffrance.

Dans tous les rapports de l'Onem, le seul message largement relayé est celui de la baisse du chômage. Or celui-ci n'a quasi pas baissé depuis 30 ans : la réalité est qu'il est structurel. L'administrateur délégué de l'Onem lui-même, Georges Carlens, impute la moitié de la diminution la plus récente du nombre d'allocations à l'exclusion massive de janvier 2015 (plus de 27 000 personnes en un seul jour). Depuis lors, les exclusions continuent, à un rythme moyen de 15 personnes chaque jour.

La dégradation grandissante des conditions de travail, tout comme la réalité vécue par les sans-emploi qui en sont exclus, nous poussent à nous interroger sur le contenu de l'emploi et sur l'espace laissé libre en dehors du travail. En effet, tout est bouleversé : l'emploi, les temps de travail, les temps sociaux. Nous sommes sortis de l'ère d'un temps de travail clairement distinct du temps de non-travail : soit on travaille tout le temps, soit on cherche un emploi tout le temps... sans parler des statuts des personnes qui de « citoyens » deviennent « sujets ».

Les gens revendiquent un emploi car celui-ci procure les moyens de gagner sa vie... Mais au-delà, le plus important, c'est que l'emploi donne accès à la sécurité sociale et donc à une protection sociale. Les sans-emploi ne manquent pas de travail. Pour preuve,

l'expérience qui consiste, par exemple, à leur demander un rendez-vous pour une réunion : on apprend alors qu'il faut tenir compte des contraintes de leur recherche d'emploi proprement dite, puis de celles des formations ou autres ateliers qu'ils/elles doivent suivre dans le cadre de l'accompagnement avec Actiris ou le Forem, enfin de tous les coups de main qu'ils/elles doivent donner à la famille ou aux amis précisément parce qu'ils/elles sont censés avoir du temps libre : garder l'enfant malade, attendre le plombier, réceptionner un colis... Les sans-emploi sont donc très loin d'être inactifs, mais leur activité est invisible car non formelle, non valorisée, non rémunérée.

SOUFFRANCE DANS LE NON-EMPLOI

Depuis 8h30, Nathalie attend, à l'Onem, pour un rendez-vous fixé à 9 h. Elle attend. Et à 11 h, elle apprend qu'on vient de reporter son rendez-vous, car l'Office a pris du retard. C'est évident : le temps de Nathalie n'a aucune valeur.

Autre exemple : en juin 2015, une personne a dû attendre de passer pour la douzième fois devant l'agent de l'Onem pour s'entendre dire que son évaluation était positive. Ne pourrait-on pas considérer que le déploiement d'une telle énergie pour un tel résultat mérite au contraire une évaluation négative... pour la politique ? Ceci sans parler de toutes celles et ceux qui, à la suite d'une exclusion, soit redeviennent dépendant-e-s d'une personne qui les prend en charge, soit ne sont plus répertorié-e-s nulle part et peuplent ce qu'on appelle désormais « la forêt de Sherwood ». Une telle dépendance fait faire un bond en arrière aux femmes, surtout, qui se voient du jour au lendemain obligées de quémander auprès de leur conjoint pour la moindre de leurs dépenses. Tout cela redonne une vigueur nouvelle au patriarcat, alors que quand les femmes réclamaient l'individualisation des droits, on leur répondait que les droits dérivés allaient s'éteindre naturellement... La seule logique suivie est budgétaire ; il n'y a aucun projet de société derrière tout cela. Le gouvernement cherche des sous, et comme il ne s'adresse qu'aux plus pauvres, il n'en trouve jamais assez.

Une précision importante à garder dans un coin de la tête : si la Belgique octroie, certes, des allocations de chômage à durée indéterminée, elle est aussi parmi les pays où il faut travailler le plus longtemps pour ouvrir le droit aux allocations. Des allocations très basses, qui ne peuvent prétendre remplacer le revenu perdu. Le premier impact du chômage est clairement budgétaire ; il a pour effet que, globalement, les sans-emploi vivent dans la précarité, et même souvent dans une grande pauvreté, dès lors qu'il n'y a pas d'autre revenu dans le ménage. La perte de pouvoir d'achat engendre l'endettement, voire le surendettement. Perdre son logement n'est pas un cas anecdotique. Ainsi, Alain, un militant dont le logement avait été vendu, a vécu pendant des mois dans un garage mis à sa disposition par des amis. Car on ne loue pas à un chômeur.

**LE GOUVERNEMENT
CHERCHE DES SOUS, ET
COMME IL NE S'ADRESSE
QU'AUX PLUS PAUVRES,
IL N'EN TROUVE
JAMAIS ASSEZ.**

COMMENT UNE PERSONNE MALADE TROUVERA-T-ELLE L'EMPLOI QU'ELLE N'A PAS PU TROUVER QUAND ELLE ÉTAIT EN BONNE SANTÉ ?

Le second impact du chômage est la perte du lien social. Au début, le chômeur essaie de continuer à vivre comme si de rien n'était. Mais le lien avec les anciens collègues se distend de plus en plus. Créer de nouveaux liens suppose de participer à des activités, de fréquenter des lieux extérieurs ; malheureusement, les revenus ne sont plus suffisants et, du coup, on s'abstient.

Elena n'a dit à personne qu'elle était au chômage, même pas à sa mère, parce qu'elle en a honte. Elle fait croire qu'elle travaille à mi-temps. Elle se replie sur elle-même et plonge dans la déprime, car elle sait que son statut de sans-emploi est dévalorisé. Un tel repli perturbe l'équilibre personnel, mais aussi l'équilibre familial. Ainsi, Jean-Marc, qui enseigne à l'institut des Filles de Marie à Saint-Gilles, voit les élèves avoir honte de dire devant la classe que leurs parents sont au chômage ou au CPAS. Pis : dans les réunions de parents, il constate que les parents en général, et le père en particulier, perdent parfois jusqu'à la légitimité de leur autorité parentale : c'est l'élève qui répond à leur place, comme si les rôles avaient été inversés.

Septembre 2014. Il ne reste que 3 mois avant l'exclusion massive programmée pour janvier 2015. Des personnes font des *sit in* dans les antennes d'Actiris. La loi prévoit que les personnes qui souffrent de certaines maladies peuvent prolonger leur droit de 2 ans, à la condition d'avoir un accompagnement spécifique. Or personne n'en parle. Et le temps presse. Des milliers de personnes ont bénéficié de la mesure de prolongation pour raison de santé. On peut évidemment se poser la question : les gens ne trouvent-ils pas d'emploi parce qu'ils sont malades ou sont-ils malades parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi ? Pour notre part, nous sommes persuadée que, pour un grand nombre, le chômage a des effets qui sont loin d'être anodins sur la santé. Cela représente une très grande responsabilité sociétale. Le récent « *return to work* » et l'obligation de collaborer à des plans de réintégration sous peine de sanctions financières ont encore fait bouger les lignes : on en est désormais à la chasse aux malades. Or comment une personne malade trouvera-t-elle l'emploi qu'elle n'a pas pu trouver quand elle était en bonne santé ?

Josée est malade. Elle a vu son droit aux allocations prolongé à cause d'une tumeur au cerveau qui lui donne des migraines. Elle travaille actuellement 15 heures par semaine dans le système des titres-services et elle en est très satisfaite. C'était la première fois qu'on lui proposait quelque chose de concret : elle était si mal qu'elle a tout de suite accepté. Mais elle a peur. Peur d'être malade quand c'est le jour d'un client difficile, ou d'être confrontée au décès de son client de 94 ans, ou de perdre le complément chômage si elle est exclue.

De nombreux pays font l'exercice de connaître l'impact du chômage sur la santé et le suicide, mais ce n'est pas le cas de la Belgique. Il serait, paraît-il, quasi impossible de collationner de telles données, que ce soit par les entreprises de pompes funèbres, par

**LES CHÔMEURS
SONT PRÉSUMÉS
COUPABLES DE NE PAS
RÉELLEMENT CHERCHER
D'EMPLOI,
OU DE FRAUDER...**

les communes, ou encore par l'observatoire bruxellois de la santé, par l'IWEPS¹ ou par la direction générale des statistiques. Il s'agit là d'un incontestable manque d'intérêt, voire peut-être d'une volonté politique de ne pas mettre en évidence la triste réalité : une Belgique frappée par l'un des taux de suicides les plus élevés au monde, plus de 5 par jour² !

Ginette Herman a étudié les préjugés envers les chômeurs³ : les personnes sans emploi sont perçues comme asociales et incompétentes. Asociales, car elles « *profitent du chômage* » et « *pourraient bien me piquer ma place* ». Incompétentes, car si elles ne trouvent pas d'emploi c'est qu'elles manquent de savoir-faire ou de connaissances. Le plus dramatique, c'est que les mesures gouvernementales viennent renforcer ces préjugés en préconisant davantage de contrôle : les chômeurs sont présumés coupables de ne pas réellement chercher d'emploi, ou de frauder... D'un autre côté, on organise aussi de « l'accompagnement ». Comme chez le médecin, on pose un diagnostic : qu'est-ce qui manque pour que la personne puisse se remettre en route ? Très souvent, la réponse est : « *une formation* ». Et là, une nouvelle aberration mérite d'être relevée : sur le terrain, on observe que les personnes auxquelles les formations sont le plus volontiers proposées sont aussi celles qui sont les plus proches de l'emploi et qui parfois n'ont pas réellement besoin de formation. Une raison toute simple à cela : les subventions à la formation dépendent du taux de réussite.

Bien évidemment, tous les sans-emploi ne doivent pas être logés à la même enseigne. Les personnes qui cumulent isolement, problèmes de santé, manque de qualification et âge le plus élevé sont celles qui subissent l'impact du chômage de la façon la plus dramatique. Le contexte familial, social et culturel peut peser de diverses manières. Il n'empêche, une vraie question traverse cet exposé : à qui profite le non-emploi ?

ENTRE L'EMPLOI ET LE NON-EMPLOI : DES SITUATIONS HYBRIDES

Maria preste en ALE, dans une école, en tant que surveillante-éducatrice, pour 4 € de l'heure. Elle commence tôt le matin, elle y retourne à midi et pour la garderie du soir. Le mercredi après-midi, elle est parfois seule avec environ 30 enfants. Il lui arrive de remplacer l'une ou l'autre institutrice absente. Pour elle, c'est vital, elle se sent quelqu'un. Mais surtout, quand elle a payé toutes ses factures avec son allocation, il lui reste 89 €. Elle continue à espérer un contrat d'emploi normal. Benomar, quant à lui, était peintre en bâtiment ; il a eu un contrat de formation PTP durant lequel il a repeint les écoles de sa commune. Ainsi y a-t-il, sur le marché du travail, à côté des chômeurs à proprement

1 Institut wallon de l'étude, de la prospective et de la statistique.

2 Source : OMS (Organisation mondiale de la santé).

3 G. Herman (éd.), *Travail, chômage et stigmatisation*, De Boeck – IWEPS, 2007.

parler, toute une série de personnes qui, tout en travaillant, restent comptabilisées officiellement (ou socialement, ou psychologiquement) comme sans-emploi. Le chômage temporaire n'est pas négligeable ; le temps partiel est, lui aussi, une forme de travail hybride, avec un pied dans l'emploi et l'autre dans le chômage. Si on a la chance d'avoir un complément chômage, et si tout va bien, on passe alors au moins une après-midi par mois à mettre ses papiers en ordre ! Entre parenthèses, ce complément chômage, connu aussi sous le sigle AGR⁴, est voué à diminuer. De manière générale, nous mettons toutes les aides à l'emploi dans cette catégorie de l'hybridation : la fameuse carte Activa, qui n'est autre qu'une réduction de cotisations patronales où une partie du salaire est payé par l'Onem, les PTP, les SINE... arrêtons là l'énumération car on en perd la tête. Au total, en 2016, ce sont 150 546 personnes qui ont occupé des sous-emplois temporaires et dont le revenu a été payé au moins en partie par l'Onem. Mais au fond, à qui profitent ces situations hybrides ?

EMPLOIS PRÉCAIRES : INTENSIFICATION ET NOUVEAUX EMPLOIS

Le chômage entretient un contexte d'insécurité qui pousse les personnes à accepter une dégradation des conditions de travail pour éviter de se retrouver sans emploi. Cela peut se passer brutalement, à la suite d'une restructuration, tout aussi bien que plus lentement, par une sorte d'érosion quotidienne, avec régulièrement « un petit quelque chose » qui change. C'est ce qui a été rapporté par Hafida, travailleuse chez Econocom : au bout de 17 ans, elle en est à faire le travail de 3 personnes. On vous demande d'abord de faire une tâche pour dépanner, et puis, petit à petit, la nouvelle tâche devient la vôtre.

Ce genre de contexte peut aussi engendrer par ailleurs un climat malsain de compétition entre les travailleurs/euses. Monique travaille depuis 23 ans à l'hôtel Hilton quand elle apprend sa fermeture au 1^{er} janvier 2011. Un mois plus tard, The Hotel remplace Hilton et décide une restructuration. Durant 6 mois, la plus grande incertitude règne : ni Monique ni aucun-e de ses 249 collègues ne savent qui va rester, qui va partir. Les changements seront importants, surtout par une intensification du travail, avec une réduction du personnel de 40 %. Auparavant, les femmes de chambre devaient nettoyer 13 chambres avec l'aide d'un valet et d'une lingère ; à présent, les voilà seules pour 17 chambres chacune. C'est pareil à la réception : il n'y a plus de voiturier, c'est le réceptionniste qui doit veiller à ce que personne ne se gare devant l'hôtel et qui doit sortir pour montrer aux gens l'endroit où se garer. Très désagréable. Monique craint en outre de voir son salaire minimum contesté, car la baisse

**ON VOUS DEMANDE
D'ABORD DE FAIRE UNE
TÂCHE POUR DÉPANNER, ET
PUIS, PETIT À PETIT,
LA NOUVELLE TÂCHE
DEVIENT LA VÔTRE.**

4 Allocation de garantie de revenu.

de qualité du *room service* suscite des réclamations des clients.

Redouane, quant à lui, travaille depuis 19 ans à l'hôtel Le Méridien lorsque, le 4 juin 2014, le tribunal en déclare la faillite, faute de paiement du loyer depuis 2 ans. Pour les travailleurs/euses, c'est comme un tremblement de terre : dès le lendemain, 140 d'entre eux/elles vont devoir rester à la maison. L'épouse de Redouane voit bien que son mari est tombé dans un grand vide. Elle essaie de le valoriser comme elle peut : quand il faut couper la pastèque, c'est à lui qu'on fait appel. Mais le silence radio est total, mis à part des rumeurs qui tantôt parlent de réouverture prochaine, tantôt de fermeture définitive. Et un jour, ouf, c'est la réouverture ! Chaque jour, Redouane apprend que l'un de ses anciens collègues a été rappelé au travail. Son épouse remarque le stress, l'angoisse, la colère qui montent... mais elle ne dit rien, car Redouane essaie de tout cacher. Puis vient le jour où il est rappelé à son tour : c'est la joie ; il a été élu ; il est chanceux, il se sent d'autant plus allégé d'un grand poids qu'entre-temps, le revenu familial a bien baissé, du fait de la dégressivité des allocations. Mais bien des choses ont changé : son équipe est passée de 10 à 5 personnes ; c'est à lui de gérer l'organisation du travail, les horaires, les congés, les remplacements. Comme il veut maintenir l'ambiance de l'équipe au beau fixe, il se sert le dernier et doit de temps en temps boucher les trous. Quand même, il est content : il préfère rentrer chez lui mort de fatigue plutôt que de retourner à la case chômage. Le comble, dans cette histoire, est sans doute que, comme Redouane est âgé de plus de 45 ans, l'employeur bénéficie de la « carte restructuration » de l'Onem, qui lui donne le droit à une prime trimestrielle de 1000 € pendant un an et de 400 € ensuite. Celui-là même qui avait fait faillite 3 ans auparavant profite maintenant d'une aide publique. Autrement dit : faire faillite enrichit.

**QUAND MÊME, IL EST
CONTENT : IL PRÉFÈRE
RENTRE CHEZ LUI MORT
DE FATIGUE PLUTÔT QUE
DE RETOURNER
À LA CASE CHÔMAGE.**

Grégoire est caméraman pigiste à la RTBF. « Pigiste », cela signifie qu'il ne cesse de cumuler les petits contrats d'intérim. Il travaille depuis de nombreuses années sans bénéficier d'aucun contrat stable. De nombreux collègues sont dans une situation identique de grande souffrance due à cette insécurité, une insécurité qui fait aussi que personne n'ose critiquer les choix politiques de la Maison. Nous avons fait nous-même l'exercice de postuler en ligne et nous avons vu, dans la rubrique des offres d'emplois : « *La RTBF recherche régulièrement des intérimaires dans de nombreux métiers : monteurs, réalisateurs, caméramans, scriptes, journalistes, graphistes, hôtesse, maquilleuses, etc.* » Seules 6 offres d'emplois de cadres, de managers ou de direction étaient renseignées avec des conditions intéressantes (durée indéterminée, avantages en nature...). Dans la même rubrique, on recensait aussi 6 profils pour des stages d'étudiants. Et pour le profil de Grégoire ? Rien du tout. Rien de plus qu'un formulaire à remplir. Un gros dossier existe à la CSC à propos de la RTBF, qui veut payer ses intérimaires deux fois moins que

**C'EST DONC BIEN
LE PRINCIPE
« TU TRAVAILLES
ET ON NE TE PAIE
QUE QUAND ON A BESOIN
DE TOI ».**

les travailleurs sous contrat d'emploi lorsqu'il s'agit de prester le dimanche.

C'est bien connu, le travail intérimaire est banalisé. On le présente comme un tremplin. Or 15 % des intérimaires ont ce statut depuis plus de 3 ans. La Poste est le premier employeur d'intérimaires du pays, avec 800 personnes par jour. Dans une entreprise comme Be Connected, 80 % des membres du personnel sont des intérimaires. Sans parler de la multiplication des contrats d'emploi d'un jour et du projet de contrat d'intérim à durée indéterminée. La perle, c'est l'offre d'emploi suivante : « *Start People recherche des trancheurs de saumon* ». Ils doivent être formés, expérimentés, flexibles, forts physiquement, rapides ; ils doivent supporter une position debout statique toute la journée, endurer les odeurs de poisson et de fumage, travailler sur la base de contrats journaliers et effectuer, en plus, 2 jours de stage non rémunéré.

« ZÉRO HEURE »

La première fois qu'on entend parler du « contrat zéro heure », on croit à une blague. Qu'est-ce encore que ce « truc » ? Pourtant, ce contrat est déjà très répandu, notamment au Royaume-Uni et en France. Il est appelé « zéro heure » car on ne connaît pas à l'avance le temps de travail. Jusqu'ici, le chômage temporaire permettait de désactiver le contrat d'emploi de travailleurs dont on a moins besoin. Avec « zéro heure », c'est l'inverse : on ne fait entrer les gens dans le contrat que lorsqu'on en a besoin. Contrairement à ce qu'on a observé à la RTBF, le « zéro heure » peut s'appliquer à tous les profils, des plus qualifiés aux plus basiques. Vous pouvez travailler sous ce statut aussi bien comme serveur chez McDonald's que comme radiologue dans un hôpital. Vous êtes fiché dans une « banque de données » et quand on a besoin de vous, on vous appelle. Et on ne vous paie que pour les heures effectivement prestées.

La loi Peeters est présentée comme le progrès qui va enfin « libérer le travail » et faire entrer la Belgique dans l'ère de l'hyper-flexibilité. En réalité, la Belgique n'avait pas besoin d'une telle loi, car tout y est déjà possible. Ainsi, lorsque nous avons fait sa connaissance, il était impossible à Pascal de prendre plus de deux semaines de congé par an : ISS l'envoyait travailler chez Légumex ; son contrat était qualifié de « *à durée illimitée pour un travail nettement défini* » et ni l'horaire ni la durée du travail n'y étaient stipulés. C'est donc bien le principe « tu travailles et on ne te paie que quand on a besoin de toi ». Dans ce cas, on peut avoir des doutes sur la légalité totale du système car, d'après la loi, un contrat d'emploi vaut soit pour un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée. Toujours est-il que, selon Pascal, la pratique continue et que l'entreprise, qui a entre-temps changé de nom, s'est désormais installée aussi en France. Lorsqu'on visite le site Internet de cette entreprise, on n'y trouve que des offres d'emplois de cadres ou des offres de contrats d'intérim. Mais en définitive, que fait Pascal dans le cadre de son contrat ? Il passe ses nuits à laver des salades, pour 9,76 € de l'heure !

Détail navrant : lorsqu'on quitte le site français de cette société, un message apparaît : « Vous n'avez pas trouvé l'emploi de vos rêves ? Postulez pour un stage. » Vous n'avez pas de pain ? Mangez de la brioche !⁵

Une dernière catégorie d'emplois précaires doit encore être citée : celle des nouveaux emplois liés à la numérisation. Pour faire bref, ils comportent les mêmes caractéristiques de précarité que ceux qui ont été identifiés ci-dessus. Avec, en prime, le cumul de deux spécificités : d'une part, vous êtes un faux indépendant, et d'autre part, vous ne connaissez pas votre employeur : s'agit-il du concepteur de la plateforme Internet sur laquelle il faut s'inscrire ? ou des actionnaires ? ou encore du client qui met ses commentaires en ligne ? ou alors, serait-ce l'algorithme qui calcule les déplacements ?

Embauché par e-mail, et après un test avec un moniteur, Gustave a reçu de Take Eat Easy un smartphone, une tenue et un sac à dos. Via son smartphone, l'algorithme lui dit où il doit aller et veille à ce qu'il ne sorte pas des sentiers battus. Gustave a l'obligation d'accepter toutes les commandes ; dès que l'une est validée, il doit s'attaquer à la suivante. Chaque fois qu'il ouvre l'application, l'algorithme sait précisément où il se trouve,

5 Le propos est attribué à Marie-Antoinette, reine de France, épouse de Louis XVI.

Des chiffres qu'il faut savoir interpréter

Selon les rapports de l'Onem, pendant les 10 années écoulées, de 2006 à 2016, le taux de chômage a oscillé entre 8,3 % et 7,9 %. Autant dire que l'évolution est marginale. D'autant plus qu'une baisse du nombre de personnes indemnisées ne veut nullement dire qu'il y a baisse du nombre de sans-emploi. Au Forem, par exemple, on recensait en février 2017 225 392 demandeurs d'emploi inscrits, mais seulement 154 960 indemnisés : un sans-emploi sur trois est invisible si l'on met la focale sur l'indemnisation.

Revenons au rapport de l'Onem : dans l'absolu, le nombre de chômeurs complets indemnisés a baissé de 24 154 unités entre 2016 et 2017. Mais dès qu'on lit plus avant, ce nombre est ramené à 18 333 : le rapport pondère en effet les données, en établissant une moyenne sur 3 mois, pour atténuer l'impact de phénomènes marginaux.

Ensuite, on est frappé de la similitude du chiffre corrigé avec celui-ci : 18 645 cas de personnes exclues (4 689 suspensions de l'allocation) ou privées d'accès aux allocations d'insertion (14 587). En d'autres termes, un grand nombre de gens ne figurent pas dans les statistiques du chômage mais sont néanmoins concernées par le non emploi.

De leur côté, les CPAS font état d'une augmentation du nombre de leurs usagers, et l'imputent notamment aux exclusions du chômage. Le service public fédéral Intégration sociale estime à 13,2 % l'augmentation du nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (RIS) pour l'année 2015. Une hausse dont 8,6 % s'expliquent, en grande partie, par la réforme de la réglementation du chômage. Les jeunes de 18 à 25 ans représentent 30,9 % des bénéficiaires du RIS. ■

**UNE DERNIÈRE CATÉGORIE
D'EMPLOIS PRÉCAIRES
DOIT ENCORE ÊTRE CITÉE :
CELLE DES NOUVEAUX
EMPLOIS LIÉS
À LA NUMÉRISATION.**

ce qui permet un contrôle, lequel peut être assorti de pénalités : avertissement, retrait du bonus, jusqu'à la désactivation du compte, ce qui met fin à la possibilité de travailler. Dans la société, chacun est propriétaire de son vélo et en assure seul l'entretien. À la livraison, le client ne paie que 2,5 € ; c'est le restaurateur

qui paie le salaire et la commission. L'objectif du restaurateur est de paraître moderne et d'attirer une clientèle qui, ensuite, fera le déplacement. Au début, la rémunération de Gustave était mixte, avec un minimum garanti et un supplément par course. Seulement, le minimum variait, comme à la Bourse, en fonction du nombre de personnes prêtes à travailler. Quand le nombre de travailleurs a explosé, les minima ont été supprimés. En fait, à part 40 informaticiens, Take Eat Easy n'avait pas d'employés : les collaborateurs étaient engagés via l'asbl Smart. Quand un accident survenait, il n'y avait pas d'assurance du côté de Take Eat Easy, c'est Smart qui se chargeait de régler le problème. Take Eat Easy a fini par faire faillite. En cinq années, la société n'a jamais réussi à faire de bénéfice ; elle fonctionnait grâce à des levées de fonds auprès de partisans de cette forme d'emploi qui brise le salariat.

À QUI DONC PROFITENT TOUS CES EMPLOIS PRÉCAIRES ?

Mounir, lui, travaille chez Deliveroo. Là, pas de smartphone ni d'abonnement fourni : on ne reçoit que le sac à se mettre sur le dos. Tout est à la charge des livreurs. Il est extrêmement difficile d'organiser les travailleurs, à cause de leur éclatement tout autant qu'à cause de l'énorme variété des profils. À une extrémité de l'éventail, il y a le fou de vélo habitant Uccle ou Watermael-Boitsfort qui, à la rigueur, trouve sympa d'être payé pour pédaler et qui dispose généralement d'un équipement complet et de très bonne qualité. À l'autre extrémité, il y a tous les exclus du marché de l'emploi, heureux de trouver enfin un employeur prêt à les engager. Ceux-là sont généralement domiciliés dans le croissant pauvre de Bruxelles⁶ et leur vélo, tout comme leur équipement, laissent à désirer. Mounir raconte que parfois, il travaillait pour payer l'abonnement du smartphone !

En contrepoint, lorsque les militant-e-s sont interrogé-e-s sur la question de la qualité de l'emploi, plusieurs critères sont cités : au-delà du fait qu'un emploi doit procurer un salaire, il doit aussi avoir un sens, susciter l'intérêt personnel, se dérouler dans une bonne ambiance, permettre de continuer à apprendre, donner le sentiment de réussir quelque chose, donner le pouvoir de s'exprimer, de s'investir, se réaliser personnellement, donner accès à une protection sociale, rendre plus autonome.... Bref, l'emploi est d'abord vu comme un outil de progrès social.

À qui profite un système à ce point dévoyé et que faisons-nous pour le supprimer ? ■

6 Expression qui désigne les quartiers le long du canal et dont le dessin prend la forme d'un croissant en obliquant vers la commune de Saint-Josse-ten-Noode.

CHINE À DOMICILE

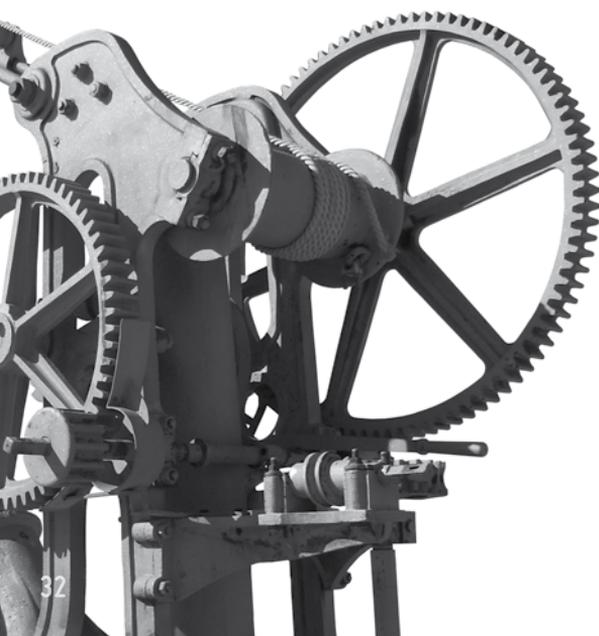
Carole Crabbé

Cela n'est plus un secret pour personne : l'industrie manufacturière, particulièrement celle de l'habillement, a connu depuis les années 1970 une mutation fondamentale.

Elle se traduit non seulement par des délocalisations successives, guidées par la recherche de lieux garantissant un approvisionnement au moindre coût, mais aussi par une externalisation de la production et une sous-traitance en cascade, qui diluent les responsabilités le long de la filière d'approvisionnement et camouflent l'employeur réel. Ainsi, il y a belle lurette qu'Adidas ne dispose plus d'usine. La fermeture des fabriques belges et françaises de Levi's date quant à elle de la fin des années 1990...

D'autres marques, telles que Nike, n'ont quasi jamais produit massivement dans leurs propres usines, sans parler des enseignes comme H&M et Zara, dont le métier est de concevoir et de vendre et n'a jamais été de produire¹.

Carole Crabbé est coordinatrice d'achACT.



Ce mouvement permanent de délocalisation des commandes et de sous-traitance est aujourd'hui parfaitement intégré dans les politiques d'approvisionnement et dans les stratégies économiques et financières des marques et enseignes d'habillement.

Maîtrisant la conception des produits et l'accès au marché, tout en sous-traitant la fabrication, marques et enseignes s'accaparent une part croissante de la valeur ajoutée au détriment des fabricants. La réalité est l'augmentation de la pression exercée sur les fabricants, et par conséquent sur les travailleurs employés dans les usines, entre les années 1970 et aujourd'hui. Elle témoigne de l'exploitation explicite du travail précaire, c'est-à-dire un emploi non permanent, indirect, informel ou généralement incertain, comme moteur du profit.

Les mécanismes de précarisation à l'œuvre sont multiples. Maintien de salaires sous le seuil de pauvreté, recours à l'économie informelle ou aux zones franches d'exportation, statuts discriminatoires des migrants et des femmes, généralisation des contrats temporaires ou des embauches via des agences, recours abusif à l'apprentissage, sont autant de mécanismes largement répandus dans l'industrie de l'habillement, tantôt actionnés par les entreprises, tantôt par les gouvernements ou les deux à la fois.

D'UNE SITUATION DE DICTATURE POLITIQUE COMMUNISTE, ON EST PASSÉ À UNE SITUATION DE CAPITALISME SAUVAGE.

Ces mécanismes de précarisation n'ont pas vocation à s'appliquer éternellement dans les mêmes zones. Ils seront plus effectifs là où le droit du travail, les organisations de travailleurs et les institutions démocratiques ne sont pas suffisamment puissants et protecteurs. C'est notamment ce qui s'est passé récemment en Europe centrale et orientale. D'une situation de dictature politique communiste, on est passé à une situation de capitalisme sauvage, où le droit du travail reste très insuffisant.

Ainsi, dans certains pays du voisinage européen comme l'Ukraine et la Géorgie, ou même dans des États membres de l'Union européenne comme la Bulgarie, la Roumanie ou la Slovaquie, les salaires dans la confection sont inférieurs aux salaires pratiqués en Chine, en Indonésie ou en Malaisie, et ils sont de toute façon de très loin inférieurs, comme en Asie, à ce qui est nécessaire pour assurer un minimum vital. Même au cœur de l'Europe historique, des poches de précarisation utilisées par la filière vêtement existent et se développent.

Rappelez-vous. C'était le 1^{er} décembre 2013. Un incendie ravageait un atelier de confection textile à Prato, en Italie, tuant sept travailleurs. Tous chinois. Il s'agissait de l'un

1 D'après les articles publiés par achACT sur sa plate-forme multimédia RanaPlaza.be. N'hésitez pas à consulter les articles de cette plateforme, tant pour approfondir cet article que pour y trouver des témoignages, autres infographies et références utiles.

des quelque 2600 ateliers détenus par des Chinois en Toscane, employant ensemble de 30 000 à 50 000 travailleurs chinois et qui sous-traitent pour l'industrie italienne de l'habillement et de la chaussure. Chine à domicile : l'avantage cumulé d'une main-d'œuvre bon marché et captive, du *made in Italy* et de la proximité du marché... On n'arrête pas le progrès !

EN CHINE, TROIS MILLIONS DE TRAVAILLEURS SONT DES MIGRANTS INTERNES QUI NE DISPOSENT PAS DES MÊMES DROITS QUE LES RÉSIDENTS LOCAUX.

LA MIGRATION, GARANTE DU RENOUVELLEMENT D'UNE MAIN-D'ŒUVRE PRÉCAIRE

Les travailleurs chinois employés en Italie ne font, bien sûr, pas exception. En Thaïlande, plus de deux millions de migrants travaillent dans les usines d'habillement, dont les trois quarts proviennent du Myanmar voisin. En Jordanie, deux tiers des 46 000 travailleurs de la confection sont des migrants, venant majoritairement du Bangladesh. En Chine, trois millions de travailleurs sont des migrants internes qui ne disposent pas des mêmes droits que les résidents locaux. En Turquie, les travailleurs de la confection sont pour la plupart des migrants de l'intérieur mais aussi des migrants d'Europe centrale ou du Caucase et, depuis 2015, des réfugiés syriens. Aucun de ces travailleurs migrants ne jouit des mêmes droits que les travailleurs locaux. De plus, pèse sur eux la menace de la double peine : s'ils perdent leur emploi, ils risquent d'être renvoyés dans leur pays d'origine.

Et c'est compter encore sans d'autres modes d'exploitation qui touchent spécifiquement les migrants : confiscation des papiers, paiement de droits exorbitants à des agences de recrutement, endettement et dépendance, criminalité organisée de trafic d'êtres humains, quasi impossibilité d'agir en justice.

ÉCHAPPER AUX RÈGLES : ÉCONOMIE INFORMELLE, ZONES FRANCHES, CONTRATS TEMPORAIRES

Dans la plupart des pays de production de vêtements, la législation du travail protège tant soit peu les travailleurs. Plutôt peu que tant, d'ailleurs. Lorsque la législation s'avère solide, ce sont sa mise en œuvre et son contrôle qui font souvent défaut. Et les syndicats y sont, bien souvent, trop faibles pour influencer cette situation. Mais, si laxistes soient-elles, les règles ne semblent pas convenir au business carnassier.

En Turquie, 80 % du secteur de la confection relèvent de l'économie informelle. En Ukraine, le chiffre d'affaires réel de la production d'habillement serait 20 fois plus élevé que les 365 millions d'euros déclarés. En Indonésie, le nombre de travailleurs et travailleuses sous contrat à durée indéterminée est passé de 67 % en 2005 à 35 % en 2011. Au Bangladesh, en 2006, 75 % des exportations de vêtements étaient produits en zones franches, là où la liberté syndicale est limitée.

Le recours aux zones de non-droit et l'abus de statuts précaires (travail sans contrat, travail clandestin, ou encore travail à domicile qui isole le travailleur, accroît sa dépen-

dance, empêche la continuité de la relation de travail) sont loin d'être marginaux. La part très importante de l'économie informelle dans l'industrie de la confection turque a notamment rendu particulièrement difficile la mise en œuvre de l'interdiction de la pratique du sablage des jeans tout comme le suivi médical et l'indemnisation des sableurs, atteints d'une forme aigue de silicose du fait de leur exposition au sable fin projeté à haute pression sans protection adéquate. Employés dans des ateliers familiaux informels, de nombreux travailleurs n'ont pas porté plainte contre leur parent. Épuisés par la maladie, ils retournaient dans leur région d'origine, sans laisser de trace.

IL N'Y A PAS DE PETITES ÉCONOMIES : PRÉCARITÉ DES LOCAUX DE PRODUCTION

Il n'est plus besoin de rappeler le drame du Rana Plaza. La veille du 24 avril 2013, l'immeuble qui abritait cinq usines de confection avait fait l'objet d'une inspection par la

LA PRÉCARITÉ DE TRÈS NOMBREUX BÂTIMENTS ABRITANT DES USINES D'HABILLEMENT ÉTAIT CONNUE BIEN AVANT LE DRAME DU RANA PLAZA.

police industrielle, appelée à la suite de l'apparition de fissures. Les inspecteurs avaient interdit la reprise du travail à cause des risques d'effondrement. Le matin du 24 avril, les travailleuses ont cependant été contraintes par les représentants des directions de reprendre leur poste, sous la menace de ne pas recevoir, à la fin du mois, leur maigre salaire mensuel d'environ 50 euros. À la première coupure d'électricité de la journée, lorsque les générateurs installés aux étages se sont mis en route, communiquant leurs vibrations à la structure de l'immeuble, les piliers de

soutien n'ont pas résisté. 1138 travailleuses et travailleurs ont été tués. Plus de 2000 autres ont été blessés.

Cet effondrement était prévisible. Rien qu'au Bangladesh, entre 2006 et 2009, les pompiers avaient dénombré 213 incendies et effondrements d'usines d'habillement ayant tué 414 travailleurs. Puis, entre 2009 à 2013, quatre incendies avaient à eux seuls tué 165 travailleurs. La précarité de très nombreux bâtiments abritant des usines d'habillement était connue et dénoncée, notamment par les syndicats locaux, bien avant le drame du Rana Plaza. Ni les marques internationales qui s'approvisionnent au Bangladesh, ni les employeurs locaux, ni le gouvernement du Bangladesh n'avaient pris des mesures sérieuses pour améliorer la solidité structurelle des bâtiments, les installations électriques soumises à de fortes variations de tension ni les mesures anti-feu et les issues d'évacuation. Le nombre de victimes, l'ampleur de la prise de conscience mondiale ont cependant déclenché une réaction de la part de plus de 200 marques et enseignes, qui se sont engagées à financer l'inspection des bâtiments de leurs fournisseurs et à veiller à leur mise aux normes de sécurité. Mais quatre ans après l'effondrement, si l'ensemble des bâtiments concernés (1800 usines) ont été inspectés, très peu d'entre eux (65) ont finalisé leur mise aux normes.

TRAVAILLEUSES ET DISCRIMINATIONS DE GENRE

L'industrie de l'habillement emploie une grande majorité de femmes, pour lesquelles elle constitue souvent une des rares opportunités de travail industriel. Au Maroc, par exemple, le seul secteur textile pourvoit à 66 % des emplois industriels féminins.

Les femmes sont confrontées au fameux plafond de verre, qui les empêche d'accéder à des métiers ou des postes plus rémunérateurs et de disposer de temps pour se former ou pour participer à des activités syndicales. Elles sont la cible privilégiée du harcèlement verbal, psychologique et sexuel. Il y a encore trop peu d'organisations syndicales qui prennent aujourd'hui réellement en compte cette dimension particulière de la précarité. Celle de la double journée de travail, celle de la responsabilité de l'éducation de la prochaine génération, celle du poids des conventions sociales.

Au Bangladesh, il aura fallu, pour certaines travailleuses, le traumatisme de l'effondrement du Rana Plaza pour qu'elles osent franchir le pas des convenances et se mêler à la foule des hommes dans des manifestations de masse pour exiger des augmentations salariales. Au Cambodge, en revanche, les jeunes travailleuses de l'habillement, en jeans et tee-shirts, manifestent massivement dans les rues depuis plusieurs années, pour exiger là aussi des augmentations salariales.

Le statut de femme, travailleuse, jeune et souvent coupée de sa famille et de son origine n'est pas, n'est donc plus synonyme de docilité.



Inspection des issues de secours du magasin H&M de Namur lors d'une action achACT visant à faire pression sur les marques pour accélérer la mise aux normes des bâtiments de leurs fournisseurs au Bangladesh.

COMBATTRE LA PRÉCARISATION

Lutter contre la précarisation, cela consiste d'abord à renforcer les travailleuses et les travailleurs pour qu'ils puissent défendre leurs droits. Pour cela, il faut réaffirmer et faire valoir le droit des travailleurs à s'organiser en syndicats et à négocier collectivement. C'est un premier point. Mais on raterait sans doute le coche si on laissait de côté deux dimensions incontournables du travail dans l'industrie de l'habillement : femmes et migrants y constituent la majorité des travailleurs. Les syndicats doivent adapter leurs pratiques à cette réalité. Comment rendent-ils possible la participation des femmes, leur formation ? Comment tiennent-ils compte de la double journée de travail à laquelle la plupart d'entre elles sont contraintes ? Comment luttent-ils contre le machisme en leur sein ? Comment soutiennent-ils les droits légitimes des migrants ? De quelle solidarité font-ils preuve envers les illégaux ? Autant de questions dont la réponse nécessite de nouer des réseaux entre syndicats, organisations de femmes et associations de migrants, pour mener les actions les plus justes.

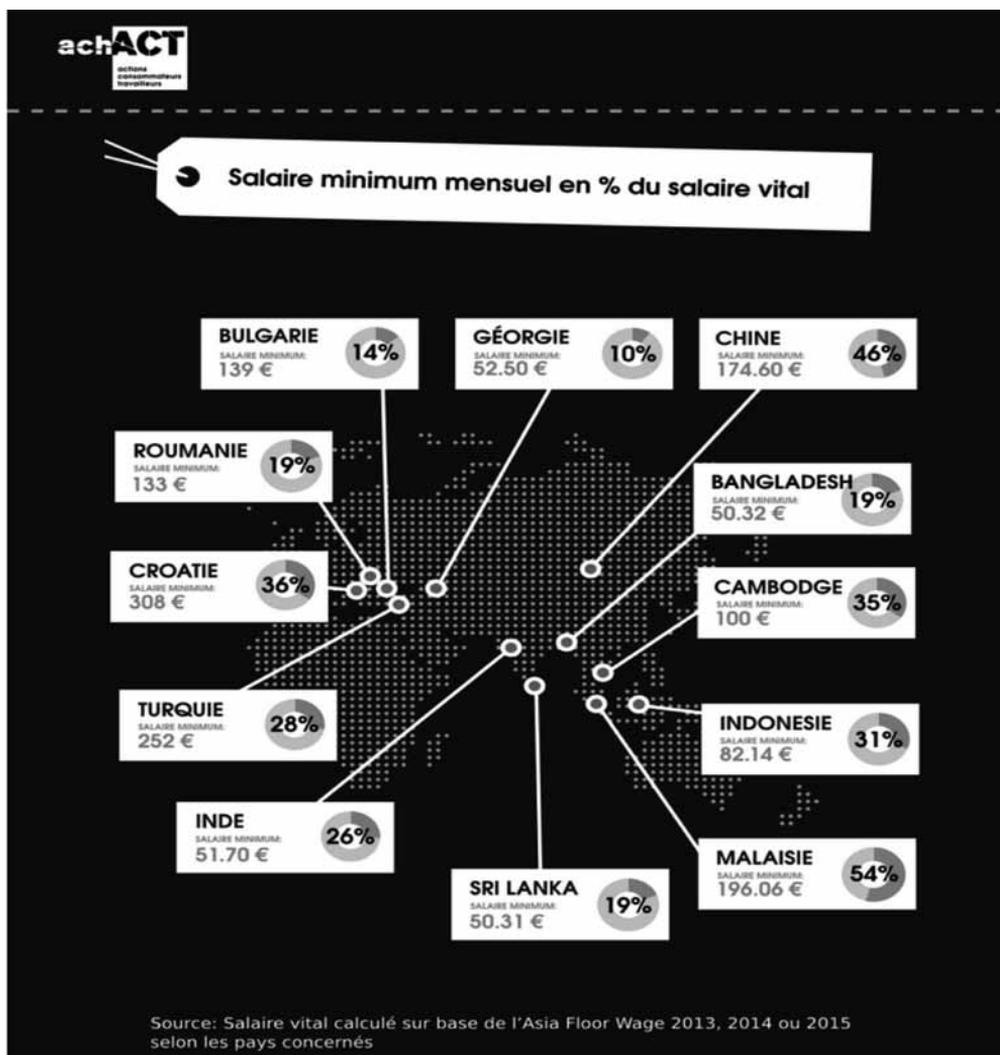
IL EST ESSENTIEL DE SAVOIR QUELLES MARQUES SE FOURNISSENT DANS QUELS PAYS, DANS QUELLES CONDITIONS, VIA QUELS SOUS-TRAITANTS...

EXIGER LA TRANSPARENCE

L'effondrement du Rana Plaza a suscité une prise de conscience mondiale du délitement des responsabilités dans les filières d'approvisionnement. Il a démontré la nécessité et l'urgence d'agir pour le respect des droits humains et des travailleurs. « La filière d'approvisionnement » est aujourd'hui à l'agenda d'organisations internationales telles que l'Organisation internationale du travail, qui y a consacré sa conférence annuelle en juin 2016, ou l'OCDE, qui a développé des lignes directrices destinées aux entreprises afin qu'elles mettent en œuvre des politiques de « diligence raisonnable » en matière, notamment, de droits humains et d'environnement. Plusieurs pays ont adopté, ces derniers mois, des lois qui contraignent les entreprises à plus de transparence : en France, la loi sur le devoir de vigilance ; au Royaume-Uni, le *Modern Slavery Bill*.

Pour achACT et la *Clean Clothes Campaign*, il est essentiel de savoir quelles marques se fournissent dans quels pays, dans quelles conditions, via quels sous-traitants ou sous-traitants de sous-traitants, afin de mieux cibler les responsabilités – même si elles sont multiples – et de les graduer. La transparence de la filière² est un prérequis pour identifier les responsabilités. Par exemple, pour instaurer un système de responsabilité économique, une couverture sociale et des règles d'indemnisation en cas d'accident, qui contrecarrent les mécanismes de précarisation en faisant contribuer tous les acteurs en

2 www.achact.be/upload/files/Transp.pdf



fonction de leur poids dans la filière. Cette transparence est également nécessaire pour que les travailleurs et les syndicats puissent identifier tous les pouvoirs dans la filière, savoir à qui adresser les revendications de la façon la plus pertinente, et négocier avec les bons interlocuteurs sans être, à chaque fois, renvoyés ailleurs. Elle est nécessaire, pour des raisons semblables, pour que les États, l'Union européenne ou les organisations internationales puissent instaurer une régulation effective et en évaluer l'impact. Enfin, une telle transparence est nécessaire pour offrir aux citoyens et aux consommateurs plus de moyens pour peser et pour choisir.

Ainsi, pour la *Clean Clothes Campaign* et achACT, l'Union européenne et les États-membres peuvent et doivent imposer un minimum de transparence aux entreprises donneuses d'ordre, en les obligeant à publier les lieux de production intégrés dans leur filière d'approvisionnement et certaines informations relatives à l'emploi et aux prix.

Combattre la précarisation passe aussi, bien sûr, par des mesures macroéconomiques, telles que la mise en place de politiques commerciales et de standards commerciaux qui exigent un niveau minimum de respect des droits humains et des droits des travailleurs.

UTILISER LES POLITIQUES COMMERCIALES POUR GÉNÉRALISER LE TRAVAIL DÉCENT

Le commerce des vêtements est facilité par le système de préférences généralisées (SPG) ou par des accords commerciaux bilatéraux. Dans la plupart de ces accords, tout comme dans le statut du SPG « tout sauf les armes », l'Union européenne a inclus des clauses pour garantir le respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, dans la législation et dans la pratique. Or ces droits sont largement bafoués dans la plupart des pays de production de vêtements.

Pour que ces conditions soient prises au sérieux, elles doivent faire l'objet de plans d'action fondés sur des échéances et des objectifs clairs et assortis de sanctions commerciales. C'est ce que, au lendemain de l'effondrement du Rana Plaza, la Commission européenne a tenté une première fois en concluant un « pacte de soutenabilité » avec le Bangladesh, afin d'améliorer le respect de la liberté d'association des travailleurs dans l'industrie de l'habillement de ce pays. Plus récemment, à l'appel de syndicats sri-lankais, achACT, la *Clean Clothes Campaign*, *Industrial Global Union* et la Confédération syndicale internationale (CSI) ont dénoncé les graves violations des droits syndicaux dans ce pays et demandé à l'Union européenne d'exiger du gouvernement du Sri Lanka qu'il mette fin aux violations de la liberté d'association et qu'il mette en œuvre les conventions fondamentales de l'OIT avant de rendre à ce pays ses avantages tarifaires douaniers (SPG+), qui avaient été suspendus en 2010. De telles initiatives pourraient être reproduites avec d'autres pays, tels que le Cambodge, et éventuellement élargies à l'exercice d'autres droits fondamentaux.

**QUE NOS ENTREPRISES
RENDENT DES COMPTES
QUANT AU RESPECT
DES DROITS HUMAINS
DANS LEURS FILIÈRES
D'APPROVISIONNEMENT.**

Lutter contre la précarisation du travail doit se faire, à la fois, en synergie avec les travailleurs concernés et en se mettant à l'œuvre ici, où bon nombre de ces mécanismes prennent racine : auprès des entreprises européennes donneuses d'ordre et auprès de nos dirigeants nationaux et européens, pour exiger que nos entreprises rendent des comptes quant au respect des droits humains au sens large dans leurs filières d'approvisionnement. Depuis 2011, un cadre des Nations-Unies³ vient renforcer cette exigence et la traduit en obligations pour les États, en responsabilités à assumer par les entreprises et en nécessité d'accès à la justice pour les victimes. Il nous appartient aussi de nous en saisir. ■

3 Principes directeurs des Nations-Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

FAIRE FACE À LA NUMÉRISATION DE L'ÉCONOMIE

Gérard Valenduc

Les 16 et 17 avril 1982, au Palais des Congrès à Bruxelles, le MOC organisait sa 63^e Semaine sociale sur le thème *Le mouvement ouvrier face aux changements technologiques*. Les organisateurs m'avaient proposé de faire l'exposé introductif, que j'avais intitulé « Comment poser la question des nouvelles technologies ? ». Une question qui m'aura occupé pendant 35 ans...

À l'époque, c'était l'arrivée des ordinateurs personnels et des réseaux télématiques qui soulevait de nouvelles questions sur le plan social, économique et politique. On parlait de troisième révolution industrielle.

Aujourd'hui, l'attention se porte sur une nouvelle génération de robots, sur le développement des plateformes en ligne, sur les algorithmes qui exploitent des données massives, sur l'omniprésence de la communication numérisée. Certains évoquent une quatrième révolution industrielle et parlent de changements « disruptifs ».

Gérard Valenduc est professeur honoraire UNamur, chercheur associé à l'Institut syndical européen (ETUI) et ex-directeur de recherche à la Fondation Travail-Université.



Dans diverses publications pour l'Institut syndical européen¹, nous avons tenté de distinguer ce qui est réellement nouveau ou disruptif dans l'économie numérique et ce qui relève, au contraire, d'évolutions prévisibles de tendances déjà présentes dans l'univers du travail et la vie en société. Lorsqu'on parcourt les diverses définitions de la notion d'économie numérique, on peut retenir quatre caractéristiques majeures. D'abord, l'information numérisée, produite en grande abondance et exploitable par des algorithmes puissants, est une ressource économique de plus en plus stratégique. Ensuite, un nouveau modèle de production industrielle se dessine, parfois baptisé « 4.0 », avec une nouvelle génération de machines autonomes et d'objets communicants. De même, le modèle d'affaires des plateformes en ligne prend une place de plus en plus importante. Enfin, le concept de réseau devient un principe organisateur non seulement de l'économie, mais aussi de la vie en société ; il modifie notamment notre conception de la distance et du temps.

**LES ENTREPRISES
DE L'ÉCONOMIE DIGITALE
ONT ACCUMULÉ
UNE QUANTITÉ
GIGANTESQUE DE DONNÉES
NUMÉRISÉES.**

L'INFORMATION NUMÉRISÉE, UNE RESSOURCE STRATÉGIQUE

La littérature des années 1970 sur la société post-industrielle (notamment les ouvrages des sociologues Daniel Bell et Alain Touraine) évoquait déjà la transition vers une société de l'information, dans laquelle les données codifiées constitueraient une ressource économique stratégique. Le thème de la société de l'information s'est imposé dans les années 1985-1995, entre autres sous l'impulsion de la Commission européenne. Celle-ci lui donnera, lors du Sommet de Lisbonne en 2000, un nouveau label : la société basée sur la connaissance. Le thème de l'économie numérique se situe dans la même continuité.

Ce qui est nouveau aujourd'hui, c'est que les entreprises de l'économie digitale ont accumulé une quantité gigantesque de données numérisées (« *big data* ») sur nos habitudes de consommation, de déplacement, de loisirs, de communication, tout en capitalisant un patrimoine énorme de textes, d'images, de sons et d'archives de toutes sortes, depuis la littérature et les arts jusqu'à la cartographie, les codes juridiques et les bases de données scientifiques et médicales. Une nouvelle génération de logiciels de fouille

1 E. Brynjolfsson, A. McAfee, *Le deuxième âge de la machine. Travail et prospérité à l'heure de la révolution technologique*, Paris, Odile Jacob, 2015.

de données (« *data mining* ») permet aujourd'hui d'extraire, à partir de ces données massives, des modèles de comportement, des profils de consommateurs, des modèles de déplacement, des cartes d'interaction, des raisonnements juridiques, des diagnostics médicaux, des procédures de réparation de pannes, des simulations énergétiques ou environnementales, etc. La performance technologique se mesure à la capacité d'exploiter et de modéliser cette quantité gigantesque de données, grâce à des algorithmes informatiques de plus en plus puissants.

**CE QUI BOUGE AUJOURD'HUI,
C'EST UNE SORTE DE
CHANGEMENT D'ÉCHELLE
DANS L'ÉVOLUTION DES
PERFORMANCES DES
OUTILS NUMÉRIQUES.**

Il en résulte une prolifération de biens et services numériques, dans tous les domaines de l'activité économique. Ces biens et services se caractérisent à la fois par un investissement de départ très élevé dans leur production (numérisation, élaboration des algorithmes, etc.) et un coût marginal très faible dans leur reproduction et leur distribution. C'est le cas de la musique et des films, des encyclopédies et des traités juridiques ou médicaux, de la presse électronique, pour ne citer que ces quelques exemples.

VERS UN NOUVEAU MODÈLE INDUSTRIEL « 4.0 »

La mise en place d'une nouvelle division internationale du travail et l'émergence d'un modèle productif mondialisé exploitent intensivement, depuis plus de deux décennies, le potentiel des technologies numériques et d'internet. La fragmentation et la recombinaison des chaînes de valeur à l'échelle mondiale, l'externalisation lointaine dans des pays à faible salaire, le développement des firmes globales, sont des tendances déjà connues. La question des coûts externes pour l'environnement (consommation électrique des centres de données, déchets électroniques) se pose désormais avec acuité.

Ce qui bouge aujourd'hui, c'est une sorte de changement d'échelle dans l'évolution des performances des outils numériques. Pour reprendre la formule des auteurs du livre *Le deuxième âge de la machine*² : « Peu à peu, puis tout d'un coup ». Ce changement d'échelle de performance s'observe dans de nombreux domaines, notamment la géolocalisation des personnes (transports, maintenance, soins ambulatoires) via les applications des smartphones, et celle des marchandises (logistique, chaînes d'approvisionnement, commerce, livraison) via des puces communicantes, ainsi que l'utilisation croissante d'objets qui communiquent entre eux sans intervention humaine directe (Internet des objets, IoT). Une nouvelle génération de centres d'usinage, baptisés « imprimantes 3D », permet de produire du sur-mesure à grande échelle. Bénéficiant de la convergence d'innovations dans des domaines tels que la reconnaissance

2 P. Veltz, *La société hyper-industrielle. Le nouveau capitalisme productif*, Paris, Le Seuil / La république des idées, 2017.

et la synthèse de la voix, la reconnaissance des formes, la vision numérique à trois dimensions, la perception des distances et des volumes, les robots de nouvelle génération deviennent autonomes, mobiles et capables d'apprendre grâce aux algorithmes d'exploitation des *big data*.

Loin de signifier la disparition de l'activité industrielle, les nouveaux outils numériques vont rendre les produits et les services de plus en plus indissociables³. Nos distinctions habituelles entre secteurs d'activité (industrie manufacturière, logistique, distribution, ingénierie) pourraient devenir assez rapidement caduques – de même que les politiques industrielles basées sur ces spécificités sectorielles.

LE MODÈLE D'AFFAIRES DE L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME

Il s'agit ici d'un modèle d'affaires nouveau, que les économistes caractérisent comme des marchés à deux versants ou bifaces. La théorie des marchés bifaces se rapporte à des produits et des services qui sont proposés simultanément à deux catégories d'utilisateurs, sur deux versants, à travers une plateforme accessible via un ordinateur, un smartphone ou une tablette.

Sur l'un des versants, les consommateurs ont un accès à des services à faible coût, voire gratuits. Ils bénéficient d'externalités de réseau positives : plus ils sont nombreux, plus les services sont intéressants pour eux. En accédant à ces services, ils fournissent à la plateforme, consciemment ou non, une série de données sur leur profil personnel, leur localisation, leurs habitudes de consommation, leur évaluation des services. Plus les consommateurs contribuent à alimenter le service en informations, plus celui-ci leur sera utile. Sur l'autre versant du marché, on trouve des acteurs économiques qui sont impliqués dans la prestation des services de la plateforme. Ils bénéficient également d'externalités de réseau positives, proportionnelles à l'audience sur le premier versant. La valeur du service pour les acteurs situés sur un versant du marché est corrélée au nombre et à la qualité (c'est-à-dire la finesse de l'appariement) des acteurs présents sur l'autre versant : les économistes parlent d'*externalités de réseau croisées* et considèrent celles-ci comme une caractéristique typique des marchés à deux versants. Quant au financement de la plateforme, il est assuré par un prélèvement sur les transactions effectuées entre les deux versants du marché, ou par les contributions des annonceurs publicitaires. Le rôle économique de la plateforme consiste à capter et à accumuler la valeur créée sur les deux versants du marché. C'est ce qui explique qu'en quelques années,

**LES NOUVEAUX OUTILS
NUMÉRIQUES VONT
RENDRE LES PRODUITS
ET LES SERVICES
DE PLUS EN PLUS
INDISSOCIABLES.**

3 M. Castells, *La société en réseaux*, Paris, Fayard, 1998.

des entreprises comme Uber, Airbnb, Booking.com, Google, Amazon aient accumulé une telle quantité de capitalisation – encore que celle-ci soit pour partie spéculative.

L'expansion de l'économie de plateforme, sous la forme de marchés à deux versants, repose sur quelques innovations technologiques récentes et décisives : la géolocalisation, les applications mobiles, l'accumulation de *big data*, le stockage virtuel de données numérisées (*cloud*), les algorithmes d'exploitation de données et de création de réputation.

LE RÉSEAU COMME PRINCIPE ORGANISATEUR

Théorisée dès 1996 par le sociologue Manuel Castells⁴, la notion de *société en réseau* se répand à la faveur de l'irruption d'Internet dans l'espace public et le monde économique. Au début des années 2000, la « net-économie » connaît un engouement momentané, mis à mal par l'éclatement de la bulle spéculative des valeurs technologiques. Aujourd'hui, les réseaux sont omniprésents : dans la production et la distribution de biens matériels, dans la production et la circulation des connaissances, dans la communication entre les individus, via les réseaux sociaux, ainsi que dans la communication entre les entreprises (ou institutions) et les individus.

**L'OMNIPRÉSENCE
DES RÉSEAUX
INDUIT UNE NOUVELLE
APPROCHE
DE L'ESPACE
ET DU TEMPS.**

L'omniprésence des réseaux induit une nouvelle approche de l'espace et du temps. Les réseaux permettent de travailler où on veut et quand on veut – la seule question étant de savoir qui est derrière le *on*. À la délocalisation des activités économiques, déjà bien connue, s'ajoute leur non-localisation. Avec la mondialisation, une quantité croissante d'activités immatérielles peut en effet être réalisée indépendamment

des contraintes locales liées à l'organisation du temps et à la gestion des distances. C'est ce qui a donné naissance au concept de travail virtuel⁵.

DES CHANGEMENTS DANS LE CONTENU DU TRAVAIL

La nouvelle génération de technologies numériques déplace les frontières entre les capacités respectives des humains et des robots ou algorithmes. Alors que l'informatisation et la robotisation concernaient traditionnellement les tâches routinières et codifiables, cette nouvelle génération ouvre des possibilités croissantes d'informatisation

4 P. Vendramin, G. Valenduc, *Le travail virtuel. Nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale*, Rapport pour la CSC dans le cadre du mécénat de la Banque nationale, 2016.

5 Eurofound [I. Mandl et al.], *New Forms of Employment*, Luxembourg, Publications Office of the EU, 2015.

**LE DÉFI CONSISTE
DONC À ANALYSER
LES AVANTAGES
COMPARATIFS DES HUMAINS
SUR LES MACHINES
INTELLIGENTES.**

de certaines tâches non routinières, qu'elles soient cognitives ou manuelles. Parmi les tâches cognitives non routinières, on mentionnera par exemple le diagnostic, l'analyse des erreurs, l'inspection et la surveillance, la génération de textes standardisés, la définition de procédures. Parmi les tâches manuelles non routinières : la maintenance d'installations, la logistique, la conduite de véhicules industriels et agricoles.

Cependant, un grand nombre de tâches échappent à ces possibilités futures. Il s'agit notamment de tâches non routinières qui requièrent la réflexion, l'expertise, la résolution de problèmes au-delà des procédures codifiées, ainsi que celles qui requièrent une communication complexe, de nature interpersonnelle ou organisationnelle. Dans ces domaines, les perspectives d'avenir reposent sur une interaction croissante entre le travail humain et les technologies numériques. Il s'agit aussi de tâches manuelles non routinières, qui ne sont pas codifiables en algorithmes parce qu'elles requièrent des capacités sensori-motrices, de l'intuition pratique ou esthétique, de l'habileté artisanale. Ici, la technologie vient enrichir le travail humain.

Le défi consiste donc à analyser les avantages comparatifs des humains sur les machines intelligentes : leur capacité de penser et de générer de nouvelles idées, d'avoir de l'intuition ; leur créativité technique, organisationnelle, relationnelle, sociale ; leur capacité de traduire les idées et la créativité en innovations ; leur capacité de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies.

LE DÉVELOPPEMENT DU NOMADISME NUMÉRIQUE

Il s'agit de la capacité de travailler de manière numérique, en ligne, n'importe où et n'importe quand – en quelque sorte une extension du concept classique de télétravail. Il se caractérise par une proportion importante du travail effectuée en dehors des locaux de l'employeur, sur des lieux de travail multiples, avec une utilisation continue d'outils numériques connectés. Plusieurs modèles de nomadisme numérique peuvent être repérés, allant d'une forme de travail comprenant peu de mobilité physique mais une présence ubiquitaire en ligne, via des dispositifs de télé-présence, à des formes de travail comprenant des localisations multiples et une mobilité physique importante, accompagnées d'un renforcement de la traçabilité et du contrôle à distance. On mentionnera aussi diverses pratiques managériales qui visent à transformer du travail principalement sédentaire en travail partiellement itinérant : bureaux dépersonnalisés, espaces de *co-working*, etc. Le nomadisme numérique peut concerner aussi bien des salariés que des indépendants et il contribue d'ailleurs au brouillage des frontières entre ces statuts.

Le nomadisme numérique met en évidence de nouveaux risques professionnels : la surcharge informationnelle (*techno-stress*), les troubles neurologiques de déficit de l'at-

tention, les dégâts causés par une connectivité permanente et une utilisation compulsive des outils numériques.

LE TRAVAIL POUR DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

On peut distinguer plusieurs formes de travail pour des plateformes numériques en ligne⁶. On utilise en général le terme *crowd working* (littéralement : le travail des foules) pour caractériser ces formes d'externalisation ouverte (*crowd sourcing*), où les plateformes numériques jouent le rôle autrefois dévolu aux bourses du travail. Trois grandes catégories peuvent être distinguées :

Le *crowd working* de micro-tâches non matérielles, à l'échelle internationale, avec des rémunérations fixées aux enchères (c'est-à-dire au moins-disant) et sans aucune exigence de professionnalisme. La plateforme *Amazon Mechanical Turk* en est un exemple typique. Il s'agit d'un marché mondialisé de tâches virtuelles et fragmentées à l'extrême.

Le *crowd working* de tâches non matérielles, destiné à des travailleurs *freelance* agréés par la plateforme, ce qui suppose une certaine reconnaissance du professionnalisme. Ceci conduit à une standardisation du travail *freelance*, sous la forme de forfaits horaires.

Le *crowd working* de services matériels : transport, hébergement temporaire, livraison de colis ou de repas, travaux domestiques, etc. Les tarifs sont tantôt fixés par la plateforme (exemple : Uber), tantôt négociés (exemple : Listminut.be).

Le modèle d'affaires des plateformes rentre systématiquement en conflit avec les institutions et réglementations existantes : Uber avec la réglementation des taxis, Airbnb avec la réglementation hôtelière, Amazon avec les dispositions concernant le prix du livre, etc. Les plateformes affichent en général une clause de décharge (*disclaimer*) où elles reportent sur l'utilisateur toute responsabilité en matière fiscale ou sociale.

**LE MODÈLE D'AFFAIRES
DES PLATEFORMES RENTRE
SYSTÉMATIQUEMENT
EN CONFLIT AVEC LES
RÉGLEMENTATIONS
EXISTANTES.**

LE TRAVAIL À LA DEMANDE

Le travail sur appel, ou travail à la demande, est caractérisé par une relation d'emploi continue sans travail en continu. Les nouvelles technologies (géolocalisation, plateformes Web) permettent de développer une gestion « juste-en-cas » de larges réserves de travailleurs sur appel. Un cas extrême est le système de contrat « zéro heure »

6 V. De Stefano, *The Rise of the "Just-in-time" Workforce: On-demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the Gig-Economy*, ILO Conditions of Work and Employment Series, n° 7, Genève, Bureau international du travail, 2016.

au Royaume-Uni, en Irlande et aux Pays-Bas. Dans d'autres pays, comme la Belgique, il existe un seuil minimal d'heures hebdomadaires rémunérées. Le travail sur appel peut concerner des tâches qui n'ont rien à voir avec le numérique (exemple : la garde d'enfants), mais qui sont gérées par des dispositifs numériques. Cette forme d'emploi n'est pas neuve en soi, mais la combinaison de plateformes en ligne et de géolocalisation lui donne un élan nouveau⁷.

**D'ICI 15 À 20 ANS,
ENTRE UN TIERS ET LA
MOITIÉ DES EMPLOIS
SERAIENT FORTEMENT
MENACÉS PAR LA NOUVELLE
GÉNÉRATION DE ROBOTS.**

EMPLOI : LA QUERELLE DES PRÉVISIONS

D'ici quinze à vingt ans, entre un tiers et la moitié des emplois seraient fortement menacés par la nouvelle génération de robots et de technologies numériques : 47 % aux États-Unis, 54 % dans l'Union européenne, 36 % en Belgique ou en Allemagne. Les médias ont abondamment relayé ces prévisions pessimistes provenant d'une série de consultants ou de bureaux d'études, qui s'appuient toutes sur un même document de travail publié à l'automne 2013 par deux chercheurs du programme de recherche sur les impacts des technologies du futur de l'université d'Oxford⁸. Depuis lors, d'autres études nettement moins pessimistes ont été publiées, notamment sous l'égide de l'OCDE⁹. La proportion d'emplois menacés serait de l'ordre de 8 à 12 % (9 % en Belgique), mais la proportion d'emplois appelés à se transformer est beaucoup plus importante.

L'étude des chercheurs d'Oxford repose sur le postulat selon lequel, lorsque des tâches sont automatisables, les métiers concernés sont menacés et les emplois risquent d'être supprimés. Il s'agit d'une vision marquée par un déterminisme technologique fort, qui a toujours conduit dans le passé à des prévisions erronées ou exagérées. L'expérience montre que ce n'est pas parce qu'une tâche est automatisable qu'elle est automatisée, ni que l'humain s'efface au profit de l'automate. Cette vision du travail révèle une grande ignorance (ou alors un mépris profond) par rapport aux sciences de l'organisation et aux sciences du travail. Une tâche ne peut être définie que par rapport à une organisation collective, à des modalités de spécialisation ou de polyvalence, qui peuvent

7 V. De Stefano, *The Rise of the "Just-in-time" Workforce: On-demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the Gig-Economy*, ILO Conditions of Work and Employment Series, n° 7, Genève, Bureau international du travail, 2016.

8 C.B. Frey, M.A. Osborne, *The Future of Work: how susceptible are Jobs to Computerisation?*, Working Paper of the Programme on the Impacts of future Technology, Oxford University, 2013. Une critique de cette étude est parue dans G. Valenduc, « Les nouveaux robots vont-ils dévorer nos emplois ? », *Démocratie* (MOC), mai 2016, p. 5-9.

9 M. Arntz, T. Gregory, U. Zierahn, *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. A comparative Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n° 189, Paris, OECD, 2016.

varier considérablement d'une entreprise à l'autre. Tout savoir-faire professionnel, pratique ou abstrait, comporte à la fois une dimension individuelle et une dimension collective, toutes deux construites par l'expérience et l'interaction. L'organisation du travail est aussi le fruit de rapports de forces entre acteurs.

Dans de nombreux cas, les métiers changent mais les emplois restent. Par exemple, dans les années 1980, l'arrivée du traitement de texte faisait craindre un effondrement des emplois de secrétariat. Aujourd'hui, ces emplois sont plus nombreux, plus diversifiés et plus qualifiés. De plus, un métier ne se définit pas seulement par des tâches, mais aussi par un positionnement dans une organisation, une trajectoire d'apprentissage, une carrière, l'appartenance à un collectif de travail.

Les prévisions déterministes accordent peu d'attention au processus de diffusion et d'appropriation des innovations, ni aux acteurs de ce processus. Les innovations sont implicitement considérées comme immédiatement disponibles pour tous, dès qu'elles existent. Or il y a un décalage entre, d'une part, le rythme d'accroissement exponentiel de la performance des technologies et, d'autre part, le rythme beaucoup plus lent d'adoption et d'appropriation des innovations dans les entreprises et les autres organisations. L'adoption d'une nouvelle génération de technologies est un processus inégalitaire. Des disparités importantes se manifestent selon la taille des entreprises, leur localisation géographique, leur secteur d'activité, la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée...

**L'ADOPTION
D'UNE NOUVELLE
GÉNÉRATION
DE TECHNOLOGIES
EST UN PROCESSUS
INÉGALITAIRE.**

LA QUESTION DES GAINS DE PRODUCTIVITÉ

Tout d'abord, il est important de ne pas confondre l'*efficacité productive* et la *productivité*. L'efficacité productive consiste à en faire plus avec les mêmes moyens (ou moins) et l'expérience quotidienne de travail nous montre que les technologies numériques augmentent notre efficacité productive – du moins quand tout se passe bien. La productivité est un concept économique. Il s'agit d'un ratio *output/input*, sous la forme d'une grandeur économique mesurable en valeur – habituellement, la valeur d'une quantité produite divisée par le nombre d'heures de travail nécessaires ou par le coût des facteurs de production.

Dans la pensée économique traditionnelle, le progrès technologique est censé contribuer à l'accroissement de la productivité du travail. Il en a été ainsi jusque dans les années 1990, après que l'économiste américain Robert Solow ait jeté en pavé dans la mare avec le paradoxe qui porte aujourd'hui son nom : « *on voit des ordinateurs partout, sauf dans les statistiques de productivité* ».

Depuis lors, le lien entre l'innovation technologique et les gains de productivité a fait l'objet de nombreuses interrogations. Comment mesurer la productivité dans une économie où les services sont dominants ? Dans une économie où les biens immatériels ont un coût de reproduction très faible ? Où la qualité est un facteur clé de compétitivité ? De nombreuses études de cas montrent que les gains de productivité sont dus davantage à la réussite de changements organisationnels qu'aux performances de la technologie.

Quel que soit le vertige que donnent aujourd'hui les performances des technologies numériques, rien ne garantit qu'elles se traduiront en gains de productivité mesurables à l'échelle macroéconomique.

LA NOTION DE LIEU DE TRAVAIL[...] EST REMISE EN QUESTION AVEC LE DÉVELOPPEMENT DU NOMADISME NUMÉRIQUE.

UNE REMISE EN QUESTION DES FONDEMENTS DE LA RELATION D'EMPLOI

Davantage qu'une menace pour l'emploi, le développement de l'économie numérique menace les fondements de la relation d'emploi. La notion de lieu de travail, qui est une des bases de la législation sociale, est remise en question avec le développement du nomadisme numérique et du travail virtuel, ainsi qu'avec le brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie privée. De même, la signification et la mesure du temps de travail deviennent plus complexes avec l'expansion du travail par projets, du travail par objectifs, du travail à la tâche, sans rapport direct avec le temps réellement travaillé. La formation des salaires est mise en cause par les pratiques en vigueur dans l'économie de plateforme, notamment le salaire aux pièces et les rémunérations fixées aux enchères. Les liens de subordination deviennent plus flous, une zone grise s'étend entre le statut de salarié et le statut d'indépendant. Dans le même temps, on voit se développer une logique entrepreneuriale parmi les salariés, mis en concurrence les uns avec les autres, et une logique salariale parmi les indépendants *free lance*, qui sont demandeurs de normes et de références communes.

Face à ces tendances, les modalités de construction du lien social dans le travail et d'expression de l'action collective sont forcées de prendre de nouvelles tournures. Dans l'univers déstructuré du travail virtuel, les travailleurs sont confrontés au besoin de se reconstruire une identité professionnelle spécifique, pouvant déboucher à la fois sur l'estime de soi et la reconnaissance par les autres. Ils éprouvent aussi le besoin de se faire entendre à travers des outils numériques d'expression en ligne, à travers lesquels il est possible de manifester des intérêts collectifs : faire circuler des pétitions, élaborer des systèmes alternatifs de notation des plateformes ou des donneurs d'ordre, partager des expériences positives et négatives, interpeller les médias. Plus fondamentalement, c'est le rapport des individus au collectif qui est ici en jeu. ■

CE QUE NOUS DISENT LES MILITANTS

Aurore De Keyser, Fabrice Eeklaer, Christine Steinbach

À l'occasion de la Semaine sociale, trois groupes de militants ont été organisés, qui ont été invités à s'exprimer sur les sujets abordés¹. Ce qui suit fusionne les différents propos rapportés. Il y a là le témoignage d'un « noyau dur » largement partagé et, à côté, des points de débat.

Aurore De Keyzer est membre des Jeunes organisés combattifs (JOC).
Fabrice Eeklaer est secrétaire de la fédération MOC de Charleroi-Thuin.
Christine Steinbach est présidente des Équipes populaires.



Commençant par décrire leur perception du contexte dans lequel ils ont à se mouvoir, les militants expriment de forts consensus :
Autour du chômage : celui-ci est très important et il est structurel ; en particulier, les personnes non qualifiées sont tenues à l'écart du marché de l'emploi ; en outre, la mécanique s'est dégradée pour les chômeurs eux-mêmes, qui se retrouvent exclus du droit à l'allocation. Le contrôle est désormais présent partout et tout le temps. Cela crée un sentiment d'insécurité permanente.

Pour les jeunes : on observe un allongement du temps de transition vers un emploi stable.

La vision de l'avenir est pessimiste : le développement de l'économie numérique et de l'intelligence artificielle s'accompagnent d'une compétitivité de plus en plus forte. L'intensification du travail entraîne avec elle beaucoup de *burn out* et le monde en perpétuel changement beaucoup de stress.

Rester à l'emploi ? Ce n'est possible qu'à la condition d'investir dans la formation continuée.

Du point de vue international : la mise en concurrence s'accroît ; notre pays est victime du dumping social.

Au nom de la compétitivité, notamment, on détricote la sécurité et la protection sociales, on attaque le principe des relations collectives (en particulier, les conventions collectives de travail), on fragilise les statuts en les éclatant de plus en plus. La précarisation et la flexibilisation du travail créent de la concurrence entre les travailleurs eux-mêmes : de nombreux témoignages indiquent que l'individualisation s'accroît. Les syndicalistes se sentent très démunis, dans un tel contexte d'affaiblissement de l'action collective, en particulier dans les entreprises « libérées », c'est-à-dire celles où les travailleurs ont la responsabilité de la totalité d'un processus, ou, en d'autres termes, là où le salarié est mis dans les conditions de travail de l'indépendant.

De tout cela résulte une forte aggravation des inégalités, ce qui, évidemment, ne résout en rien, non plus, le problème des inégalités de genre.

Et puis, quand même, on perçoit des lueurs d'espoir, lorsque des personnes expriment que notre époque est aussi celle d'un plus haut niveau de conscience des problèmes

**LES SYNDICALISTES
SE SENTENT TRÈS
DÉMUNIS, DANS
UN TEL CONTEXTE
D'AFFAIBLISSEMENT DE
L'ACTION COLLECTIVE.**

1 Les groupes ont été animés respectivement par : Virginie Delvaux et Zoé Maus (Ciep), Myriam Djegham (Fédération MOC de Bruxelles), Nicolas Vandenhemel et Christine Mahiels (asbl FEC-CSC).

écologiques. Pour certains, l'émergence de nombreuses initiatives solidaires nouvelles est aussi un heureux présage de changements plus radicaux.

L'IDÉAL D'UN EMPLOI DE QUALITÉ

D'abord, il y a le constat de la précarisation : « *un travail de fou pour un salaire de merde* » (sic), « *toujours plus avec toujours moins* ». Autrement dit : les temps partiels, la flexibilité, les salaires indécents, les statuts instables, la gestion si compliquée de la vie privée (familiale et sociale), l'aggravation des problèmes de mobilité, la culpabilisation des travailleurs.

En contrepoint, le consensus se fait autour de l'objectif de « *l'emploi de qualité pour tous* ». De nombreux ingrédients doivent être pris en compte dans la construction d'un tel idéal. Un emploi de qualité pour tous sera celui...

- qui fera sens pour soi et pour la collectivité ;
- où nous retrouverons une maîtrise collective de ce que nous faisons, sans être dans le changement permanent, ce qui nous permettra de retrouver du pouvoir sur notre travail ;
- qui sera porteur de bien-être ;
- qui s'inscrira dans une démocratie économique (notons que, sur ce point particulier, s'il y a accord sur le principe, le débat reste largement ouvert sur les questions suivantes : « *qui décide ? comment ? quel doit être le rôle du patronat ? quels doivent être la place et le rôle de l'État ?* ») ;
- en adéquation avec sa formation ;
- avec une transmission des savoirs ;
- avec un salaire décent, c'est-à-dire un salaire qui permettra de vivre dans la dignité (et en passant : « *à travail égal, salaire égal* » !)
- qui assurera une protection sociale forte et de qualité (l'espoir est évidemment qu'il ne s'agisse pas que d'une utopie !)
- sans discrimination d'aucune sorte (fini le racisme, fini le plafond de verre) ;
- à proximité de son domicile ;
- qui permettra de concilier les différents temps de vie ;
- avec le droit de défendre ses droits ;
- en solidarité avec les pays du Sud, dans le respect des droits humains ;
- avec une formation continuée qui permettra le changement de carrière ;
- inclusif pour les personnes handicapées.

Cela étant fixé, les militants commentent deux formules souvent évoquées en rapport

**« QUI DÉCIDE ?
COMMENT ? QUEL DOIT ÊTRE
LE RÔLE DU PATRONAT ?
QUELS DOIVENT ÊTRE
LA PLACE ET LE RÔLE DE
L'ÉTAT ? »**

avec l'idéal d'un emploi de qualité : *l'économie collaborative et la réduction collective du temps de travail*. Trois questions sont ensuite mises en débat : « *Tout travail doit-il être un emploi ? Faut-il sortir de l'emploi ? Quel sort donner à l'allocation universelle ?* » Sur ces questions, des points de vue non convergents s'expriment. Passons cela en revue.

« TOUT TRAVAIL DOIT-IL ÊTRE UN EMPLOI ? FAUT-IL SORTIR DE L'EMPLOI ? QUEL SORT DONNER À L'ALLOCATION UNIVERSELLE ? »

L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE

Les militants font clairement la distinction entre le *capitalisme de plateforme* (de type Uber) et *l'économie collaborative* qui, quant à elle, n'a pas de visée financière et garde un ancrage plus local. L'économie collaborative est définie comme le lieu du partage des connaissances et des ressources. Les échanges y sont multiples (de talents, de services, de conseils, de savoirs...), la reconnaissance y est réciproque. Le fonctionnement est démocratique : il n'y a pas de séparation entre capital (stocké) et moyens de production.

Dans l'optique qui est la nôtre, l'économie collaborative est considérée comme un système qui remet en cause le modèle actuel, car il y a partage d'objets et modification du rôle des intermédiaires. Selon cette vision, l'économie collaborative contribue à briser les logiques d'accumulation/domination/exploitation. Donc, idéalement, l'économie collaborative suscite le partage et favorise les relations humaines « réelles ». Pour en assurer la promotion, il est suggéré de :

- évaluer sa viabilité comme système économique ;
- promouvoir un label dérivé, en fonction de critères tels que le but non lucratif ou une activité localisée et en vue d'un statut fiscal spécifique ;
- dénoncer, *a contrario*, les dangers (sociaux et autres) de la version « capitalisme de plateforme ».

Parmi les autres propos tenus à ce sujet : « *le sentiment de servilité domine dès l'école : ce n'est pas favorable à l'esprit coopératif* ».

LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

Il s'agit, tout à la fois, de partager le travail et le temps de travail, pour améliorer la qualité de la vie. Chaque travailleur doit pouvoir aménager son temps selon ses besoins de conciliation avec sa vie privée, sans rogner sur le salaire. Le sujet est abordé dans une approche individuelle aussi bien que collective.

Malheureusement, la situation actuelle nous éloigne de l'idéal :

Le travail est mal partagé : c'est l'absence d'emploi pour les uns, la surcharge et le mal-être au travail pour les autres.

La réduction du temps de travail est fréquemment contrainte, par la voie du temps

partiel. Ce même temps partiel est souvent un leurre : on abat en 4/5^e de temps le travail de 5/5^e de temps ; on peut être contraint d'accepter des heures supplémentaires ; deux travailleurs à mi-temps prestent davantage qu'un seul travailleur à temps plein...

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est difficile. D'autant plus que le gouvernement Michel a fait reculer les possibilités individuelles de réduction du temps de travail.

Quant aux pistes suggérées, outre une insistance forte sur la nécessité, à ce sujet (comme à d'autres, d'ailleurs), d'un travail d'éducation permanente, il est proposé de :

- définir la norme du temps plein ;
- débattre de la question du *salaire juste* ;
- identifier tout ce qui est susceptible de favoriser légalement la réduction collective du temps de travail ;
- tester des expériences (il est évoqué, par exemple, de commencer par le MOC – il s'agit sans doute de propos tenus par des travailleurs du MOC « infiltrés » dans les groupes militants²...).

TOUT TRAVAIL DOIT ÊTRE UN EMPLOI (OU NON ?)

Un premier point est nettement plus controversé : certains militants estiment que tout travail doit être un emploi. « *Absolument pas !* », leur répondent d'autres. Tandis qu'un grand nombre se trouve partagé entre les deux points de vue, considérant qu'il y a des arguments crédibles des deux côtés.

Néanmoins, si ce devait être l'hypothèse retenue (tout travail est un emploi), alors, un accord émerge pour considérer qu'il faut, à tout le moins, que l'emploi visé combine au moins les trois éléments suivants :

- un salaire ;
- le droit à une protection sociale ;
- l'articulation à une fonction politique (ce qu'assument, en l'occurrence, les syndicats : c'est à partir de l'emploi qu'ils revendiquent le progrès social et poursuivent la lutte contre les inégalités).

SORTIR DE L'EMPLOI ?

Un tout autre débat, très « macro », est celui de la sortie (ou non) de l'emploi. En quelque sorte, la prémisse est ici l'inverse exact de la précédente : dans un cas, on part de l'idée du « tout à l'emploi » ; dans l'autre cas, on part de l'idée du « plus rien dans l'em-

CERTAINS MILITANTS ESTIMENT QUE TOUT TRAVAIL DOIT ÊTRE UN EMPLOI. « ABSOLUMENT PAS ! », LEUR RÉPONDENT D'AUTRES.

2 « C'est du joli ! » (Remarque du secrétaire général.)

**POUR BEAUCOUP,
FORCE EST DE CONSTATER
QUE LA SORTIE
DE L'EMPLOI A DÉJÀ LIEU,
QU'ON LE VEUILLE
OU NON.**

ploi» – ou, en tout cas, dans l'emploi marchand. Certains vont jusqu'à parler d'autogestion, une thématique qui a été beaucoup évoquée... il y a longtemps (dans la décennie 1970).

Pour beaucoup, force est de constater que la sortie de l'emploi a déjà lieu, qu'on le veuille ou non. Une double tension se fait jour : la première tension est relative à l'appréciation (négative ou positive) que l'on peut avoir sur cette évolution ; la seconde tension oppose les tenants de la radicalité à ceux de la réforme.

Certains envisagent la sortie de l'emploi de façon négative : il s'agirait de la fin du salariat. Peut-être peut-on rêver d'une situation où l'allocation universelle ferait en sorte que l'emploi ne serait plus indispensable. Mais en attendant, aujourd'hui, c'est l'employeur qui décide, et pas le travailleur. Et s'il y a une sortie de l'emploi, elle se produit via l'ubérisation, le statut de faux indépendant, la sous-traitance, la *sherwoodisation*³.

D'autres sont plus positifs. Pour eux, il faut cesser de considérer le travail comme une notion centrale. C'est notamment un des sens implicites du propos hostile au consumérisme : « *le travail n'est central que parce qu'il permet de consommer* ». Sortir de l'emploi n'aurait selon eux que des avantages :

³ Notion proposée par le psychologue social Bernard Van Asbroeck pour décrire une situation où des personnes sont exclues de toute prise en charge sociale et se retrouvent dans la nature, comme dans la forêt de Sherwood où Robin de Bois rassemblait autour de lui les paysans pauvres accablés par la politique oppressive du sheriff de Nottingham.





- la fin d'une subordination qui enrichit les actionnaires et dépossède le travailleur de son métier ;
- la possibilité de disposer davantage de son temps ;
- une possibilité de réorganisation de la société selon un modèle coopératif.

La deuxième tension peut être décrite comme celle qui oppose les tenants de la radicalité (on veut sortir de l'emploi et, pour cela, il n'y a qu'une seule solution : la sortie du capitalisme) et les tenants de la réforme (il s'agit de réguler le capitalisme et/ou d'étendre la sphère non capitaliste).

**PARTI LES PISTES
PLUS CONCRÈTES À
CREUSER : POURQUOI PAS
UN MODÈLE DE SALARIÉ-
INDÉPENDANT,
À INVENTER ?**

De façon pragmatique, les différentes positions peuvent cependant se retrouver sur : un idéal d'emplois qui favorisent l'autonomie, liés à de vrais besoins sociaux collectifs ; des aménagements de carrière en fonction des périodes de vie ; du temps libre ; l'équilibre entre l'emploi (qui garantit les droits sociaux et l'organisation collective) et le métier (qui valorise les compétences).

Parmi les pistes plus concrètes à creuser : pourquoi pas un modèle de *salié-indépendant*, à inventer ?

En tout état de cause, ici aussi, le combat de l'éducation permanente et le combat militant prennent tout leur sens pour légitimer le bien-être au travail, les jobs utiles, le changement de paradigme (destiné, entre autres, à soutenir la réduction collective du temps de travail).

L'ALLOCATION UNIVERSELLE

La discussion porte sur le revenu de base pour tous, c'est-à-dire le revenu minimum garanti, indépendamment d'un travail. À la vérité, on ne sait pas trop de quoi on parle quand on dit *allocation universelle*, tant il y a de scénarios en concurrence. On sait qu'ici et là des expériences sont menées mais que, globalement, c'est la version de droite de l'allocation universelle qui l'emporte. Entre les uns et les autres, les revenus sont très inégaux. Entre le capital et le travail, c'est évident. Mais le salaire est, lui aussi, une variable d'ajustement. Quant au revenu de remplacement proposé, il est souvent fixé sous le seuil de pauvreté, et c'est indigne.

Les militants estiment que, idéalement, le minimum serait d'avoir un revenu suffisant pour vivre, dans un contexte où on peut choisir son métier. En même temps, ils remettent en cause le consumérisme, la « jalousie du riche », le fantasme « *un jour, moi aussi je serai riche* ».

Bien sûr, l'allocation universelle doit préserver les droits sociaux, mais alors surgissent les enjeux de la solidarité et de la justice sociale : que voulons-nous exactement à cet égard ?

Quelques pistes sont évoquées :

- le plafonnement des hauts revenus ;
- un impôt réellement progressif ;
- un scénario qu'il conviendrait de creuser : celui qui allie le revenu de base avec le maintien (voire le renforcement) de la sécurité sociale.

Une sévère mise en garde est émise à propos de cette question : sans une adhésion large à un modèle plus nettement défini, revendiquer une allocation universelle juste est tout à fait impossible et même très risqué. Une bonne idée peut aussi être un piège : on ne peut séparer une proposition du contexte dans lequel elle aura à s'appliquer.

UN MESSAGE AU MOC

Les militants attendent que soient recréés des lieux de débats, à l'intérieur du MOC tout autant que sur la scène publique, pour réfléchir à toutes ces questions de sens autour du travail. Il est important de pouvoir éclairer les enjeux et de recréer du collectif. De ce point de vue, il s'agit moins d'avoir une pensée *sur* que de construire une pensée *avec* (les travailleurs).

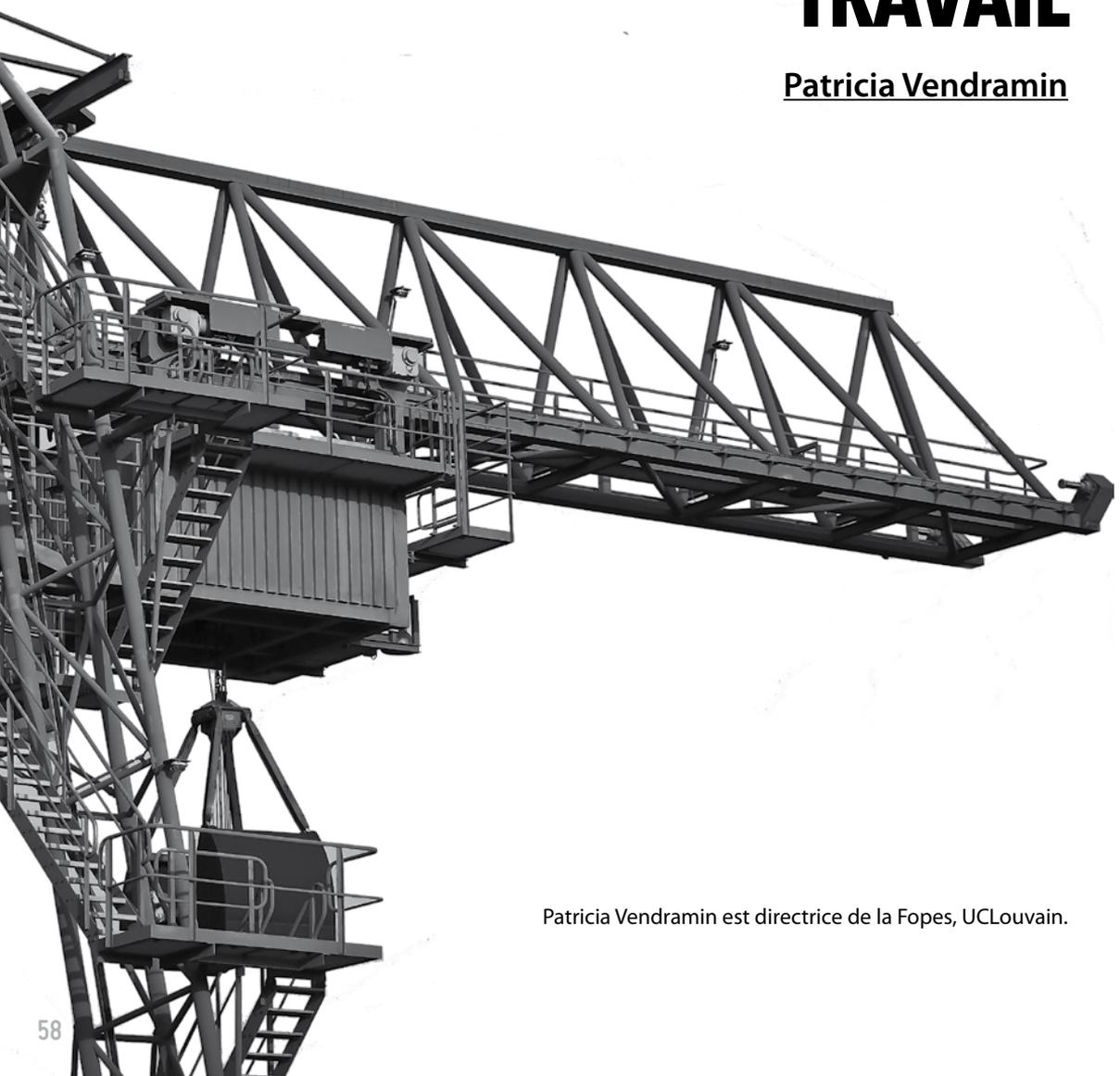
En d'autres termes, c'est l'éducation permanente qui se retrouve une fois encore en position centrale dans la réflexion, tant comme outil que comme désir. ■

**UN SCÉNARIO
À CREUSER : CELUI QUI
ALLIE LE REVENU DE BASE
AVEC LE MAINTIEN (VOIRE
LE RENFORCEMENT) DE LA
SÉCURITÉ SOCIALE.**

le point sur les controverses

RÉDUCTION ET/OU REDISTRIBUTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

Patricia Vendramin



Patricia Vendramin est directrice de la Fopes, UCLouvain.

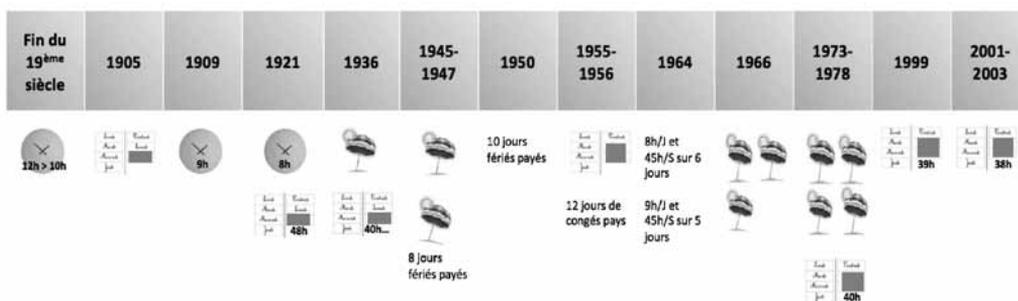
Quand on parle de temps de travail, de quoi parle-t-on ? Où en sommes-nous en termes de temps de travail ? Travaille-t-on moins chez nous que chez nos voisins ? Pourquoi la réduction collective du temps de travail est-elle remise à l'agenda depuis 2015 ?

Cet article propose des réponses partielles à ces questions. Il dresse un état des lieux du temps de travail, des scénarios de réduction qui sont à l'étude et des questions qui restent ouvertes.

Le XX^e siècle a été le témoin de modifications importantes dans le temps de travail (*graphique 1*). La disponibilité temporelle totale du travailleur du XIX^e siècle a été progressivement maîtrisée. À la fin du XIX^e siècle, la journée de travail était encore de 12 heures et la semaine de travail de sept jours. Entre le début du XX^e siècle et la fin de la Seconde Guerre mondiale, la journée de travail passera progressivement à 8 heures, la semaine passera à 40 heures et un jour de repos hebdomadaire sera garanti ainsi qu'une semaine de congés payés. Après la Seconde Guerre et jusqu'à la fin du siècle passé, le temps de travail va continuer à diminuer et des jours de repos et de congé vont s'ajouter, notamment deux jours de repos hebdomadaire dans les années 1950, 4 semaines de congés payés dans les années 1970 et une semaine de 39 heures fin des années 1990. La dernière modification date du début du XXI^e siècle, avec un passage à la semaine de 38 heures.

Graphique 1 : temps de travail, évolution historique et comparaison

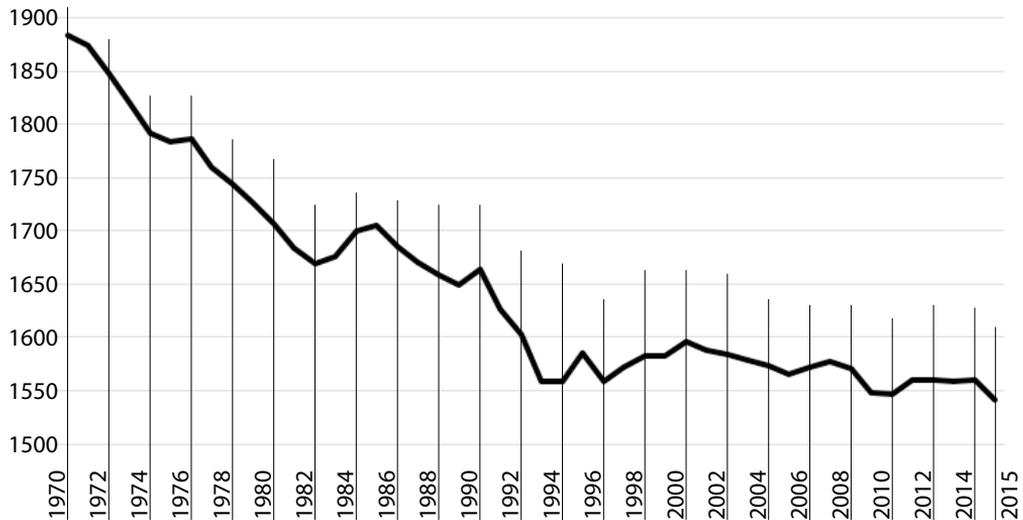
Source : CNE, *La RTT, de l'utopie à la réalité*, 2016.



La diminution progressive du temps de travail s'observe aussi dans l'évolution de la moyenne annuelle des heures ouvrées par travailleur. En Belgique, cette durée moyenne est de 1 883 heures en 1970 et, en 2015, elle est de 1 541 heures (*graphique 2*).

Graphique 2 : heures moyennes annuelles ouvrées par travailleur, Belgique

Source : base de données « emploi » de l'OCDE



Si l'on s'arrête sur l'année 2015 et que l'on compare la situation de la Belgique à celle de quelques autres pays européens, on constate de fortes variations, mais on remarque aussi que le nombre moyen d'heures ouvrées par travailleur est inférieur chez nos principaux voisins (*tableau 1*). L'évolution depuis les années 1970 et la comparaison entre pays sont fortement marquées par la place du travail à temps partiel dans les périodes historiques et les pays.

Tableau 1 : heures moyennes annuelles ouvrées par travailleur en 2015

Source : base de données « emploi » de l'OCDE

Allemagne	1371
Pays-Bas	1419
Danemark	1457
France	1482
Belgique	1541
Suède	1612
Royaume-Uni	1674
Pologne	1963

On peut voir dans le graphique 2 que la diminution a été très importante entre les années 1970 et les années 1990 – caractérisées par l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail et l'accroissement du travail à temps partiel – et qu'ensuite, la moyenne des heures ouvrées par travailleur a oscillé autour de 1 550 heures. Le tableau 2 met en parallèle, pour l'année 2015, les heures ouvrées et la part du travail à temps partiel. Sans surprise, les pays qui comptent la proportion la plus élevée de travailleurs à temps partiel sont aussi ceux qui ont les moyennes d'heures ouvrées les plus basses. Toutefois, les différences entre les durées hebdomadaires conventionnelles légales (35 heures en France ou 40 heures en Pologne) ont également une incidence sur ces nombres moyens d'heures travaillées, de même que le volume d'heure moyen des temps partiels.

Tableau 2 :
heures moyennes annuelles
ouvrées par travailleur et
travail à temps partiel, 2015

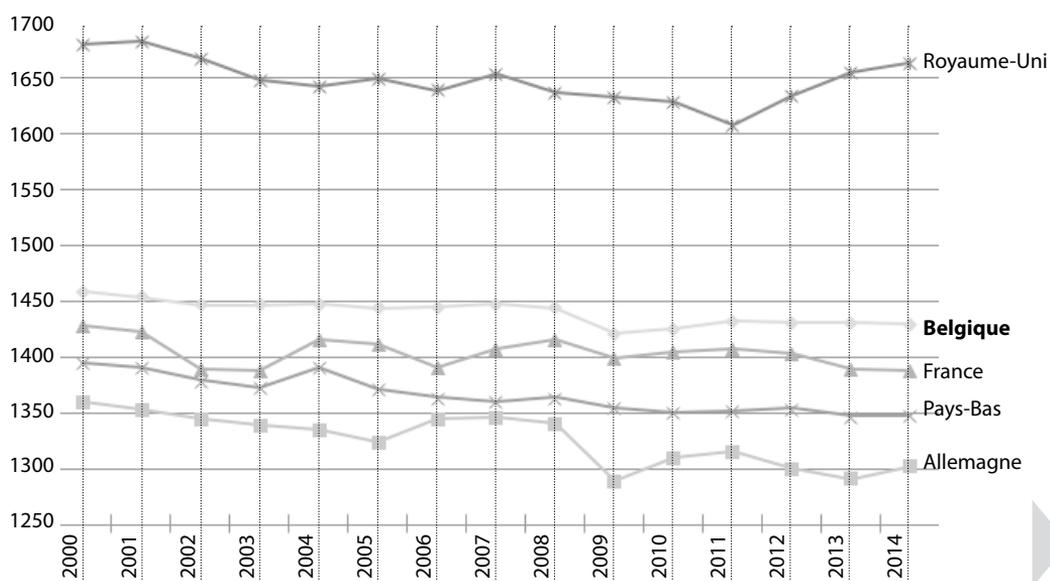
Source : base de données
« emploi » de l'OCDE
et enquête sur les forces
de travail.

		Heures moyennes annuelles ouvrées par travailleur		
		Temps partiels		
		moyenne	femmes	hommes
Allemagne	1371	27%	47%	9%
Pays-Bas	1419	50%	77%	9%
Danemark	1457	25%	35%	16%
France	1482	18%	30%	7%
Belgique	1541	24%	41%	9%
Suède	1612	24%	36%	13%
Royaume-Uni	1674	25%	41%	11%
Pologne	1963	7%	10%	4%

Le taux d'emploi des 20 à 64 ans en Belgique était, en 2015, de 67 %. Ce taux reste inférieur à celui de nos voisins. Il est en France de 70 %, en Allemagne de 78 %, aux Pays-Bas de 76 %, au Royaume-Uni de 77 %. Cela signifie-t-il qu'on travaille moins en Belgique que dans les pays voisins ? Pas vraiment. Le graphique 3 reprend la durée annuelle moyenne du travail salarié (temps plein et temps partiel) en nombre d'heures par an, et cela sur une période de 15 années. On peut constater que la Belgique est, de manière constante, en deçà du Royaume-Uni mais au-delà de ses voisins proches.

Graphique 3 : durée annuelle moyenne du travail salarié (temps plein + temps partiel), en nombre d'heures par an

Source : base de données « emploi » de l'OCDE, 2000-2014.



ÉTAT DES LIEUX DU TEMPS DE TRAVAIL

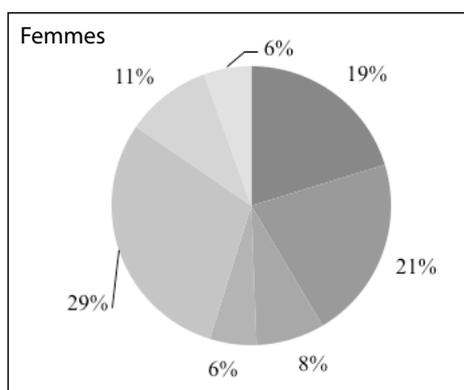
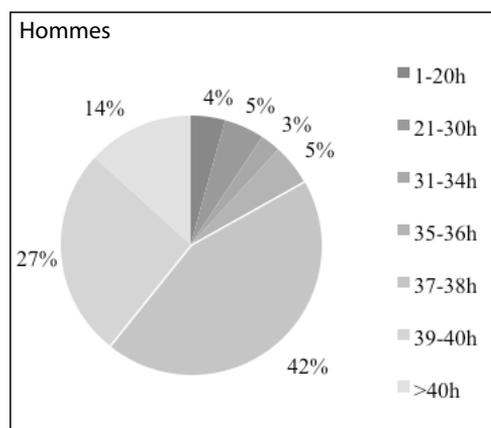
Où en est-on aujourd'hui en termes de temps de travail ? Les grands traits sont, d'abord, une grande diversité et un déséquilibre important entre hommes et femmes, mais aussi peu de changement depuis le début des années 2000.

La durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire *habituelle* du travail est, pour 42 % des hommes, de 37 à 38 heures par semaine, et pour 41 % au-delà de 38 heures par semaine. Dans le cas des femmes, la diversité est plus prononcée, avec pour 29 % autour de 37-38 heures par semaine, pour 21 % entre 21 et 30 heures et pour 19 % un horaire hebdomadaire de 20 heures maximum. On voit bien, ici, le poids du travail à temps partiel dans la « distribution » du temps de travail, et le déséquilibre en défaveur des femmes.

Graphique 4 : durée hebdomadaire « habituelle » du travail (Belgique, 2014)

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail (LFS).



Les formules collectives et individuelles de réduction du temps de travail

Les formules de réduction du temps de travail sont en partie collectives mais aussi, largement, individuelles. Les *formules collectives* sont pour l'essentiel des conventions collectives, qui permettent des horaires hebdomadaires inférieurs à la durée légale de 38 heures par semaine. De nombreux secteurs importants ont déjà, en fait, adopté une norme de 36 heures, voire moins. C'est le cas dans les secteurs de la finance, de l'industrie, du commerce ou des transports publics. Par ailleurs, des conventions d'entreprise peuvent aussi déroger à la durée légale et convenir de durées inférieures. Dans ce cas, la contrepartie négociée est souvent un accroissement de la flexibilité horaire. La seule mesure politique encore en vigueur visant à encourager la réduction du temps de travail est la loi Vande Lanotte de 2004. Celle-ci autorise une réduction (limitée dans le temps) des cotisations patronales en cas de réduction collective du temps de travail au-dessous des 38 heures ou de 4 jours par semaine.

LA PRINCIPALE FORMULE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EST ASSURÉMENT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, MAJORITAIREMENT ATTRIBUÉ AUX FEMMES.

Parmi les *formules individuelles* de réduction du temps de travail, on compte, d'une part, le crédit-temps, la pause carrière et les congés thématiques et, d'autre part, le travail à temps partiel, qui est à ce jour la mesure la plus répandue et la plus inégalitaire de réduction du temps de travail.

Dans le groupe constitué par les usagers du crédit-temps, de la pause carrière et des congés thématiques, on comptait, en 2000, 98 000 travailleurs ; en 2014, on en compte 276 000, soit un accroissement de 281 % sur 14 ans. En 2014, les femmes représentent plus des deux tiers des travailleurs concernés par ces formules (68 %). La popularité de ces dispositifs en fin de carrière, notamment le crédit-temps, a crû fortement ces dernières années. Ainsi, au-delà de 50 ans, 18 % des travailleuses et 12 % des travailleurs se situent dans une de ces formules, auxquelles le gouvernement actuel a réduit l'accès.

Mais la principale formule de réduction du temps de travail est assurément le travail à temps partiel, majoritairement attribué aux femmes : 83 % des emplois à temps partiel sont occupés par des travailleuses. Et lorsqu'on les questionne sur les raisons de ce « choix », on relève : 60 % de temps partiels contraints, 8 % de temps partiels librement choisis, 27 % de temps partiels « de compromis », c'est-à-dire faute d'autres solutions (données LFS). Notons aussi le temps partiel de fin de carrière, qui a gagné en popularité. La proportion de salariés à temps partiel est plus élevée parmi les 50 ans et plus que parmi les salariés âgés de 25 à 49 ans. En 2016, 51 % des femmes salariées âgées de 50 ans et plus travaillaient à temps partiel, pour 14 % des hommes dans la même tranche d'âge (données LFS).

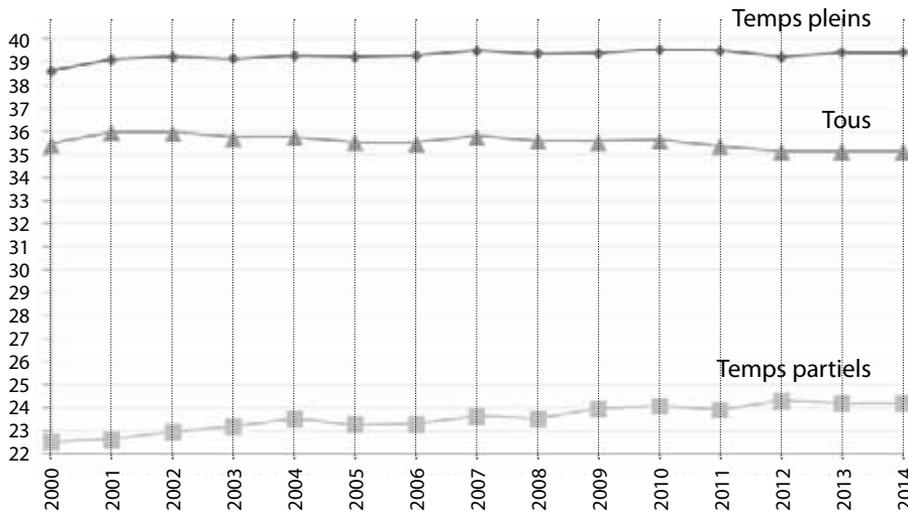
Peu d'évolution depuis 2000

Depuis les années 2000 et après l'adoption, à la fin des années 1990, de la durée hebdomadaire légale de 38 heures par semaine, la durée hebdomadaire moyenne du travail a très peu diminué en Belgique. En 2000, elle était de 35,4 heures, tous salariés confondus, et en 2014 elle est de 35,1 heures (*graphique 5*). En 2014, pour les salariés à temps plein, elle est de 39,4 heures par semaine, et pour les salariés à temps partiel, elle est de 24,2 heures. Mais cette très faible diminution globale n'est due qu'à l'augmentation de l'emploi à temps partiel. En effet, si l'on observe de manière séparée les données pour les salariés à temps plein et pour ceux à temps partiel, la durée hebdomadaire moyenne de travail a sensiblement augmenté pour chaque groupe.

De 2000 à 2015, l'emploi à temps partiel a augmenté de 246 171 unités pour les femmes et 97 590 unités pour les hommes, tandis que le travail à temps plein a augmenté de 159 014 unités pour les femmes et *diminué* de 75 833 unités pour les hommes (données LFS).

Graphique 5 : évolution de la durée hebdomadaire moyenne de travail en Belgique (salariés)

Source : Enquête européenne sur les forces de travail (LFS), 2000-2015



En bref, le contexte général est d'abord celui d'un *statu quo* et de peu d'évolution de la négociation sur le temps de travail en Europe. La révision de la directive « temps de travail » est, de fait, à nouveau bloquée depuis la fin de l'année 2013. La réduction du temps de travail n'est plus à l'agenda syndical européen. Les acquis de la RTT dans les années 1990, notamment en Allemagne puis en France, ont été grignotés par l'accroissement de la flexibilité, ce qui met les syndicats sur la défensive. En Belgique, la durée hebdomadaire légale est de 38 heures depuis 2003 (loi de 2001), avec des marges négociables (1 heure par jour et 7 heures par semaine) et avec la liberté de conclure des conventions collectives plus favorables au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises, ce qui s'est produit assez souvent. Quant au régime légal des congés payés, il n'a plus été modifié depuis 1975.

DES POINTS D'ATTENTION

Cette tendance historique à l'arrêt de la diminution du temps de travail vient buter sur des transformations dans le travail et dans la société. Si « *l'accélération du temps* », selon l'expression d'Hartmut Rosa¹, est un concept discuté, il n'en désigne pas moins une forme de perturbation dans notre rapport au temps. En 2007, dans une enquête menée auprès d'un échantillon de salariés en Belgique francophone², 58 % des répondants déclaraient avoir le sentiment d'être « *dominés par le temps* ». Plus récemment, la vague 2015 de l'enquête de la Fondation de Dublin sur les conditions de travail montre qu'en Belgique, 51 % des salariés déclarent travailler avec des « *délais serrés* » et 41 % avec des « *rythmes rapides* » (EWCS, salariés, 2015). La même enquête révèle que, parmi les salariés :

1 H. Rosa, *Accélération. Une critique sociale du temps*, Paris, La Découverte, 2013.

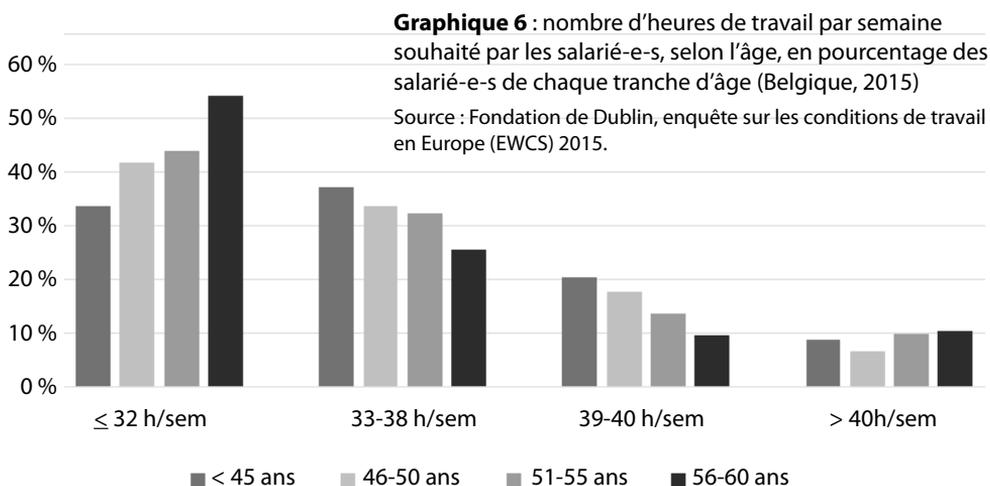
2 Enquête FTU-CSC, 1 046 répondants. Cf. P. Vendramin, *Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux – Résultats d'enquête*, Rapport FTU-CSC, 2007.

- 33 % déclarent ressentir du stress dans leur travail (la plupart du temps ou toujours) ;
- 33 % ressentent un sentiment d'épuisement à la fin de la journée de travail (la plupart du temps ou toujours) ;
- 37 % ont des problèmes de fatigue générale ;
- 45 % ont des maux de dos ;
- 45 % déclarent des douleurs dans les épaules, le cou ou les membres supérieurs ;
- 28 % souffrent de douleurs dans les hanches ou dans les membres inférieurs.

LE TEMPS DE TRAVAIL NE DIMINUE PAS, MAIS LES RYTHMES ET LA PRESSION SUR LE TRAVAIL S'ACCROISSENT.

Bref, le temps de travail ne diminue pas, mais les rythmes et la pression sur le travail s'accroissent. Or, en même temps, des changements dans les modes de vie et les modèles familiaux viennent bousculer plus encore les équilibres temporels du passé. La proportion de couples *bi-actifs* (dont les deux partenaires ont une activité professionnelle) est devenue majoritaire, en particulier parmi les jeunes générations et les générations médianes. Une nouvelle génération « sandwich » se trouve tiraillée entre une activité professionnelle et des charges de soins à la fois pour des plus jeunes et pour des parents âgés. Les modèles familiaux diversifiés, les gardes partagées, les familles monoparentales transforment les besoins et le rapport au temps. Ces salariés contemporains vivent sous pression et dans l'urgence, et les besoins d'équilibre sont, le plus souvent, satisfaits *via* le renoncement des femmes, tandis qu'en même temps une part importante de la population est confrontée à un taux de chômage élevé et durable.

Le graphique 6 montre également que plus l'âge avance, plus augmente la proportion de salariés qui souhaitent un temps de travail inférieur ou égal à 32 heures par semaine (après 55 ans, plus de la moitié des salariés le souhaite). Le vieillissement de la population active induit aussi des attentes nouvelles à l'égard du temps de travail.



SCÉNARIOS ET QUESTIONS OUVERTES

Plusieurs scénarios sont envisagés pour réduire le temps de travail et/ou améliorer la qualité de vie.

La semaine de quatre jours est un premier scénario. Il est revenu sur la scène publique en 2015. L'idée a été relancée par une campagne de la FGTB wallonne, un *Ecolab* d'Ecolo, une campagne du Collectif Roosevelt, une publication de la CNE-CSC, un des Chantiers des idées du PS, etc. La semaine de quatre jours est mise en phase avec des études récentes sur la place du travail dans la vie³, des études qui mettent en évidence le souci de mener, en quelque sorte, plusieurs vies à la fois : une vie professionnelle, une vie familiale, une vie citoyenne, une vie personnelle. L'accent sur la qualité de vie vient s'associer aux objectifs de partage du travail. La semaine de quatre jours est mise en œuvre par des conventions d'entreprise ou sectorielles. Elle est négociée avec une embauche compensatoire partielle, financée par des diminutions des cotisations sociales patronales (éventuellement ciblées ou modulées).

**LA SEMAINE
DE QUATRE JOURS
EST MISE EN ŒUVRE
PAR DES CONVENTIONS
D'ENTREPRISE OU
SECTORIELLES.**

La réduction du temps de travail pour certaines catégories de salariés est un deuxième scénario envisagé. Les groupes cibles sont les travailleurs âgés, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs exerçant des métiers pénibles. Ce dispositif est mis en place par la négociation collective, au niveau du secteur plutôt qu'au niveau de l'entreprise. Le processus de financement est similaire à celui de la semaine des quatre jours.

Un troisième scénario est la réduction du temps de travail au cours du cycle de la vie professionnelle. Ce scénario-ci s'appuie sur des réductions du temps de travail spécifiques à certains âges de la vie, des comptes épargne-temps à long terme, des réductions du temps de travail sous forme de droit à des congés sabbatiques, la portabilité des droits sociaux au long de la carrière, etc. Le financement de telles mesures est basé sur de nouvelles formes de cotisations sociales.

Le revenu inconditionnel (ex-allocation universelle) est encore un autre scénario, remis sur le tapis à partir de l'idée qu'il faut partager non pas le travail, mais le revenu. C'est une manière de financer indirectement le maintien du revenu en cas de forte réduction du temps de travail. Ce scénario peut s'appliquer aussi bien aux salariés qu'aux indépendants, aux *free lances*, etc. Il vise une réduction des discriminations en matière d'allocations sociales. Il contient aussi une remise en question du modèle de protection sociale liée au salariat.

3 Voir, entre autres, D. Méda et P. Vendramin, *Réinventer le travail*, Paris, PUF, 2013.

**S'ATTAQUER
AU CHÔMAGE OU
À LA QUALITÉ
DE L'EMPLOI AVEC
UN MÊME DISPOSITIF
NE VA PAS DE SOI.**

Le débat sur ces différents scénarios est essentiel, mais il n'est pas simple, et la conviction ou les certitudes ne permettront pas de réduire la complexité des enjeux d'un coup de baguette magique. Les scénarios évoqués laissent ouvertes de nombreuses questions. Avec la réduction du temps de travail, s'agit-il de partager l'emploi pour permettre un accès de tous

au travail et à ses droits dérivés, ou vise-t-on à améliorer la qualité du travail et le bien-être au travail ? S'attaquer au chômage ou à la qualité de l'emploi avec un même dispositif ne va pas de soi, même si des objectifs convergents peuvent être poursuivis. À travers la réduction du temps de travail, cherche-t-on à partager l'emploi ou à partager les revenus ? Comment trouver un équilibre qui soit juste entre la réduction collective et la réduction individuelle (le plus souvent contrainte dans le cas du travail à temps partiel) ? Quant à l'embauche compensatoire et aux effets sur le chômage, qui sont des enjeux centraux, ils restent difficiles à anticiper et sont tributaires des spécificités du fonctionnement du marché du travail⁴. Autant de questions auxquelles il n'y a pas de réponses simples. Pour terminer, il convient d'attirer l'attention sur les effets d'un référentiel impensé dans les débats sur la réduction du temps de travail : celui de l'emploi standard masculin. ■

Références

« Pourquoi il faut réduire le temps de travail », *Alternatives économiques*, n° 357, mai 2016.

CSC, *La RTT, de l'utopie à la réalité*, 2016.

P. Defeyt, *Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen terme*, Namur, Institut du Développement durable, 2016.

D. Méda et P. Vendramin, *Réinventer le travail*, Paris, PUF, 2013.

B. Romagnan, *Impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail*, Paris, Assemblée nationale, Rapport de la commission d'enquête n° 2436, 2014.

G. Valenduc et P. Vendramin, « La réduction du temps de travail », *Courrier hebdomadaire*, n° 2191-2192, CRISP, 2013.

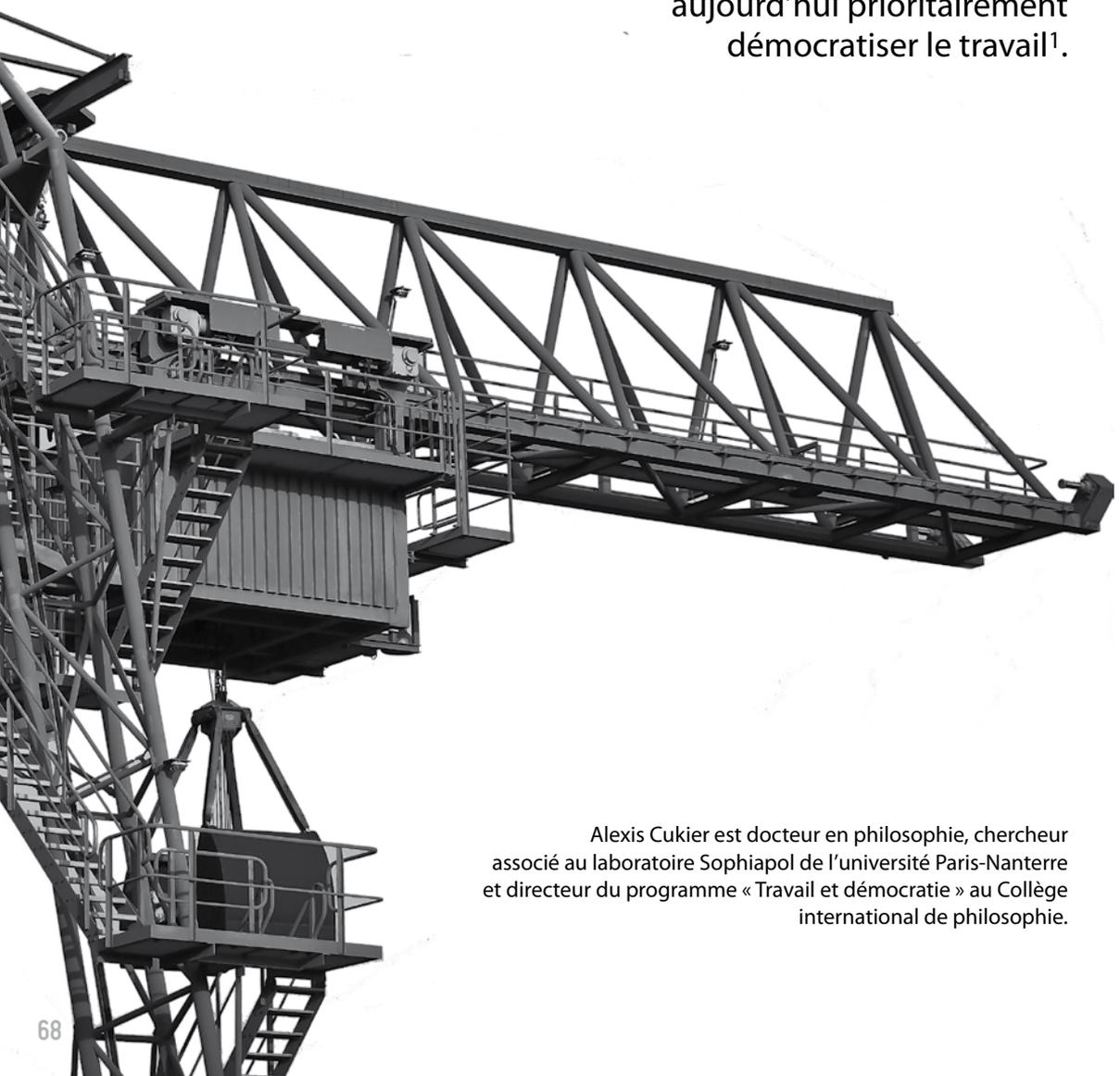
G. Valenduc, *Vers la semaine de quatre jours / Le temps de travail en Belgique / Réduction du temps de travail, création d'emploi et résorption du chômage*, Notes Éducation permanente, Fondation Travail-Université, 2016.

4 Voir notamment G. Valenduc, *Réduction du temps de travail, création d'emploi et résorption du chômage*, Notes Éducation permanente, Fondation Travail-Université, 2016.

DÉMOCRATISER LE TRAVAIL

Alexis Cukier

Ce texte présente quelques arguments en défense d'une thèse simple : si nous voulons radicaliser la démocratie, nous devons aujourd'hui prioritairement démocratiser le travail¹.



Alexis Cukier est docteur en philosophie, chercheur associé au laboratoire Sophiapol de l'université Paris-Nanterre et directeur du programme « Travail et démocratie » au Collège international de philosophie.

Examiner la question des formes que pourrait prendre un processus de démocratisation du travail implique d'abord de s'opposer à deux thèses qui ont connu un certain succès dans le mouvement ouvrier européen au XX^e siècle. La première pose comme souhaitable et probable la « fin du travail » ; la seconde déconnecte le sens même du travail et de la démocratie.

La première des thèses auxquelles nous nous opposons pose comme souhaitable et probable la « fin du travail » au moyen d'arguments d'ordre historique (l'impossibilité de dissocier « le travail » du travail salarié), technologique (le développement de l'automatisation), économique (l'impossibilité d'un plein emploi dans le cadre de la crise actuelle du capitalisme), ou socio-politique (le caractère nécessairement aliénant du travail). Ces arguments sont, dans l'ensemble, faux², mais ils demeurent présents dans le débat sur l'avenir du travail, dans la mesure où ils permettent d'éviter d'affronter le problème difficile de ce que pourrait être, concrètement, un travail démocratique et émancipateur.

La deuxième idée à laquelle la défense d'une possible démocratisation du travail requiert de s'opposer est plus abstraite : elle déconnecte le sens même du travail et celui de la démocratie. À l'appui de cette déconnexion, on peut soutenir, ou bien que la démocratie s'est par nature construite contre le travail en s'ancrant dans la sphère de la délibération (comme s'il n'y avait pas de nécessité de délibérer au travail), ou bien que le travail est par définition incompatible avec la démocratie (comme s'il n'y avait pas d'attente démocratique des salariés à l'égard du travail)³.

Penser la démocratisation du travail, à l'inverse, exige de concevoir ce que pourrait être un *travail démocratique*, en associant ces deux sens : une démocratisation des activités productives et une production démocratique, au moyen du travail, de nouvelles institutions. Il s'agit d'examiner dans cette perspective les conditions qui permettraient

**PENSER LA
DÉMOCRATISATION
DU TRAVAIL EXIGE DE
CONCEVOIR CE QUE
POURRAIT ÊTRE UN
« TRAVAIL DÉMOCRATIQUE ».**

1 Ces réflexions s'appuient sur un travail en cours dans le cadre du séminaire « Travail et démocratie » au Collège international de philosophie et de la rédaction d'un ouvrage à paraître aux Presses universitaires de France, *Le travail démocratique*.

2 Voir à ce sujet les recherches collectives dans le cadre de l'ANR « Approches philosophiques de la centralité du travail » (Cerphi, Crephac, Sophiapol), URL : www.anrphicentrav.com

3 Voir à ce sujet mes arguments dans A. Cukier, « Critique démocratique du travail », in A. Albert, C. Marlo-Plumauzille, S. Ville (dir.), *Déplacer les frontières du travail*, revue *Tracés*, n° 32, 2017.

que « *les frontières de la démocratie et des droits de citoyenneté* » ne s'arrêtent plus « *au seuil de l'entreprise, devant le "cœur" de la séparation et du conflit entre gouvernants et gouvernés*⁴ ». Dans ce texte, je m'en tiendrai à présenter quelques arguments au sujet des raisons et des moyens de cheminer vers un *travail démocratique*, en les replaçant dans le contexte des débats académiques et syndicaux récents.

POURQUOI UN TRAVAIL DÉMOCRATIQUE ?

Je commencerai par le plus contextuel : en 2016, le mouvement social français contre la « loi El Khomri » de réforme du code du travail a su, pendant quelques semaines, constituer en problème commun aux syndicats et aux différentes composantes du mouvement social progressiste français le rapport entre travail et démocratie. L'occasion en fut la réflexion autour d'une question spécifique : pour s'opposer aux attaques néolibérales contre le droit du travail, quelle forme de démocratie fallait-il mettre en œuvre, ici et maintenant, et promouvoir pour l'avenir ? Certes, rares furent les moments où cette question permit de formuler le problème inverse : pourquoi et comment faire du travail – d'une autre forme de travail que celle que nous connaissons aujourd'hui – le moyen d'une telle transformation démocratique de la société ? Mais l'enjeu fut au moins posé, notamment dans les discussions syndicales et académiques autour d'un code du travail alternatif et progressiste⁵.

Plus largement, la question du *travail démocratique* s'ancre aujourd'hui dans le mouvement conjoint de désaffection à l'égard des « institutions démocratiques » existantes et de réorientation des attentes démocratiques vers d'autres pratiques, au centre desquelles demeure le travail. En effet, les attentes ordinaires à l'égard du travail et les critiques à l'égard de l'organisation néo-managériale des activités dans l'entreprise, même si elles ne s'expriment pas le plus souvent dans un langage considéré comme politique, semblent avoir intégré toujours plus l'exigence démocratique⁶ : participer effectivement, dans le cadre de son activité professionnelle, à la délibération, aux décisions et

PARTICIPER, DANS LE CADRE DE SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE, À LA DÉLIBÉRATION, AUX DÉCISIONS ET À LEUR MISE EN ŒUVRE COLLECTIVE.

4 B. Trentin, *La Cité du travail. La gauche et la crise du fordisme*, Paris, Fayard, 2012, p. 413.

5 Voir les travaux du Groupe de recherche pour un autre code du travail (URL : <http://pact2016.blogspot.gr/>) et sa première publication académique : Collectif, *Proposition de code du travail*, Paris, Dalloz, 2017.

6 Voir notamment I. Ferreras, *Critique politique du travail*, Paris, Presses universitaires de Sciences-Po, 2007.

**ON PEUT ANALYSER
LE NÉOLIBÉRALISME
COMME UN «PROJET
POLITIQUE VISANT
À LIMITER LE POUVOIR
DU TRAVAIL ».**

à leur mise en œuvre collective.

Encore faut-il, pour entendre la portée politique de cette « parole ouvrière⁷ », accepter d'être dessaisi de l'exclusivité du discours académique, mais aussi militant. Le discours militant a, lui aussi, besoin de montrer que les attentes démocratiques à l'égard du travail – contrairement à ce qu'affirment les partisans de l'ordre établi en enfermant la question dans la notion

de « démocratie d'entreprise⁸ » – ne sont ni l'expression de quelque projet politique minoritaire, ni l'équivalent des formes actuelles du « dialogue social », mais constituent la base à partir de laquelle une politique démocratique du travail peut être défendue et mise en œuvre. Voilà un point de départ : si « l'intuition démocratique » des individus semble se détourner toujours plus des institutions étatiques, il n'en est pas de même à l'égard du travail ; pour les travailleurs, il devient toujours plus légitime de vouloir être, comme l'exprime Isabelle Ferreras dans *Critique politique du travail*, « considérés comme des "égaux" dans l'entreprise – partenaires responsables, citoyens au travail⁹ ». Du point de vue démocratique aussi, la « fin du travail » n'a pas eu lieu.

Enfin, ce qui plaide pour réactualiser le problème du *travail démocratique*, ce sont les transformations effectives du procès, de l'organisation et de la division du travail au cours de ces dernières décennies. Ces transformations sont liées aux nouvelles formes de pouvoir managérial, financier et bureaucratique dans le néolibéralisme¹⁰. D'une manière générale, on peut analyser le néolibéralisme comme un « projet politique visant à limiter le pouvoir du travail¹¹ » et, plus spécifiquement, comme un projet de « dé-démocratisation » du travail, c'est-à-dire de neutralisation de la possibilité pour les travailleurs d'exercer un pouvoir démocratique, dans l'entreprise et dans l'ensemble de la société, à partir de leur activité. Rappelons quelques cas d'histoire récente en Europe : la mise en échec du programme initial de Solidarnosc en Pologne ; la politique anti-syndicale agressive de Thatcher au Royaume-Uni ; le « tournant de la rigueur » de la première présidence de François Mitterrand en France ou, plus récemment, en Grèce,

7 Pour reprendre le titre de l'ouvrage d'A. Faure et J. Rancière, *La Parole ouvrière 1830-1851*, Paris, La Fabrique, 2007.

8 Voir par exemple S. Bérout, « Imposture de la démocratie d'entreprise », *Le Monde diplomatique*, avril 2016.

9 I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme. Pour un bicamérisme économique*, Paris, PUF, 2012, p. 85-86.

10 Voir à ce sujet A. Cukier, « Le néolibéralisme contre le travail démocratique », *Contretemps*, n° 36, 2016.

11 D. Harvey, « Neoliberalism is a political project », *Jacobin*, 23 juillet 2016.

la mise en échec par les institutions européennes du programme économique de Thessalonique – qui comportait notamment le rétablissement du salaire minimum et de la législation du travail, un moratoire sur la dette, la transformation de l'économie selon des critères démocratiques et écologiques et l'horizon d'une mise sous contrôle démocratique des services publics¹². C'est bien la menace spécifique d'un renforcement du pouvoir des travailleurs qui était visée par les forces néolibérales.

**LA BUREAUCRATIE TEND
À DÉPOSSÉDER LES
TRAVAILLEURS DE LA
POSSIBILITÉ D'UNE MISE EN
ŒUVRE INTELLIGENTE DES
DÉCISIONS.**

La critique ordinaire du travail, dans l'ensemble, ne s'y trompe pas, en soutenant le diagnostic d'une neutralisation des possibilités d'organisation démocratique de l'activité dans l'entreprise. En organisant la concurrence entre les salariés, le néo-management tend à détruire les conditions de la délibération collective et de la coopération au travail. En multipliant les normes objectives portant sur le processus de travail, la bureaucratie tend à déposséder les travailleurs de la possibilité d'une mise en œuvre intelligente des décisions. En renforçant le pouvoir actionnarial, la finance tend à neutraliser les formes de participation à la décision conquises par les salariés dans la période précédente. Mais alors, si la critique du travail devient d'abord celle d'un intérêt démocratique empêché, c'est la fonction politique du travail – sa contribution à la reproduction et la transformation des rapports sociaux, et plus particulièrement son rôle dans un projet de démocratisation de l'ensemble des institutions – qui est en jeu. Comme l'exprime Franck Fischbach : « *Les milieux et les forces de travail peuvent en ce sens être considérés comme les foyers à partir desquels la forme démocratique de vie sociale peut se développer, se déployer et se propager aux autres espaces publics environnants, jusqu'à considérer l'ensemble d'une formation sociale donnée. Les collectifs de travail peuvent être vus comme autant de lieux à partir desquels peuvent embrayer des luttes et des stratégies visant à hégémoniser à l'ensemble des rapports sociaux la démocratie comme forme sociale de vie*¹³. »

C'est cette propagation de la démocratie à partir du travail que le concept de *travail démocratique* a pour fonction de préciser.

ABOLIR LE TRAVAIL ET SA CENTRALITÉ ?

Revenons sur les objections contre cette perspective et contre « la centralité du travail¹⁴ ». Il convient d'abord de faire la distinction entre les idées de *centralité géomé-*

12 Voir à ce sujet S. Kouvélakis, *La Grèce, Syriza et l'Europe néolibérale*, Paris, La Dispute, 2015.

13 F. Fischbach, *Le sens du social. Puissances de la coopération*, Montréal, Lux, 2015, p. 203.

14 Voir mes remarques à ce sujet dans A. Cukier, « De la centralité politique du travail : les apports du féminisme matérialiste », *Nouvelles Questions Féministes*, n° 36, 2016, p. 151-175.

trique (qui montre que le travail occupe une place déterminante dans les dimensions individuelle et collective de nos existences), de *centralité constitutive* (qui affirme que le travail serait l'action sociale élémentaire, au fondement de toutes les autres) et de *centralité dynamique* (qui met en lumière le potentiel transformateur du travail à l'égard des autres actions et institutions). Les objections ne contestent pas, le plus souvent, la position centrale du travail dans les sociétés capitalistes : dans la journée comme dans l'ensemble de la vie de la majorité des individus, le travail se situe, dans les sociétés capitalistes, « au milieu », et ce temps occupe l'essentiel des activités. Mais elles objectent à cet état de fait la critique de l'« idéologie du travail » ou de la « valeur travail », visant ainsi par exemple les objectifs du plein emploi, les processus d'exclusion liée au chômage et par ce biais la « rationalité économique » du capitalisme. Ce faisant, on re-

**LES OBJECTIONS NE
CONTESTENT PAS, LE PLUS
SOUVENT, LA POSITION
CENTRALE DU TRAVAIL
DANS LES SOCIÉTÉS
CAPITALISTES.**

marque qu'elles concernent plutôt *l'emploi* ou *le salariat* que le travail – la production de biens et de services en général – et qu'elles ne les concernent pas en tant que tels, mais bien dans la mesure où leurs promotions politiques peuvent véhiculer une idéologie contraire à l'émancipation humaine. Comme l'écrivait André Gorz dans *Misère du présent, richesse du possible* : « Il faut que le "travail" perde sa centralité dans la conscience, dans la pensée, l'imagination de tous : il faut apprendre à porter sur lui un regard différent ; ne plus le penser comme ce qu'on a ou n'a pas, mais comme ce que

*nous faisons*¹⁵. » D'une manière générale, la critique concerne ainsi le deuxième sens, constitutif, de la centralité du travail, en contestant la place trop importante de celui-ci au sein des diverses activités sociales aujourd'hui.

C'est ce que défend, par exemple, Dominique Méda, quand elle affirme qu'il est nécessaire et urgent de préserver l'irréductibilité de ces différentes formes d'activité sociale : « *L'activité de production – le travail – qui permet à chacun de participer à la production rémunérée de biens et de services, d'avoir une place dans la société, d'obtenir un certain type d'utilité et de reconnaissance sociale ; l'activité politique, qui permet (ou devrait permettre) à chacun de participer à la discussion, à l'élection, au débat, au choix, des conditions de vie communes ; l'activité amicale, parentale, familiale, qui permet de développer des types de liens et des actions qui n'ont rien à voir avec le travail ; les activités personnelles, visant à se former ou à se développer librement – l'idéal d'une bonne société étant de garantir à chaque individu l'accès à la gamme entière de ces activités, toutes nécessaires au*

15 A. Gorz, *Misères du Présent, richesse du possible*, Paris, Galilée, 1997, p.11.

*bien-être individuel et social*¹⁶. »

Cette division rigide des activités sociales est contestable : le travail est rabattu sur l'emploi, tandis que disparaissent ses dimensions affective, coopérative et proprement politique,

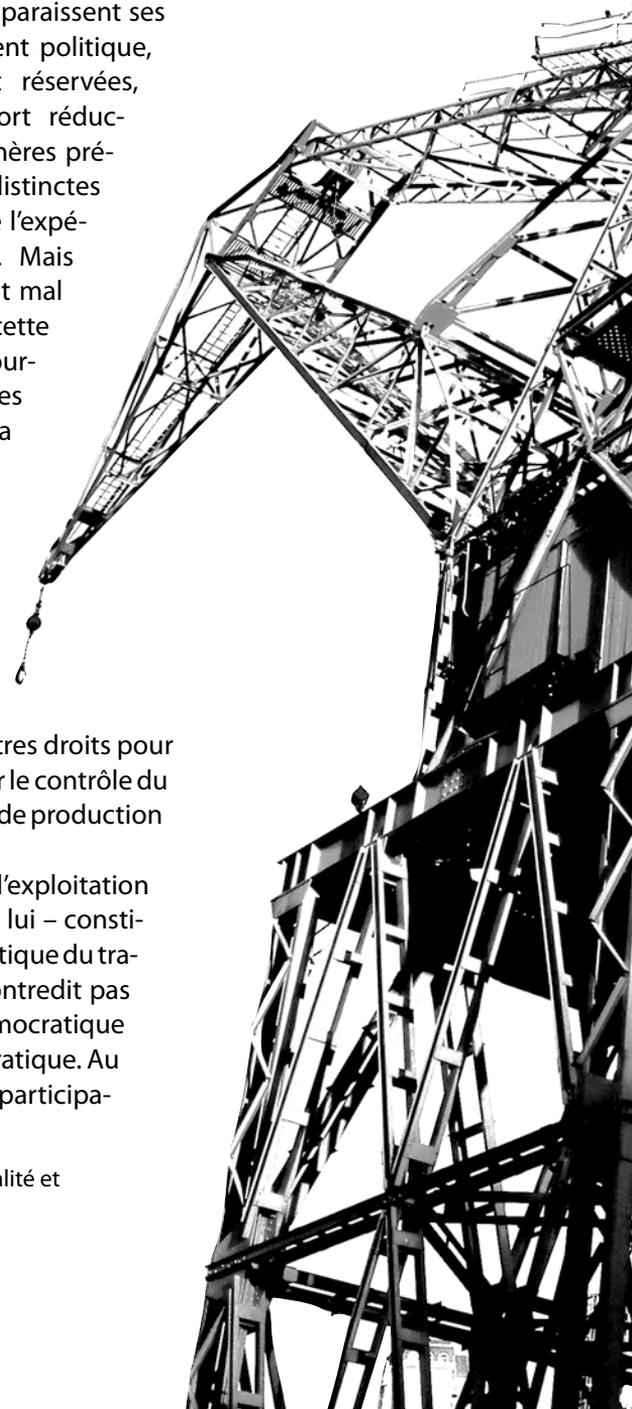
LE TRAVAIL EST RABATTU SUR L'EMPLOI, TANDIS QUE DISPARAISSENT SES DIMENSIONS AFFECTIVE, COOPÉRATIVE ET PROPREMENT POLITIQUE.

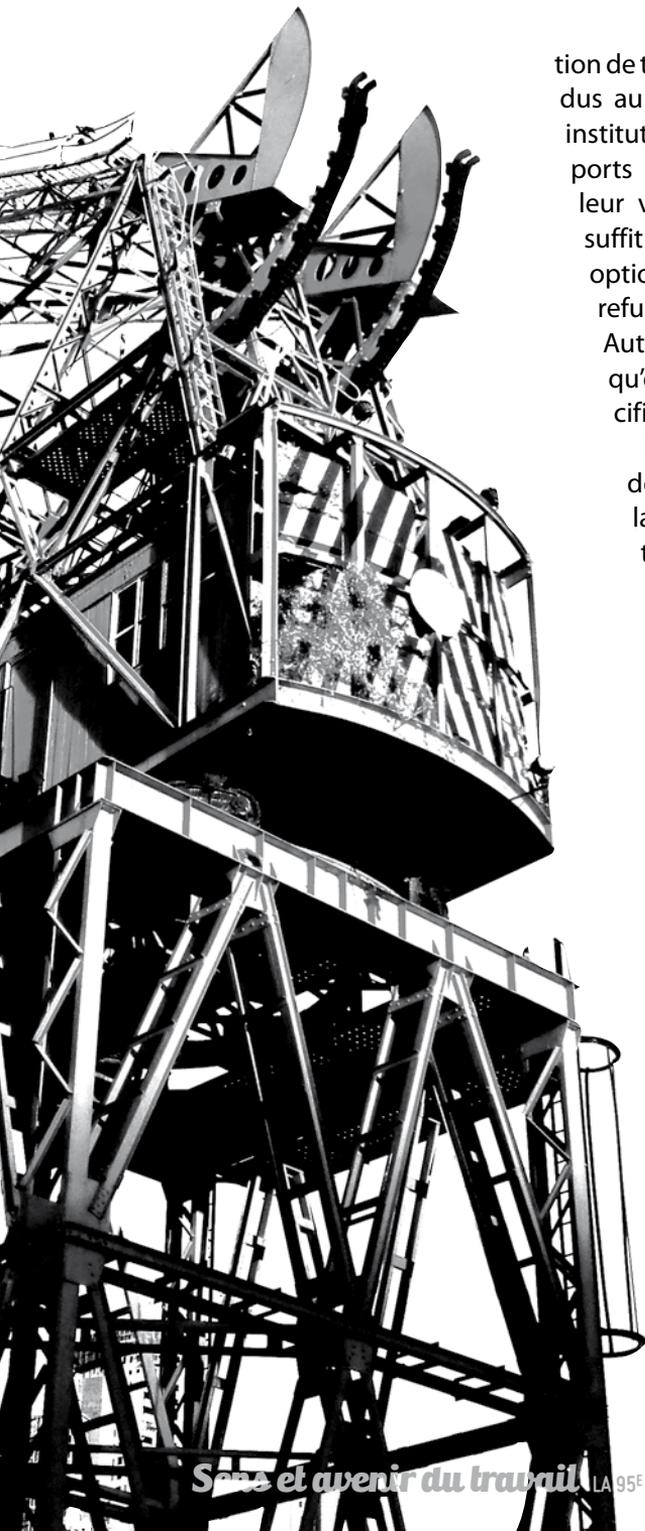
celles-ci étant réservées, de manière fort réductrice, à des sphères prétendument distinctes et étanches de l'expérience sociale. Mais surtout, on voit mal comment cette perspective pourrait contenir les moyens de sa

propre réalisation. En effet, comment démanteler les institutions qui organisent l'aliénation du travail, et comment reconstruire des institutions garantissant une telle pluralisation des activités, sinon par un « autre travail » ? À cet égard, viser l'option de l'*exit* des travailleurs de l'entreprise – plutôt qu'un système économique alternatif, incluant un autre statut de l'établissement de travail et d'autres droits pour les travailleurs – revient à accepter d'abandonner le contrôle du système productif aux propriétaires des moyens de production et aux détenteurs privés de l'État.

La critique du productivisme – et des formes d'exploitation des êtres humains et de la nature qu'il porte en lui – constitue un élément important de la critique démocratique du travail. Mais cette critique du productivisme ne contredit pas la perspective de mettre une transformation démocratique du travail au centre d'un nouveau projet démocratique. Au contraire, la norme démocratique – au sens de la participa-

16 D. Méda, « Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain », *Revue Cités*, n° 8, 2001, URL : www.cairn.info/revue-cites-2001-4-page-21.htm.





tion de tous les individus au contrôle des institutions et rapports sociaux dont leur vie dépend – suffit à rejeter cette option du « grand refus » du travail.

**LA DÉMOCRATIE,
ET L'ÉMANCIPATION
QU'ELLE DOIT PERMETTRE,
REQUIÈRENT
UN TRAVAIL
SPÉCIFIQUE.**

Autrement dit : la démocratie, et l'émancipation qu'elle doit permettre, requièrent un travail spécifique.

N'est-il pas nécessaire, aujourd'hui, par exemple, de se réapproprié un pouvoir démocratique sur la production pour pouvoir mettre en œuvre une transition énergétique ? Plutôt qu'un refus du travail, qui laisserait intact l'empire de la valorisation sur le procès de production, ce qui doit être mis à l'ordre du jour, c'est la transformation radicale, selon des critères écologiques, des infrastructures, des technologies et des processus de travail. Il en va de même pour en finir avec le « pouvoir de la finance » : cela est-il seulement concevable si les travailleurs ne se réapproprient pas le travail effectué dans les banques et dans les assurances, pour en modifier les moyens et les fins ?

QUEL TRAVAIL DÉMOCRATIQUE ?

Sous la catégorie de *travail démocratique*, il s'agit donc d'articuler les perspectives de baisse du temps de travail et de redistribution égalitaire des activités sociales, de transformation écologique et démocratique des moyens et des fins du travail, et de création de nouveaux droits économiques, sociaux et politiques pour les travailleurs.

Ces propositions peuvent être élaborées à partir des attentes démocratiques à l'égard du travail ainsi qu'à partir d'une analyse du caractère non démocratique des institutions contemporaines du travail, mais aussi à partir des expériences réelles de démocratie dans la production. On peut distinguer trois formes « idéal-typiques » d'expérimentations démocratiques au travail. Trois formes qui, bien sûr, peuvent se recouvrir dans la réalité¹⁷ :

1. les *coopératives*, qui limitent le pouvoir économique et politique des propriétaires (ainsi, dans le statut des Scop¹⁸ en France, les salariés associés détiennent au moins 51 % du capital et 65 % des droits de vote) ;

2. les *expériences autogestionnaires*, qui visent à abolir le pouvoir économique et politique des propriétaires : il peut s'agir soit de coopératives cherchant à réaliser radicalement les potentialités de leur statut juridique, soit d'entreprises autogérées sous contrôle étatique, ou encore de moments d'autogestion non instituée, dans le cadre de luttes sociales ou de récupération d'entreprises ;

3. les *conseils de travailleurs*, qui cherchent à étendre leur pouvoir politique au-delà de l'entreprise en faisant du conseil ouvrier la base du pouvoir politique.

Pour généraliser et instituer ce qu'il y a de positif dans ces expérimentations – toujours partielles et fragiles, étant donné les contraintes du cadre institutionnel et marchand dans lequel elles ont lieu –, il semble nécessaire, notamment, de créer de nouveaux droits démocratiques pour les travailleurs¹⁹, des droits qui pourraient par exemple consister en les dispositions légales suivantes :

• droit au travail pour toutes et tous à la majorité politique, avec réduction drastique du temps de travail et revenu minimum permettant de bien vivre ;

• nouveau statut juridique de l'entreprise, la reconnaissant comme une institution po-

**IL SEMBLE
NÉCESSAIRE
DE CRÉER DE
NOUVEAUX DROITS
DÉMOCRATIQUES POUR
LES TRAVAILLEURS.**

17 On lira notamment à cet égard : A. Weipert (dir.), *Demokratisierung von Wirtschaft und Staat. Studien von Ökonomie, Staat und Demokratie von 19. Jahrhundert bis heute*, Berlin, Nora, 2014 ; B. Borris, *Coopératives contre capitalisme*, Paris, Syllepse, 2015 ; D. Azzellini (dir.), *An alternative Labour History. Worker's Control and Workplace Democracy*, Zed Books, Londres, 2015.

18 Les *sociétés coopératives et participatives* (soit sous le sigle Scop « société coopérative de production », soit sous le sigle SCIC « société coopérative d'intérêt collectif ») sont soumises à l'impératif de rentabilité, mais elles bénéficient d'une gouvernance démocratique et leurs résultats sont affectés prioritairement à la pérennité des emplois et du projet d'entreprise (NDLR).

19 On peut à ce propos s'appuyer sur la démarche de K. Korsch, *Politische Texte: Arbeitsrecht für Betriebsräte* (1922), Hamburg, Europäische Verlaganstalt, 1968.

litique dont tous ses travailleurs sont membres souverains et dont chaque membre dispose d'un droit de décision égal ;

- nouveau statut politique du travailleur, avec notamment le droit de décision dans trois nouvelles institutions :

- *le conseil d'entreprise* au niveau de chaque entité économique, dont les décisions seraient souveraines en ce qui concerne notamment le recrutement, l'organisation et la qualité du travail ;

- *le conseil économique* au niveau de chaque filière industrielle ou de service (avec des représentants des travailleurs et des usagers), dont les décisions seraient souveraines au sujet notamment des objectifs coordonnés de la production et des prix ;

- *le conseil social* au niveau de chaque collectivité territoriale (avec des représentants de tous les travailleurs et des résident-e-s du territoire), dont les décisions seraient souveraines en ce qui concerne la division du travail et ses finalités, et donc aussi à propos de ce qui doit être institué – ou pas – comme du travail.

**S'IL Y A UN AVENIR POSITIF
DU TRAVAIL, C'EST CELUI
D'UN POSSIBLE TRAVAIL
DÉMOCRATIQUE, DONT
LES INSTITUTIONS RESTENT
À INVENTER.**

DE NOUVEAUX DROITS DANS L'ENTREPRISE

Plutôt que les projets de déconnexion entre revenu et travail ou d'*exit* de l'entreprise, qui laissent indemnes les logiques de soumission du travail sous le capital, ce sont de telles réformes démocratiques des institutions du travail qui permettraient de mettre le travail au service de la démocratie. Ce sont aussi ces réformes qui permettraient le mieux de s'opposer aux rapports de domination de sexe et de « race », dans l'entreprise mais aussi dans l'ensemble de la société, s'il est vrai que ces rapports se fondent en partie sur les inégalités devant l'emploi et sur la faiblesse des droits démocratiques des travailleurs et travailleuses. Enfin, comme on n'a pu ici que l'évoquer en passant, le type de planification démocratique de la production permis par de telles institutions serait complémentaire aux planifications étatiques et pourrait s'avérer plus efficace que celles-ci pour amorcer la nécessaire transformation écologique des infrastructures technologiques et des manières de travailler et de consommer.

Sans prétendre que ces quelques propositions – qui, selon les contextes socio-politiques, pourraient constituer des revendications immédiates ou des perspectives de transition à moyen terme – puissent en elles-mêmes résoudre le problème du caractère anti-démocratique de l'économie aujourd'hui, on espère qu'elles pourront du moins faire réfléchir aux questions ouvertes par cette thèse : s'il y a un avenir positif du travail, c'est celui d'un possible *travail démocratique*, dont les institutions restent, pour l'essentiel, à inventer. ■

QUE FAIRE DE LA PROTECTION SOCIALE ?

Marc Maesschalck

Pour aborder des questions aussi fondamentales que celles de l'avenir de la protection sociale ou encore du travail, voire du rôle du salariat dans une société, il est important de prendre d'abord une certaine distance, pour éviter de répéter des évidences ou des banalités.

De ce point de vue, une prise en compte du temps et de l'histoire peut être utile. Depuis les premières utopies d'une société libérée du travail contraint par le capital, au milieu du XIX^e siècle (Marx, Engels), et depuis la reprise de ces utopies à l'entour de Mai 68 (Marcuse), les contextes socio-économiques ont terriblement évolué. La société post-industrielle avec son cortège de délocalisations, la mondialisation et la financiarisation de l'économie libérale se sont installées. Des crises de système ont secoué les convictions les plus arrêtées sur les bienfaits du capitalisme et le péril environnemental ne cesse de nous rappeler les limites de l'ordre carbone dans lequel nous vivons depuis un siècle et demi.

Marc Maesschalck est philosophe du droit et professeur à l'UCLouvain, CPDR.



Quand il est question de travail, d'emploi, de salaire, de temps prescrit ou libéré, ce qui prime, pour un certain nombre de modèles sociaux qui ont fondé l'Europe du charbon, c'est l'institutionnalisation du sous-emploi comme paradigme de gestion des masses. Fatalement, ce système de marginalisation de pans entiers des populations – jeunes entrants, ainés sortants, catégories fragiles parce que discriminées (femmes, étrangers...) – a rendu de plus en plus aléatoire la construction d'une solidarité basée sur la redistribution des dividendes de la croissance par le biais de la fiscalité salariale. À l'image du nombre des exclus de l'emploi, le nombre des personnes dépendant de la solidarité a grossi inexorablement, ce qui met en danger l'équilibre du système.

Depuis plusieurs décennies – plus précisément, depuis la période d'austérité des années 1980 –, le patronat n'a eu de cesse de chercher à remettre en cause les pactes de solidarité qui ont vu le jour après 1929 et après 1945. Pendant toutes ces années, nos sociétés n'ont jamais manqué d'avant-gardes éclairées pour indiquer tous les bienfaits de nouveaux chemins : les théoriciens libéraux ont tout fait pour trouver une issue au keynésianisme, et des théoriciens progressistes ont remis à l'honneur le socialisme utopique du XIX^e siècle pour promettre aux ouvriers la liberté et le bien-être grâce à un meilleur partage des ressources !

Tout cela pourrait paraître à la fois étonnant et incongru si un certain état de désarroi idéologique, une lassitude sociale, voire une pulsion dépressive ne fournissaient un terrain favorable à ces belles promesses. Pourquoi ne pas tenter de décréter le changement ? Après avoir essayé tant de stratégies pour relancer le travail et protéger les plus faibles, pourquoi ne pas changer radicalement d'approche et essayer autre chose ? Quoi ? Eh bien, une sortie de ce système qui nous piège et nous empêche d'avancer, évidemment ! Une *sortie*, c'est bien ce que cherche le patronat depuis presque 40 ans ! Et le système qui a rendu possibles des solidarités effectives depuis 70 ans devient lui-même un piège, sans que nous ayons conscience que ce sont précisément nos choix qui l'ont piégé, puisqu'il n'était pas conçu pour soutenir le sous-emploi endémique, la pension-chômage anticipée ou l'éloignement de longue durée par la formation/réinsertion. Nous avons créé des pièges, faute de politiques sociales adaptées, en préférant la dépendance à la participation et à l'accompagnement collectif, pour finir par dire aujourd'hui que le piège, ce sont nos politiques sociales...

**NOUS AVONS CRÉÉ DES
PIÈGES [...] EN PRÉFÉRANT
LA DÉPENDANCE
À LA PARTICIPATION
ET À L'ACCOMPAGNEMENT
COLLECTIF...**

Pendant que les contrats de travail se détricotent, à l'instar de la notion de « durée indéterminée » – conçue désormais pour libéraliser le licenciement –, à mesure que se démantèlent les conventions collectives et que, parallèlement, le système de santé et les mutualités sont acculés, une élite éclairée continue à dire qu'il suffit, par décret, de s'y prendre autrement.

« *Autrement* », cela signifie : en finir avec tous les mécanismes complexes liés à la fiscalité du travail par les différents régimes salariaux, pour donner à l'autorité publique les coudées franches ; laisser l'État agir pour créer un nouveau modèle de redistribution des ressources, libérées des contraintes traditionnelles du salariat ; réallouer différemment et mieux ce que nous donnons déjà : une sorte de *statu quo* des recettes au profit d'une nouvelle règle d'optimisation des dépenses. Tous ceux qui sont passés par là, dans l'enseignement, la santé et la culture, devraient se souvenir de ce « mécanisme magique » d'allocation qui consiste à attribuer à des acteurs une enveloppe fermée pour qu'ils la gèrent au mieux, de façon responsable. Eh bien, décrétons la solidarité sur le même modèle : attribuons à chacun une enveloppe fermée pour qu'il optimise ses chances de bonheur.

Les théoriciens libéraux des années 1980 ne s'y étaient pas trompés : c'est une version quasi idéale de l'individualisme libéral. Égalité des chances, satisfaction de tous à l'avantage des plus mal lotis, liberté des préférences pour que chacun réalise son projet de vie bonne. La convergence avec le modèle soixante-huitard est évidente : émanciper l'individu de son surmoi social pour qu'il prenne son plaisir là où il est, dans le droit au désœuvrement et à l'oisiveté. Fini le contrôle social, finie la police du mérite par l'effort !

ÉMANCIPER L'INDIVIDU DE SON SURMOI SOCIAL POUR QU'IL PRENNE SON PLAISIR LÀ OÙ IL EST, DANS LE DROIT AU DÉSOEUVREMENT ET À L'OISIVETÉ.

LE GLISSEMENT HORS DE LA SOLIDARITÉ

Après avoir observé cette scène, avec ses différents acteurs et ses différentes promesses, il est utile de mieux cerner son évolution, car la situation actuelle est le résultat d'une nouvelle configuration. Le fait de relancer aujourd'hui une idée vieille de trente ans au moins, pour sortir d'une protection sociale liée au travail, n'est pas anodin. André Gorz est un auteur qui aide à mieux comprendre ce que cache cette « reprise » ou cette apparente répétition de l'histoire. Quand on l'analyse, la position de Gorz révèle un ensemble de glissements particulièrement significatifs.

Durant les années 1980, André Gorz a d'abord été connu, dans les milieux de l'action collective, comme un des idéologues de la société du temps libéré. Dès cette époque, les idées de frugalité volontaire, de communauté de services et d'échanges non monétaires entre générations et voisins anticipent celles de décroissance, de circuit de deuxième main, de banques de compétences. La société du temps libéré veut se défaire de l'enfermement par le travail et, pour soutenir ce mouvement, elle revendique un re-

venu social qui garantisse cette reconversion collective¹. On lit dans *Métamorphoses du travail* : « Puisqu'il n'y a pas de place dans la vie du travailleur pour autre chose que travailler pour de l'argent, le but ne peut être que l'argent². » « Le travail rémunéré a ainsi pour contrepartie l'érosion de tous les liens personnels, privés, d'amitié, d'entraide institués entre les individus³. » Or, « la qualité de la vie dépend de l'intensité des échanges affectifs et culturels, des relations fondées sur l'amitié, l'amour, la fraternité, l'entraide et non de l'intensité des rapports marchands⁴. » « La réduction de la durée du travail rémunéré est la condition première pour une reconquête de la société et une délimitation de la sphère économique⁵. »

À la fin des années 1990, les positions de Gorz ont sensiblement évolué. Elles se sont ensuite maintenues dans cette nouvelle direction durant la première décennie des années 2000. Trois glissements de positions nous semblent révélateurs :

1. Il ne s'agit plus de libérer la société du travail, donc de remettre en cause le rôle central du travail dans le modèle productiviste, mais de libérer les individus du système salarial⁶. On est donc passé d'une perspective productiviste à une perspective consumériste. La première perspective permettait d'envisager d'autres formes d'activité productive, de remettre les services mutuels et les relations communautaires au centre du nouveau modèle social. La deuxième se contente de financer les transactions sur le marché de la consommation en fonction des préférences des individus.

2. Gorz passe d'une exigence de revenu social à une proposition d'allocation univer-

**IL NE S'AGIT PLUS
DE LIBÉRER LA SOCIÉTÉ
DU TRAVAIL, [...] MAIS DE LIBÉRER LES
INDIVIDUS DU SYSTÈME
SALARIAL.**

1 Ce revenu social vise à garantir une diminution des heures de travail de chaque individu et à introduire une répartition équitable des heures totales de travail nécessaire pour produire des richesses avec tous les membres de la société. Le revenu social ne remet pas en question le modèle de croissance cher au capitalisme ; il s'attache plutôt à construire les conditions qui rendent possible le dépassement d'un travail matériel en un travail cognitif. Enfin, le revenu social prend le temps de travail comme le critère nécessaire pour en déterminer le montant juste. A. Gorz, « Pour un revenu inconditionnel suffisant », *Transversales/science-culture*, n° 3, 2002.

2 A. Gorz, *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*, Paris, Galilée, 1988, p. 129.

3 *Ibid.*, p. 151.

4 *Ibid.*, p. 129.

5 *Ibid.*, p. 199. Pour mémoire, M. Maesschalck, *Travail pour tous ? Démagogie ou réalisme ?*, Bruxelles-Paris, Lumen Vitae-Cerf, 1996.

6 « Découpler le droit au revenu de l'occupation d'un emploi » (A. Gorz, « Le travail, entre écologie et socialisme », *Écologie et Politique*, n° 35, 2008, p. 119-127, p. 126).

L'ENJEU QUI PRIME, DÉSORMAIS, C'EST DE SÉCURISER DES INDIVIDUS DANS UN CONTEXTE GÉNÉRAL DE RISQUE.

selle. Dans le premier cas, il s'agissait de reconnaître la valeur ajoutée des activités non contraintes et d'en soutenir le développement communautaire. Dans le deuxième cas, il s'agit de soutenir la consommation individuelle par une rente dont la fonction est l'accès au marché par le soutien au pouvoir d'achat.

3. Le Gorz des années 1980 voyait le passage à une société du temps libéré comme un vaste mouvement participatif soutenu par un projet militant et des associations militantes. Le Gorz des années 1990 a suivi le mouvement de l'individualisation des risques. Il privilégie une responsabilisation de chacun grâce à la gestion d'une rente individuelle, inconditionnelle, permettant de choisir des activités de qualité, de se former, ou de se distraire selon les préférences de chacun⁷. L'enjeu qui prime, désormais, c'est de sécuriser des individus dans un contexte général de risque en mettant en place un mécanisme assurantiel généralisé⁸.

Ces trois glissements correspondent à un changement radical dans la représentation du rôle de la protection sociale. Dans la première proposition de Gorz, un mouvement

7 C. Denis et C. Fourel, « André Gorz, ou comment entrevoir le postcapitalisme », *Esprit*, janvier 2010-1, p. 132-145, p. 143-144.

8 Pour cette analyse, la conférence de Y. Jouhari, « La gestion du risque à l'heure du terrorisme : basculement du risque subjectivé au risque individualisé », 85e Congrès de l'Acfas, Colloque 307 Avenues et avenir de la subjectivité politique, Montréal, Université McGill, 10-11-12 mai 2017 (forthcoming).

Un déplacement symbolique

Figure 1 | Tableau de synthèse des glissements de positions d'A. Gorz

<p>1988 : du revenu social</p> <p>Libérer la société du travail</p> <p>Société du temps libéré = Réduction du Temps de Travail</p> <p>Démarche collective (Jospin/Robien)</p> <p>Glissement 1 + de qualité de vie ----> + grande quantité emploi</p>		<p>1997 : à l'allocation universelle</p> <p>Libérer le travail du salaire</p> <p>Travail choisi = allocation universelle</p> <p>Démarche individuelle (Hamon/ ?)</p> <p>Glissement 2 + d'activités de qualité -- ----> + quantité de Pouvoir d'Achat</p>
---	---	---

Le tableau mentionne aussi, dans chaque cas, un deuxième niveau de glissement qui survient dans la mise en œuvre pratique des recommandations utopiques : la visée qualitative se perd et produit essentiellement un effet quantitatif. Ce deuxième niveau montre, à notre sens, le peu d'intérêt qu'il faut accorder aux promesses qualitatives vantées par de tels modèles pour convaincre les destinataires potentiels.

collectif tentait de libérer un espace social plus qualitatif et plus valorisant en se donnant des cadres d'action, comme la loi Robien⁹, pour agir sur l'emprise du travail aliéné sur le temps commun. Dans sa deuxième proposition, c'est un État assurantiel qui doit désormais prendre le relais, pour sécuriser un espace d'individualisation des risques d'exclusion face à la consommation.

UN DIFFÉREND FONDAMENTAL SUR LE SENS PRATIQUE DE LA SOLIDARITÉ

Ces deux visions de la protection sociale, qu'on pourrait appeler d'une part *productiviste-émancipatrice* et d'autre part *consommériste-assurantielle*, ne sont pas apparues uniquement chez André Gorz. Tout d'abord, l'idée qu'en régime de risques généralisés, il faille assurer chacun préventivement sur la base d'un calcul d'expert, cette idée fait consensus chez les théoriciens du risque, notamment le sociologue Ulrich Beck¹⁰.

D'UN POINT DE VUE COLLECTIF, LE SALAIRE DEMEURE, AU MOINS, UN INDICATEUR ET UN CRITÈRE DE NÉGOCIATION.

Ensuite, un glissement semblable s'est opéré même chez les théoriciens radicaux qui se revendiquent encore actuellement de Marx (Negri, Hardt¹¹). Marx dénonçait la société du salariat dans la mesure où elle fait prévaloir la marchandisation des forces productives sur la valeur sociale du travail¹². Mais il n'a pas préconisé pour autant d'abandonner les rapports de forces engendrés par l'organisation de la production et les formes de rémunération qu'elle entraîne. D'un point de vue collectif, le salaire demeure, au moins, un indicateur et un critère de négociation. Il permet

de comparer les valeurs d'usage attribuées à certaines activités. Il reste ainsi particulièrement significatif de chiffrer les revenus d'un travailleur *ubérisé* ou ceux d'un sous-traitant qui travaille sur appel. La norme d'une protection collective construite autour d'un contrat fixe constitue un étalon pour l'action collective. Certains marxistes, com-

9 Loi française votée le 11 juin 1996 et qui permettait aux entreprises de réduire le temps de travail de leurs salariés, soit pour effectuer de nouvelles embauches, soit pour éviter des licenciements (NDLR).

10 Pour mémoire, U. Beck, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité* (trad. L. Bernardi), Paris, Aubier, 2001. Pour une approche d'ensemble, cf. Y. Jouhari, « Une théorie politique du risque : lecture transversale des écrits de Ulrich Beck », *Les Carnets du Centre de Philosophie du Droit*, n°145, 2009.

11 Notamment A. Negri, *Marx beyond Marx: Lessons on the Grundrisse*, South Headly (Mass.), Bergin & Garvey Publishers, 1984.

12 Il s'agit notamment du texte « La lutte pour l'abolition du salariat » qui conclut l'allocution de 1865 au Conseil général de la Première Internationale, *Salaire, prix et plus-value* (K. Marx, *Œuvres, Economie I*, Paris, Gallimard, 1965, p. 527-533).

me Negri et Hardt, pensent qu'il faut abandonner ce rapport de forces traditionnel construit autour de la norme salariale. Ils invoquent l'adaptation à la société immatérielle, à l'*ubérisation*, à la multi-flexibilité, etc. « *Le paradigme industriel voyait les ouvriers produire presque exclusivement durant les heures ouvrées passées en usine. En revanche, lorsque la production vise à résoudre un problème, à élaborer une idée ou établir une relation, le temps de travail a tendance à s'étendre pour finalement embrasser tout le temps de la vie. Une idée ou une image peuvent nous apparaître non seulement au bureau, mais aussi sous la douche ou dans nos rêves*¹³. »

DU TRAVAIL AUX AFFECTS

Selon Hardt et Negri, c'est l'expérience de cet « envahissement » du temps de travail immatériel ou *biopolitique* dans la totalité des affects qui entraîne la demande d'une allocation universelle¹⁴. Il faut parvenir à reconnaître, et donc à rémunérer, ce « travail affectif », cette forme de travail qui manipule les affects afin de produire des sentiments de satisfaction, d'excitation, de passion, de bien-être. Un seul exemple suffit pour comprendre ce déplacement du matériel à l'immatériel : la production de l'information dans les médias contient en elle-même un investissement d'ordre affectif. Les médias ne doivent pas simplement rapporter des informations, mais aussi les rendre désirables, attrayantes, stimulantes. Bref, la production intellectuelle est en même temps une action sur les affects.

Hardt et Negri sont conscients que *immatériel* est un terme quelque peu inadéquat pour désigner le type de travail actuel, dans la mesure où celui-ci engage aussi nos corps et nos cerveaux. C'est pourquoi il faut préciser que c'est plutôt le *produit* du travail qui est immatériel. Pour articuler ces deux dimensions (matériel/immatériel) également présentes dans le type de travail actuel, on peut faire usage du concept de *travail biopolitique*, c'est-à-dire « *un travail qui crée non seulement des biens matériels mais aussi des relations et, en dernière instance, la vie sociale elle-même* ». Or ce type de travail, qui domine aujourd'hui les autres formes de travail, ne peut plus être mesuré (disent Hardt et Negri) avec les mesures du temps du travail industriel, en fonction d'une norme salariale.

**CE TYPE DE TRAVAIL
[...] NE PEUT PLUS ÊTRE
MESURÉ AVEC
LES MESURES
DU TEMPS DU TRAVAIL
INDUSTRIEL.**

13 M. Hardt et A. Negri, *Multitude*, Paris, La Découverte, 2004, p. 139. Ou encore : "There are no time clocks to punch on the terrain of biopolitical production; the proletariat produces in all its generality everywhere all day long" (M. Hardt et A. Negri, *Empire*, London, Cambridge University Press, 2000, p. 402).

14 M. Hardt et A. Negri, *Empire*, p. 403.

**LA SORTIE DU SALARIAT
CAPITALISTE [...] NE
CONDUISAIT PAS AU RÊVE
UTILITARISTE D'UN MONDE
ÉGALITAIRE DÉBARRASSÉ
DU RISQUE DE LA MISÈRE.**

Virtualisé, le monde du travail exigerait donc une nouvelle norme de protection sociale, une norme individualisée, qui permettrait de garantir une base égalitaire pour tous et de préserver chacun de la misère. En fait, ces marxistes sont très proches des thèses utopistes de Proudhon dans sa *Philosophie de la misère*, des thèses pourtant combattues par Marx¹⁵. Dans les *Manuscrits* de 1844, Marx a cette phrase lapidaire à propos de Proudhon et de ses émules : « *Il est clair que la suppression de l'aliénation se produit toujours à partir de la forme d'aliénation qui est la puissance dominante, en Allemagne la conscience de soi, en France l'égalité*¹⁶. » La sortie du salariat capitaliste, telle que l'envisageait Marx, ne conduisait pas au rêve utilitariste d'un monde égalitaire débarrassé du risque de la misère.

Contre cette interprétation de Marx, des voix s'élèvent, dont notamment celles de Mylondo et de Bernard Friot¹⁷. Ceux-ci ont conscience que, d'une part, les normes de protection sociale d'aujourd'hui doivent rencontrer les risques nouveaux engendrés par la société immatérielle¹⁸. Mais ils sont aussi convaincus, d'autre part, que la meilleure façon d'y parvenir est de maintenir le rapport de forces établi historiquement par la norme salariale. Il faut sans doute redéfinir la forme et le contenu de la norme salariale, comme lorsqu'on tente de mieux cerner les conditions d'un travail décent, respectueux notamment de la santé physique et mentale de ceux qui le prestent¹⁹. Mais il faut aussi se rattacher à la dynamique historique qui a pu se construire autour de la norme salariale, en rejetant une fois pour toutes l'idée qu'un salaire serait simplement la juste

15 K. Marx, *Misère de la philosophie. Réponse à la Philosophie de la misère de M. Proudhon* (K. Marx, *Œuvres, Économie I*, p. 9-136). On y lit (p. 92) : « *L'école philanthrope est l'école humanitaire perfectionnée. Elle nie la nécessité de l'antagonisme ; elle veut faire de tous les hommes des bourgeois.* »

16 K. Marx, *Manuscrits économique-philosophiques de 1844* (trad. F. Fischbach), Paris, Vrin, 2007, p. 184. Je suis ici la lecture de L. Backaert, « Le débat sur la propriété privée entre Marx et Proudhon », mémoire UCLouvain réalisé sous ma direction, 2017.

17 B. Friot, *La Puissance du salariat*, Paris, La Dispute, 1998.

18 Mais une erreur fondamentale d'analyse consiste à dire que c'est le capitalisme qui a mené au déploiement du travail immatériel comme une nouvelle forme de production sociale que le capital n'est plus à même de maîtriser. C'est, au contraire, le résultat de la production immanente des contradictions au sein du capitalisme, l'ensemble d'institutions anticapitalistes construites au XX^e siècle par la classe ouvrière en tant que classe antagonique et autonome, qui ont favorisé la déconnexion du travail d'avec sa réalité matérielle. B. Friot, *Émanciper le travail* (entretiens avec P. Zech), Paris, La Dispute, 2014, p. 118-119.

19 T. Vandebande et al., *Qualité du travail et de l'emploi en Belgique*, Leuven, HIVA, 2012.

rétribution des coûts d'un effort²⁰. Le chanteur, le sportif, la star des médias entretiennent cette illusion en tentant pathétiquement d'expliquer qu'ils/elles fournissent des efforts qui justifient leurs gains. L'activité connecte certes à la production sociale (effet d'insertion dans le système productif), mais le revenu attribué à un emploi doit être déconnecté du pouvoir symbolique que lui attribue le marché. Le revenu traduit plutôt la capacité collective à étendre le pouvoir symbolique d'un groupe social, à faire reconnaître ses besoins, ses droits fondamentaux. La norme salariale traduit les besoins de

20 Selon Friot, tout le mouvement syndical au XX^e siècle a lutté pour déconnecter le salaire de l'emploi et pour attacher le salaire à la personne qui, avec ses qualifications, produit de la valeur. Cette déconnexion s'est faite, par exemple, en créant la fonction publique, où l'on n'est pas payé pour son temps de travail, ou même pour son poste, mais pour son grade, sa qualification : c'est la personne qui est payée, pas l'emploi. Le salaire reconnaît un travail, une capacité productive attachée à la personne, là où le revenu reconnaît les besoins d'un individu, en attente d'une allocation charitable de la part des « actifs » qui travaillent vraiment. Friot refuse donc l'idée d'un revenu universel conçu comme pouvoir d'achat concédé à des êtres de besoin, pour lui préférer l'idée d'un salaire comme reconnaissance du travail et des qualifications de la personne, du citoyen. Il parle à ce titre d'un « *droit politique au salaire* » : nous sommes les seuls qui produisons de la richesse, les propriétaires lucratifs sont des parasites. Cf. B. Friot, *L'Enjeu du salaire*, Paris, La Dispute, 2012.

Deux visions de la justice et de l'action

Figure 2 | Tableau de synthèse : lectures de Marx

Negri/Hardt	KARL MARX	Friot/Mylondo
<p>Abandonner le rapport de force salarial</p>		<p>Maintenir le rapport de force salarial</p>
<p>Objectif : s'adapter à la société immatérielle : ubérisation, multiflexibilité, réseau, plate-forme, etc.</p>	<p>Libérer la classe laborieuse du Diktat du marché : marchandisation de la vie ; marchandisation des relations de travail et des rapports de production.</p>	<p>Objectif : obtenir plus de garanties par rapport aux coûts sociaux indirects de la société immatérielle</p>
<p>Redéfinir d'autres garanties sociales dans un monde de plus en plus virtuel</p>		<p>Construire de nouveaux droits = poursuivre le mouvement qui a déconnecté le salaire de l'emploi en reconnaissant la priorité des besoins sur les capacités contributives, bref la société solidaire !</p>

formation, de loisirs, de retraite, de bien-être, de ceux qu'elle rémunère. Elle solidarise tout un processus de combat historique et de rapports de forces. Elle rend visible ce que le système marchand occulte !

DEUX VOIES ANTAGONIQUES : LE TEMPS DE CHOISIR

Le principe fondamental du combat historique mené autour de la norme salariale est celui de la reconnaissance collective des besoins liés à la vie dans une communauté politique juste. Comme l'a remarqué Amartya Sen²¹ en critiquant l'approche trop quantitative de John Rawls, il s'agit d'abord de l'accès à tout un ensemble d'institutions (*functionings*), de services, de dispositifs, qui permettent de mettre en œuvre les ressources et les capacités de chacun, voire d'acquérir ou d'améliorer celles-ci. Toute l'analyse de Friot consiste à montrer comment le mouvement ouvrier a su imposer des institutions anticapitalistes durant la période 1920-1970. Il qualifie cette période de « bataille pour le salaire », de loin préférable à la « bataille pour l'emploi » des trente dernières années, une bataille perdue d'avance face au capitalisme financier. La sécurité sociale, le statut de la fonction publique, le système de cotisation des soins de santé et des retraites sont autant d'institutions qui ont permis une libération partielle, mais réelle, du travail contre l'emploi. Et toutes ces formes institutionnelles tombent sous la catégorie du salaire selon Friot.

En outre, si – comme le souligne Friot – la protection sociale est historiquement basée sur la priorité des besoins par rapport aux capacités contributives, ces besoins ne se limitent pas à du capital matériel, à une *checklist* de biens primaires. Ils concernent aussi du capital symbolique : l'accès aux droits culturels, à l'éducation, à la formation continuée et citoyenne, qui sont autant de points de passage obligé pour un système juste de protection sociale.

L'évolution des débats idéologiques nous a ainsi conduits à une sorte de croisée des chemins où il est nécessaire de choisir.

D'un côté, différents discours ont eu raison de l'utopie qui a fondé le projet d'État social postérieur aux conflits mondiaux et qui avait commencé avec le *New Deal* dans les décombres de Wall Street. Les discours sur la modernisation de la fonction publique, sur le coût des différents piliers dans la sécurité sociale, sur la misère et la discrimination engendrées par les contrôles en tout genre, le *blues* du fonctionnaire malheureux de devoir réprimer, l'utilitarisme qui prévaut dans toutes les grandes institutions de lutte

**L'ÉVOLUTION DES DÉBATS
IDÉOLOGIQUES NOUS A
AINSI CONDUITS À UNE
SORTE DE CROISÉE DES
CHEMINS OÙ IL EST
NÉCESSAIRE DE CHOISIR.**

21 A. Sen, "Development as Capability Expansion", *Journal of Development Planning*, 19 (1989), p. 41-58.

contre la pauvreté (donner un montant d'argent pour répondre à un besoin et supprimer au moins un obstacle à la réalisation de soi), – tous ces discours combinés encore à une fausse utopie post-salariale, produite surtout pour supprimer le système de concertation sociale et ses contraintes jugées obsolètes – tous ces discours, donc, ont créé un espace favorable à une nouvelle philosophie de la misère. Selon celle-ci, ce qui est inacceptable, c'est l'inégalité provoquée par un déficit de pouvoir d'achat. Cette vulnérabilité induite par un système de redistribution inefficace doit être combattue en restaurant une égalité de base. En son temps, Boltanski avait appelé cette option idéologique « *politique de la pitié*²² ». Elle consiste à diminuer les risques individuels d'exclusion grâce à une assurance-revenu universel. La politique sociale est ainsi réduite à sa plus simple expression : garantir à chaque individu un accès minimal à la consommation, sans conditionnalité. À charge pour la fiscalité de rattraper le coût²³, comme l'ont montré des économistes comme Saez ou Piketty à propos des premières propositions de Benoît Hamon²⁴. À terme, on retrouvera, simplement inversée dans le temps, la vieille formule libérale de l'impôt négatif²⁵.

LE DÉFI FONDAMENTAL EST BIEN CELUI DE LA PROTECTION SOCIALE, ET DONC DE LA JUSTICE SOCIALE, POUR LAQUELLE ON VEUT SE BATTRE.

UNE AFFAIRE COLLECTIVE

D'un autre côté, la question est d'abord de savoir si c'est d'une telle philosophie de la misère qu'a besoin le XXI^e siècle pour répéter l'utopisme social du XIX^e siècle dans un contexte de société immatérielle et *ubérisée*. Le défi fondamental est bien celui de la protection sociale, et donc de la justice sociale, pour laquelle on veut se battre. Celle-ci se réduit-elle à un transfert monétaire forfaitaire, à du capital matériel, à de l'assistance par un mécanisme assurantiel contrôlé par des experts ? Le véritable enjeu n'est-il pas aujourd'hui de savoir comment relancer une politique de la justice dans une société dominée par la gestion des risques et une technocratie sécuritaire ? Qui peut vraiment apporter quelque chose au débat ? Un expert qui tente de vendre son nouveau modèle d'aspirateur, moins bruyant et sans sac, plus coûteux au départ, mais tellement

22 L. Boltanski, *La souffrance à distance. Morale humanitaire, médias et politique*, Paris, Métailié, 1993.

23 M. de Basquiat, « Un revenu pour tous, mais à quel montant ? Comment le financer ? Micro-simulation de l'allocation universelle en France », *Mouvements*, février 2013.

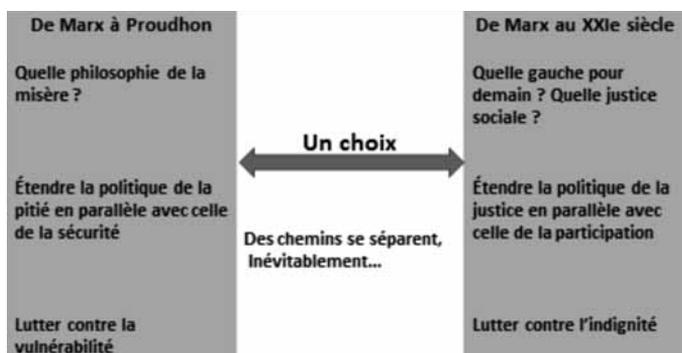
24 L. Brossard et A. de Cabanes, « Le revenu... même plus universel : la fausse bonne idée de B. Hamon », 18 mars 2017, www.reseau-salariat.info

25 B. Friot, *Émanciper le travail*, p. 109.

plus satisfaisant à terme ? La politique sociale est une affaire collective ; elle ne vit que par les efforts réalisés pour rendre visibles des besoins fondamentalement inégaux en fonction des conditions de vie. L'aïeule isolée en zone rurale, à des kilomètres des infrastructures de soins ou de loisirs adaptés, la personne à mobilité réduite contrainte d'aménager un logement, la jeune chercheuse d'emploi, responsable de famille, sans permis de conduire, le jeune étudiant en rupture avec sa famille et désireux de poursuivre un projet professionnel... : il appartient à toute une société civile, avec ses acteurs de proximité, de rendre visibles ces besoins inégaux pour construire des politiques sociales adaptées, dont les lignes sont sans cesse appelées à bouger.

Des chemins qui se séparent

Figure 3 | Tableau de synthèse «croisée des chemins»



Si des combats sont à mener dans les administrations, c'est sur les méthodes de travail, sur la gestion fordiste des dossiers, sur l'évaluation des mérites et des performances, sur la biopolitique de la misère dans laquelle beaucoup se sont laissés enfermer, au point de vouloir aujourd'hui s'en débarrasser en la généralisant, c'est-à-dire en renvoyant le problème à toute la société. On sait que les approches collectives et participatives sont plus efficaces, qu'elles pourraient être créatrices d'emplois et de bien-être, qu'elles rencontrent la demande primordiale en capital symbolique qui est la clé de la lutte contre l'exclusion. Mais on voudrait faire croire que c'est le capital matériel, le chèque anonymement transféré, qui sera demain la solution miracle !

Deux projets de société sont arrivés à un point de rupture. Il est temps de choisir : le confort d'une solution bourgeoise pour plaire à tous tout en améliorant le sort des plus mal lotis, ou le projet d'une solution solidaire qui passe par la tâche de rendre visibles des besoins inégaux pour maintenir une communauté de justice. ■

Un merci tout particulier aux assistants (Jean Matthys, Lina Alvarez Villa Real, Nicolas Cuneen et Oleg Bernaz) qui ont contribué à cet essai par leur recherche documentaire.

JUSTICE DANS LE TRAVAIL!

Matthieu de Nanteuil

Les questions liées à la justice – « Qu'est-ce qui est juste ? » – sont particulièrement cruciales dans une perspective de reconstruction des gauches. Clarifier les termes du débat est l'ambition du livre *Rendre justice au travail*, tout au moins pour ce qui concerne la sphère du travail (car des questions identiques peuvent aussi être posées dans d'autres sphères, mais ce ne sera pas le propos ici). Après deux préalables, l'exposé présentera les questions qui ont été à l'origine du livre, pour ensuite faire une brève incursion dans l'histoire des idées et se terminer par une proposition méthodologique.



Matthieu de Nanteuil est professeur à l'UCLouvain, Cridis.

**ARTICULER
LES QUESTIONS
DU TRAVAIL AVEC CELLES
DU RACISME,
DE L'ÉTAT D'URGENCE,
DU DÉPLACEMENT FORCÉ.**

Je voudrais commencer par poser deux préalables à cet exposé. D'abord dire que, si le paradigme de la justice sociale – qui a été le nôtre depuis la révolution industrielle, incluant de nombreuses approches et théories en son sein – reste important, il conviendrait cependant de l'élargir. À mes yeux, nous sommes entrés ces dernières années dans une économie globalisée qui s'avère non seulement injuste, mais aussi violente voire prédatrice vis-à-vis des populations, des ressources naturelles, de la santé des personnes, etc. Il est nécessaire de reconstruire une critique qui prenne en compte non seulement les injustices sociales – elles sont nombreuses – mais aussi la brutalité de l'économie contemporaine, partout dans le monde. Par ailleurs, il faudrait pouvoir articuler les questions du travail avec celles du racisme, de l'état d'urgence, du déplacement forcé (notamment les déplacés climatiques) : objectivement, nous ne sommes qu'au début d'une réflexion qui articulerait tout cela.

Force est de constater, ensuite, que si l'on théorise beaucoup sur la justice sociale « en général », on le fait nettement moins lorsqu'il s'agit du travail ou des travailleurs. En la matière néanmoins, il serait réducteur d'aller vers des propositions clé-en-main. Ce dont nous avons besoin, c'est d'une analyse approfondie de l'existant et d'une méthodologie de travail collectif. Dès lors que, précisément, il s'agit de poser le problème de la justice *dans* le travail, on ne peut prétendre résoudre les problèmes *à la place* de ceux qui sont directement concernés. Le sens de notre réflexion peut donc se résumer ainsi : moins que de propositions, si radicales soient-elles, nous avons besoin de nous mettre tous – syndicalistes, universitaires, citoyens – autour de la table en vue de définir une méthode, de tracer un chemin. Il y a de la place pour faire œuvre commune, autant autour du « pourquoi » que du « comment ». À cet égard, nous pouvons faire nôtre cette phrase d'Alain Supiot : « *Inéliminable, la question de la justice est aussi insoluble, en ce sens qu'elle ne peut recevoir de réponse définitive. Elle ne se réduit pas, en effet, à l'application d'une règle, quelle qu'elle soit. Lieu d'une tension insoluble entre monde réel et monde idéal, elle se présente à la fois comme un principe d'action et comme une règle d'interprétation*¹. » Il faut sans cesse remettre cette question sur le métier, en tenant compte des conditions réelles dans lesquelles elle se déploie.

LES INTERROGATIONS INITIALES

Deux grandes questions forment le point de départ de notre livre. La première s'origine dans le travail très important de Thomas Piketty, en particulier dans son livre *Le Capital au XXI^e siècle*². L'auteur montre très bien à quel point nous faisons face à un « re-

1 A. Supiot, « L'idée de justice sociale », in L. Burguogues Larsen (dir.), *La Justice sociale saisie par les juges en Europe*, Paris, Iredies-Pedone, coll. « Cahiers européens », 2013, p. 2.

2 T. Piketty, *Le Capital au XXI^e siècle*, Paris, Le Seuil, 2013.

tour » de la question des inégalités sociales, non seulement entre l'Occident et le reste du monde, mais aussi au sein même du monde occidental, où se trouvent des foyers de paupérisation de masse. À ses yeux, l'un des problèmes centraux tient à la distribution des richesses autour du salariat. Les 10 % de revenus les plus riches ne sont pas forcément composés de rentes : ils concernent principalement les cadres dirigeants qui, en plus de leur salaire, cumulent un ensemble de privilèges déconnectés de leurs activités réelles – on songe par exemple aux *stock options*. Autrement dit, pour une certaine catégorie d'acteurs, il n'y a plus aucun rapport entre leur activité de travail et les revenus qu'ils gagnent. La solution passe, aux yeux de Thomas Piketty, par la généralisation de la méritocratie : il faut faire en sorte que chacun puisse avoir des revenus proportionnels à sa contribution à la vie en société.

**COMMENT REPRENDRE
LES THÉORIES DE LA
JUSTICE EN FAISANT
EN SORTE QU'ELLES NE
CONTOURNENT PLUS LA
QUESTION DU TRAVAIL ?**

Autant l'approche de Piketty est essentielle quand il s'agit d'analyser la source des inégalités contemporaines, autant sa proposition de solution – le retour à une méritocratie généralisée – ne convient pas. En effet, le *mérite* est une notion qui accompagne l'économie politique depuis ses origines et qui fournit une armature culturelle à l'enrichissement individuel tout en évacuant la question des conditions pratiques de réalisation du travail. On voit là une manière subtile de contourner la question du sens du travail, en particulier pour ceux qui sont directement concernés. Pour

nous, il s'agit reprendre ces questions en intégrant les valeurs – ou les conflits de valeurs – que les travailleurs mettent en jeu lorsqu'ils effectuent une activité professionnelle, quelle qu'elle soit. Érigé en valeur suprême par une tradition politique particulière, le *mérite* ne dit rien là-dessus.

Notre deuxième question de départ se réfère au fait suivant : depuis les analyses de John Rawls, en particulier dans son ouvrage phare *Theory of Justice*³, les réflexions menées dans le champ de la théorie de la justice n'abordent que très peu la question du travail – et encore moins celle du travail comme expérience. Or la question du travail est d'abord celle d'une *expérience*, et d'une expérience *intersubjective*, même si on ne niera pas qu'elle concerne, simultanément, la production de biens et de services en vue de la création de richesses. Au-delà de la question des revenus qui découlent de l'obtention d'un salaire – encore insuffisants pour une partie non négligeable des travailleurs –, une telle préoccupation renvoie à un ensemble de rapports sociaux, mais aussi à un ensemble de valeurs vécues dans le monde du travail – et qui peuvent y être abimées, aliénées.

Comment reprendre les théories de la justice en faisant en sorte qu'elles ne contournent plus la question du travail ? Comment faire en sorte qu'on puisse rendre justice

3 J. Rawls, *Theory of Justice* (1971), Paris, Le Seuil, 1987.

au travail ? Comment le travail peut-il être lui aussi une scène de justice, et non pas cette scène abstraite depuis la naissance de l'économie politique, selon laquelle les principes de justice pourraient s'appliquer partout, sauf, précisément, dans le monde du travail ?

BREF DÉTOUR PAR L'HISTOIRE DES IDÉES

Schématiquement, notre héritage est celui de deux familles de pensée. L'une défend l'idée que la seule valeur disponible au travail est le *mérite* individuel – c'est le legs d'Adam Smith et, dans sa foulée, de toute la tradition libérale. L'autre, au contraire, défend l'idée que le travail est essentiellement le lieu d'une *exploitation* de l'homme par l'homme : dans leur activité productive, du moins en régime capitaliste, les travailleurs sont non seulement rendus invisibles, mais déshumanisés ; c'est le legs de Karl Marx et du marxisme.

Le discours du *mérite*, on l'entend à tort et à travers, sans que jamais il soit déconstruit. Pourtant, même le jeune Adam Smith était critique à son égard, lui qui, dans la *Théorie des sentiments moraux* (1759) critiquait les rentiers et disait valoriser « l'effort des pauvres sur la paresse des riches ». Malheureusement, dans *l'Essai sur les causes et la nature de la richesse des nations* (1776), le même auteur va proposer une construction économique qui rend littéralement impossible l'application d'une telle théorie morale au domaine du travail. Le travail étant une abstraction nécessaire à la plus grande quantité possible de richesses – selon la *Richesse des nations*, le travail est une durée que l'on peut quantifier, ce n'est plus une expérience –, l'idée que l'on puisse voir s'y appliquer une théorie morale fondée sur la *sympathie* (sentiment moral par excellence pour Smith) est privée de tout fondement logique. En d'autres termes, l'abandon d'une théorie morale appliquée au domaine de la production capitaliste va de pair avec l'idée que le travail est érigé en réalité abstraite, simple rapport de proportionnalité entre les activités productives et la richesse créée.

Or c'est très précisément dans ce vide moral que s'engouffre la définition moderne du *mérite* : pour ne pas avoir à supporter un tel vide – est-il seulement supportable à l'échelle d'un pays entier ? –, la tradition libérale enfouit la question du travail sous le voile du mérite. Celui-ci devient un critère d'évaluation exclusif : pour les économistes libéraux, il ne saurait y avoir de réflexion éthique dans le travail en dehors du mérite. Une telle affirmation est toutefois une contradiction dans les termes. Si, en effet, l'éthique devait se résumer à l'application d'une valeur unique, elle disparaîtrait comme domaine de réflexion et comme pratique. C'est bien parce qu'il y a *débat* sur les valeurs associées aux activités de production que la réflexion *éthique* est aussi importante. En d'autres termes, défendre la perspective d'un ensemble d'exigences éthiques dans la sphère de la production, c'est accepter que les référentiels de valeurs soient multiples et qu'il y ait débat sur leur pertinence respective.

On voit aussi que cette reconstruction idéologique autour de la notion de *mérite* est

POUR LES ÉCONOMISTES LIBÉRAUX, IL NE SAURAIT Y AVOIR DE RÉFLEXION ÉTHIQUE DANS LE TRAVAIL EN DEHORS DU MÉRITE.

une manière de neutraliser l'idée que le travail est une expérience éthique, qui contient des éléments constitutifs de notre rapport aux autres – et à nous-mêmes – à partir de valeurs auxquelles on tient, pour lesquelles on est prêt à se battre, et dont le non-respect est source de souffrance autant que de déshumanisation.

**EN EXPOSANT CELA,
NOUS ENTRONS AUSSI
DANS LE CŒUR DE CE QUI
EST LA THÉORIE
DE L'ALIÉNATION CHEZ
MARX.**

En exposant cela, nous entrons aussi dans le cœur de ce qui est la théorie de l'aliénation chez Marx. Pour celui-ci, fondamentalement, le capitalisme déshumanise. La valorisation exclusive du mérite individuel dans la tradition libérale a privé les travailleurs de l'idée qu'ils sont d'abord des *sujets* qui ont des valeurs à défendre. En face de l'approche par le mérite, on a donc la théorie marxienne (et pas simplement *marxiste*⁴), porteuse d'une pensée très profonde sur le travail. Une idée a cependant dominé cette tradition : celle de *l'exploitation*. C'est important, mais néanmoins insuffisant. Important parce que, indéniablement, des situations d'exploitation accompagnent le développement du capitalisme globalisé et financiarisé, à l'échelle nationale ou internationale. Insuffisant pour deux autres raisons. D'abord, parce qu'une telle notion (l'exploitation) contribue à forger une lecture trop utilitariste de ce qui se joue dans le travail. De notre point de vue, le travail n'est pas seulement un lieu d'affrontement entre des intérêts ; il est aussi un espace de confrontation entre des valeurs – ou des systèmes de valeurs. Ensuite, pour des raisons plus théoriques. À la fin de son œuvre, Marx accrédite l'idée que le travailleur n'est rien d'autre qu'une *force de travail* exploitée par le capitalisme. Les travailleurs ne sont-ils que des « forces » ? Ne sont-ils que des simples mécaniques au service de la production de richesse ? N'ont-ils pas autre chose à faire valoir ?

Un renouvellement de la pensée marxienne s'impose d'autant plus que nous sommes entrés dans une société pluriculturelle où la question du rapport aux valeurs ne dépend plus mécaniquement du rapport de forces autour de la distribution des richesses. La gauche doit prendre le sujet à bras-le-corps, sans pour autant tomber dans une lecture trop culturaliste, mais en articulant les questions économiques et les questions culturelles : que peut donc signifier la question de la justice sociale pour les travailleurs d'aujourd'hui, dans toute leur diversité ?

4 L'approche marxienne prend les écrits de Marx pour *un matériau qui donne à penser*, quitte à être critique à l'égard de son auteur lui-même. Le marxisme est la version réductrice qu'a prise cette tradition de pensée lorsqu'elle a été conçue comme un simple instrument de conquête ou de préservation du pouvoir. Cela ne dédouane pas entièrement les écrits de Marx (contre tout idéalisme – ce que Marx lui-même exérait –, il faut redire que le marxisme entretient bien un *certain rapport* avec la pensée de Marx), mais cela permet de remettre cette pensée au centre de l'analyse critique, dans toutes ses dimensions (par sa diversité et son foisonnement, elle est aussi l'un des meilleurs instruments pour procéder à une critique rigoureuse du marxisme). Sur le sujet, on lira : C. Castoriadis, *L'Institution imaginaire de la société*, Paris, Le Seuil, 1975 ; E. Balibar, *La Philosophie de Marx*, Paris, La Découverte, 2001.

L'ÉTHIQUE COMME CONFLIT DE VALEURS : LA QUESTION DES « DILEMMES »

Je l'ai dit, mon intention est moins de formuler des propositions clé-en-main que d'essayer, prioritairement, de comprendre de quoi est faite l'expérience des travailleurs aujourd'hui. Ma proposition est la suivante : dans de très nombreuses situations, les travailleurs sont confrontés, non pas au seul défi de devoir faire triompher une valeur unique sur une absence totale de référentiel de valeurs, mais à l'expérience de dilemmes, parfois très difficiles à vivre. C'est vrai dans les entreprises privées, qui forment le centre névralgique du système capitaliste, mais c'est vrai également ailleurs : dans les univers bureaucratiques comme dans celui des organisations qui défendent une finalité sociale (entreprises sociales, associations ou mutuelles, mais aussi ONG, partis politiques, syndicats, Églises...). En l'occurrence, l'expérience est celle de valeurs incompatibles entre elles, ou celle d'un conflit entre des valeurs différentes mais qui peuvent avoir une légitimité équivalente. Les choses sont donc plus compliquées que la conviction qu'il n'y aurait qu'un modèle simple à appliquer, un modèle qui restaurerait mécaniquement la dignité des travailleurs, ainsi d'ailleurs que le respect, l'égalité, l'autonomie, etc. On peut même aller plus loin. Parfois, ce sont les conflits sociaux eux-mêmes qui servent de révélateurs. Les valeurs que les travailleurs ont à y défendre ne s'opposent pas simplement à celles des employeurs : il arrive que ces travailleurs soient traversés par plusieurs valeurs qu'ils n'arrivent plus à articuler, sauf au prix d'un véritable effort de reconstruction⁵.

Pour la théorie morale, la question centrale devient donc celle *du mode de résolution de ces dilemmes* à partir, non de l'affirmation d'une valeur contre une autre, mais de *modèles de justice* capables de rendre compte de ces conflits de valeurs et de proposer une issue pratique à ceux que ces dilemmes affectent. Il s'agit de déplacer la focale éthique, en passant de la déclinaison locale d'un principe moral à la prise en compte, dans la réflexion éthique elle-même, des conflits de valeurs qui ne cessent de caractériser nos sociétés pluriculturelles. Disons-le autrement : toute la question consiste à savoir placer l'expérience du pluralisme des valeurs *sous* une exigence générale de justice sociale –le contraire, en somme, du relativisme moral.

En même temps – c'est un point essentiel –, cette exigence générale ne saurait se concevoir sur un mode unilatéral. En la matière non plus, il n'y a pas de modèle unique. Pour affronter la pluralité des valeurs, il faut insister également sur la pluralité des modèles de justice disponibles : telle est, de façon ramassée, l'une des thèses centrales de notre ouvrage. Ainsi a-t-on vu progressivement se superposer des modèles qui, chacun,

**POUR AFFRONTER LA
PLURALITÉ DES VALEURS,
IL FAUT INSISTER
ÉGALEMENT SUR LA
PLURALITÉ DES MODÈLES
DE JUSTICE DISPONIBLES.**

5 A. Honneth, *La Lutte pour la reconnaissance* (1992), Paris, Le Cerf, 2000.

**L'IDÉE EST QUE,
DANS LES SITUATIONS
INÉGALITAIRES, L'UN
NE TRIOMPHE PAS
DÉFINITIVEMENT DE
L'AUTRE.**

ont leur validité propre et reposent sur des arguments sérieux, mais qui ne vont pas pour autant tous dans la même direction. Nous en isolons quatre. Chacun est décrit ci-dessous en fonction de la question centrale qui l'anime.

L'éthique de la discussion

Ce modèle bâti par Jürgen Habermas⁶ pointe une réalité centrale dans l'histoire du mouvement ouvrier.

Les ouvriers ne sont pas seulement demandeurs de pain : ils veulent aussi pouvoir s'exprimer sur ce qu'ils vivent aujourd'hui et désirent pour le futur. Selon ce référentiel, l'injustice centrale désigne une sorte de mutisme public, l'impossibilité d'accéder à un espace public de discussion pour dire ce que l'on vit et ce que l'on veut.

À l'inverse, permettre l'accès à une parole publique suppose de créer les conditions pour qu'existent des espaces de discussion dans les entreprises et les organisations. C'est dans de tels espaces qu'on peut espérer surmonter les conflits de valeurs. Dans ce modèle, en résumé, la figure cardinale de l'injustice est le *mutisme* ; le conflit de valeurs est assumé comme conflit d'opinions ; « je » suis sujet du langage (c'est la forme de subjectivité que ce modèle privilégie).

L'éthique du compromis

Dans ce modèle, on parle, autant que dans le modèle précédent, mais avec la préoccupation centrale d'éviter la tyrannie d'un seul point de vue, d'un seul système de valeurs qui s'imposerait à tous les autres. Autrement dit, il faut tout faire pour que nous puissions vivre dans des organisations qui reconnaissent la pluralité des valeurs. Pour Luc Boltanski et Laurent Thévenot⁷, l'important est moins la prise de parole que la construction de situations permettant de maintenir une pluralité de valeurs dans la durée.

Le modèle belge de la concertation sociale a beaucoup à voir avec cette conception. Le compromis y a une fonction éthique et politique propre : l'idée est que, dans les situations inégalitaires, l'un ne triomphe pas définitivement de l'autre. De manière générale, ce modèle a inspiré tout le courant de la démocratie industrielle. Les mutations du capitalisme global le fragilisent fortement : il a dès lors besoin d'être réinterprété, en sorte de pouvoir reconstruire des compromis sans doute moins institutionnalisés, mais pas pour autant moins efficaces. Ici, la figure cardinale de l'injustice est la *décision arbitraire* ; le conflit de valeurs est assumé et radicalisé ; « je » suis sujet de la négociation (c'est la forme de subjectivité que ce modèle privilégie).

6 J. Habermas, *Théorie de l'agir communicationnel* (1981), Paris, Fayard, 1987.

7 L. Boltanski et L. Thévenot, *De la justification. Les Économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991.

L'éthique du développement

La source du modèle est cette fois le travail d'Amartya Sen⁸, « prix Nobel » d'économie, repris par Martha Nussbaum⁹, autour des « capacités » (*capabilities* en anglais). Ici, il ne s'agit pas seulement de construire des compromis ou de donner la parole à ceux qui n'y ont pas droit habituellement, mais de permettre aux personnes d'énoncer le futur qu'ils souhaitent – de faire valoir un « idéal de vie bonne » pour eux-mêmes ou

leurs proches, y compris dans le travail – et d'avoir les moyens de le mettre en œuvre concrètement. C'est pour cela qu'on peut parler d'une éthique du développement, à comprendre comme « développement des capacités ».

LA FIGURE CARDINALE DE L'INJUSTICE DANS CE MODÈLE EST L'INCAPACITÉ À FAIRE DES CHOIX ET À LES METTRE EN ŒUVRE.

Dès le moment où il y a adhésion au modèle, cela oblige les organisations – privées et publiques – à donner des moyens concrets aux travailleurs, en sorte qu'ils puissent avancer dans la réalisation de leurs projets. De très nombreuses applications sont possibles, par exemple dans les champs de la formation professionnelle ou, plus largement, de la gestion des ressources humaines. La figure cardinale de l'injustice dans ce modèle est l'*incapacité* à faire des choix et à les mettre en œuvre ; les conflits de valeurs sont assumés et explicités ; « je » suis le sujet qui élargit constamment la gamme des choix possibles (c'est la forme de subjectivité que ce modèle privilégie).

L'éthique de la reconnaissance

Axel Honneth¹⁰ a mis le sujet de la reconnaissance sur le devant de la scène. Mais il n'est pas le seul : en la matière, plusieurs approches coexistent. La critique que fait Judith Butler¹¹ permet d'aller plus loin en ceci qu'il s'agit de s'intéresser non seulement à la reconnaissance de ceux qui ont conscience du manque dont ils sont victimes, mais aussi à la question de la « reconnaissabilité » – en l'occurrence, des personnes ou des populations dont on ne pense même pas qu'ils puissent avoir droit à la reconnaissance, parce que celle-ci est d'emblée rendue impossible par les rapports de pouvoir. Après avoir longtemps pensé aux minorités sexuelles, Judith Butler pense désormais aussi, par exemple, aux populations arabo-musulmanes dans le contexte des guerres internationales. Cette fois, la figure cardinale de l'injustice est le *mépris* ; les conflits de valeurs sont assumés à travers le conflit ; « je » suis le sujet d'une singularité dont je re-

8 A. Sen, *L'idée de justice*, Paris, Flammarion, 1992.

9 M. Nussbaum, *Capabilités : comment créer les conditions d'un monde plus juste ?*, Paris, Flammarion, 2012.

10 A. Honneth, déjà cité.

11 J. Butler, *L'État global*, Paris, Payot-Rivages, 2007.

vendique la reconnaissance ou la « reconnaissabilité » (c'est la forme de subjectivité que ce modèle privilégie).

On peut synthétiser ces quatre modèles de la manière suivante :

	Éthique de la communication	Éthique du compromis	Éthique du développement	Éthique de la reconnaissance
Figure cardinale d'injustice	Mutisme	Décision arbitraire	Incapacité	Mépris
Conflits de valeurs	Assumé comme conflit d'opinion	Assumé et radicalisé	Assumé et explicite	Assumé à travers le conflit
Formes de subjectivité	Sujet du langage	Sujet de la négociation	Sujet du choix	Sujet de la singularité

UNE MÉTHODE À INVENTER

Pour que le travail ne soit pas un lieu de déshumanisation, il faut que nous nous donnions les moyens de réfléchir à une méthodologie, faisant en sorte que les travailleurs puissent avoir des possibilités concrètes, d'une part, de clarifier leur propre référentiel de justice et, d'autre part, de mettre celui-ci en œuvre sur le terrain.

Le modèle en question n'est pas sans conséquences, parce que le choix d'un modèle impacte les identités et les manières d'être. Habermas, par exemple, considère que pour mettre en œuvre le modèle de l'éthique de la discussion, il faut non seulement être un sujet parlant, mais aussi être très au clair sur les arguments que l'on veut défendre. Or ces arguments font parfois défaut dans des espaces de discussion truffés de problèmes et de rapports de forces : dans un tel contexte, la vision d'un sujet qui ne demanderait qu'à prendre la parole et qui serait toujours capable de s'exprimer peut certainement être qualifiée d'idéalisée. En même temps, elle peut être très opératoire dans des situations de crise profonde, dominée par l'interdiction d'une parole publique et argumentée. C'est notamment le cas lorsque survient un phénomène traumatique tel que le suicide d'un collègue sur le lieu de travail, ou lors de l'exposition répétée à des situations de grande souffrance, comme dans le monde hospitalier. Mais ceci ne vaut que dans certains contextes. Dans d'autres milieux, par exemple là où une tradition de négociation est à bout de souffle, c'est plutôt le compromis qu'il faudra reconstruire. Et l'on pourrait multiplier les exemples.

En d'autres termes, les modèles de justice doivent être mobilisés en fonction des contextes. Il n'y a pas de modèle unique qui soit susceptible de rendre la dignité aux travailleurs. Il convient de partir de leur expérience concrète – notamment sur le terrain des conflits de valeurs – et, là où ils sont, de voir quels sont les modèles de justice qui leur sont accessibles, ce que ces derniers exigent d'eux-mêmes comme ce qu'ils rendent effectivement possible. S'arracher concrètement aux dominations suppose de

contextualiser les perspectives émancipatrices – et d'éviter de tomber dans un idéalisme naïf ou virulent.

Bien évidemment, les modèles que nous avons identifiés peuvent être articulés entre eux. La question est moins celle de l'un *ou* l'autre que celle de l'un *et* l'autre : comment redonner une parole aux travailleurs qui n'y ont pas droit et, *en même temps*, développer

OBJECTIF : RENDRE LE TRAVAIL PLUS JUSTE, FAIRE DE LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE UNE SCÈNE DE JUSTICE, « RENDRE JUSTICE AU TRAVAIL ».

des capacités sur le lieu de travail ? Comment reconnaître les plus marginaux – les immigrés, les moins qualifiés, les plus âgés ou les plus jeunes, les femmes, etc. – et *en même temps* construire des compromis tenables dans la durée ? Les questions de ce type ne manquent pas.

Dès lors que sont clarifiées les questions du « pourquoi » et du « comment » – celle du « où voulons-nous aller ? » mais aussi celle du chemin pour y parvenir –, on peut en revenir à l'enjeu politique fondamental d'une démocratisation des entreprises capitalistes et,

au-delà, de toutes les organisations de production. Dans une telle perspective, l'action politique prend tout son sens : elle doit créer les conditions institutionnelles de participation des travailleurs à la vie commune, en se donnant pour objectif de rendre le travail plus juste, de faire de la sphère professionnelle une scène de justice, de « rendre justice au travail ».

Poursuivre un tel horizon ne peut se faire sans une démocratisation poussée des rapports sociaux de production : pour les travailleurs, la justice sociale ne pourra émerger sans qu'ils ne soient demandeurs d'une telle exigence, sans qu'ils ne soient, surtout, en mesure de faire valoir ce point de vue dans des rapports sociaux plus équilibrés. Mais, on le dit moins, l'inverse est également vrai : il ne pourra y avoir de démocratie au travail sans clarification des finalités qui fondent une telle revendication. Qu'il s'agisse du renouvellement des politiques sociales – notamment dans le domaine de la concertation sociale – ou de la réinvention des modes de gouvernement dans les entreprises, réfléchir à une telle finalité est devenu un enjeu de premier plan pour les acteurs directement concernés par ces questions, à commencer par les partenaires sociaux. Les supports institutionnels pour poursuivre une telle tâche sont néanmoins devant nous : en la matière, beaucoup reste à inventer.

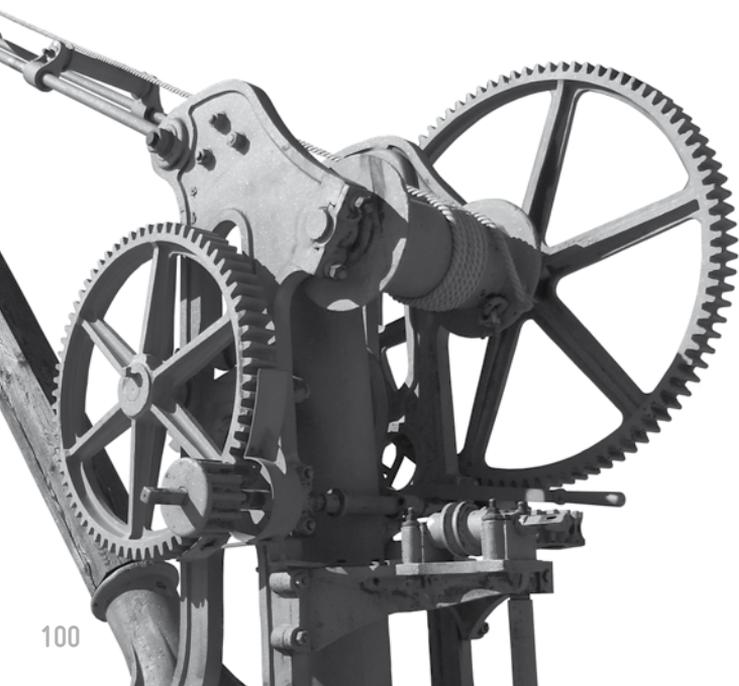
De ce point de vue, l'un des enjeux majeurs pour le mouvement syndical et, plus largement, pour les gauches de ce début de siècle est de renverser la hiérarchie qui a longtemps été celle de la social-démocratie : d'abord concevoir un schéma institutionnel standardisé valable pour tous pour, ensuite, le décliner en applications locales. Nous pensons qu'on peut réfléchir autrement : d'abord vérifier les besoins locaux, les référentiels, les valeurs, les idéaux auxquels tiennent les travailleurs dans les contextes qui sont les leurs ; ensuite, définir ce que devraient être les institutions utiles à construire ce projet d'émancipation collective. ■

LE RETOUR DU TRAVAIL MARCHANDISE

Christian Kunsch

Les travaux le montrent : la centralité du salariat, dans un cadre négocié et régulé, est un facteur d'émancipation individuelle et collective. Malheureusement, le modèle est attaqué de toutes parts ; le travail redevient une marchandise comme une autre. Tout cela contribue au désenchantement citoyen à l'égard de la politique et des institutions. Il est temps de trouver les voies d'un retour à l'offensive, par la formulation de propositions basculantes. Pour le domaine qui nous occupe ici, la redistribution collective du temps de travail pourrait constituer l'une d'entre elles.

Christian Kunsch est président du Mouvement ouvrier chrétien.



Les différentes séquences des travaux relatés ci-avant ont posé une série de questions, mis le doigt sur divers enjeux liés au travail, à son évolution, à son impact tant sur les individus que sur la dimension collective de faire société ensemble. Parmi ces questions et enjeux, relevons :

- L'exclusion et le sentiment d'inutilité qui peut peser dramatiquement sur les travailleurs-euses sans emploi.
- L'augmentation incessante des emplois précaires, et la constitution de ce que Robert Castel a appelé le *précarariat*.
- La robotisation et son impact sur l'évolution des emplois.
- L'ubérisation, la numérisation, et la re-marchandisation du travail avec le retour du travail rémunéré « à la tâche ».
- Les *bullshit jobs*, ces emplois qui dégagent un sentiment d'inutilité, dans le même temps où des multiples activités qui ont une réelle utilité sociale ne trouvent aucune forme de valorisation.
- Les formes de management qui conduisent au *burn out* et à l'augmentation des maladies professionnelles et des incapacités de travail, ainsi que la concurrence entre travailleurs-euses, qui détruit la délibération collective.
- La course à la maximisation du profit qui se traduit par une recherche du moins-disant, par le dumping social, et qui engendre des conditions de travail insoutenables, particulièrement dans des pays du Sud et de l'Est.
- Une répartition des richesses qui n'a de cesse d'agrandir la part du gâteau des actionnaires dans le même temps où est prônée, pour les travailleurs, une modération salariale permanente.
- La remise en question fondamentale de la protection sociale que nous connaissons, de notre modèle de sécurité sociale et de la participation des acteurs sociaux à sa gestion. Des exemples : la loi de réforme du financement de la sécurité sociale, la diminution drastique des allocations de garantie de revenus (AGR), le plan « Pensions » contre lequel nous continuons de nous mobiliser...
- Alors que le Premier ministre Charles Michel ne jure que par « *jobs, jobs, jobs* », nous assistons à des attaques sans précédent sur le droit du travail (notamment la loi Peeters, qui accentue les formes de flexibilité) et contre notre modèle de concertation sociale.

ALORS QUE CHARLES MICHEL NE JURE QUE PAR « JOBS, JOBS, JOBS », NOUS ASSISTONS À DES ATTAQUES SANS PRÉCÉDENT SUR LE DROIT DU TRAVAIL.

Dès lors, nous pouvons parler aujourd'hui, non seulement de mutations et de transformations du monde du travail, mais également de crise du travail et de crise de l'emploi, et ce au travers de trois enjeux : la centralité du travail, l'émancipation sociale qu'il permet, le retour du travail-marchandise.

LA CENTRALITÉ DU TRAVAIL ET DE SA VALEUR

Si certains vont jusqu'à proclamer la fin du travail, d'autres par contre nous invitent à repenser la « valeur du travail » dans une société qui évolue, à interroger la place et la forme que pourraient prendre l'emploi et le travail dans une société où le plein-emploi n'est plus à l'horizon, où il n'est plus possible de combiner croissance et soutenabilité, et où la prospérité de demain devra être durable, juste et mieux partagée.

Notre positionnement de Mouvement ouvrier est que le travail reste central. Tant dans sa dimension individuelle que collective.

Sur le plan individuel, de nombreuses enquêtes (syndicales, de la FTU...) montrent que le travail reste important pour une majorité de personnes. On le sait, les travailleurs/euses privé-e-s d'emploi se culpabilisent fréquemment de ne pas en avoir. Le travail est un des points d'orgue de notre vie collective. Il devrait permettre d'avoir un revenu décent, ce qui est loin d'être le cas, le nombre de travailleurs pauvres étant en constante augmentation. Ce revenu doit non seulement permettre des conditions de vie dignes, mais

NOTRE POSITIONNEMENT DE MOUVEMENT OUVRIER EST QUE LE TRAVAIL RESTE CENTRAL. TANT DANS SA DIMENSION INDIVIDUELLE QUE COLLECTIVE.

aussi une participation à la société. Les individus ont des attentes par rapport au travail, non seulement des attentes en termes de sécurité socio-économique, mais également en termes d'épanouissement, de reconnaissance, d'utilité, d'équilibre avec leur vie privée. Dans notre société, construite culturellement, en profondeur, autour de la valeur travail, celui-ci représente encore réellement un facteur d'identité et d'émancipation.

Ce qui est attaqué aujourd'hui, c'est le travail comme facteur d'émancipation individuelle autant que porteur d'une dimension d'émancipation collective et sociale.

ENJEU DÉMOCRATIQUE ET ÉMANCIPATION SOCIALE PAR LE TRAVAIL

Après la Seconde Guerre mondiale, le travail a été dé-marchandisé grâce à une régulation des rapports de production. C'est dans ce contexte que l'on parle de l'emploi :

- comme forme économique et sociale dans la société salariale ;
- qui donne un statut légal, qui procure des droits et des protections ;
- qui est encadré par des régulations collectives.

Nos travaux permettent de voir à quel point cette fonction politique et démocratique est fondamentale. Les rapports sociaux, les rapports de pouvoir se cristallisent dans le

PLUS LE TRAVAIL EST FLEXIBLE ET PLUS LES SALAIRES SONT BAS, PLUS LES EMPLOYEURS SERAIENT INTÉRESSÉS À ENGAGER DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS...

travail. C'est parce que nous sommes acteurs du travail dans ses dimensions collective, sociale et démocratique que le travail peut continuer à être un facteur d'émancipation sociale, de progrès social.

Aujourd'hui, la logique économique impacte brutalement notre modèle dans lequel le travail, régulé, se devrait non seulement de répondre aux attentes individuelles, mais aussi d'être un moyen de redistribution équitable des richesses.

RETOUR DU TRAVAIL-MARCHANDISE

Car le mouvement s'est bel et bien inversé. La montée en force du néolibéralisme fragilise le travail sur bien des fronts. Dans un contexte où la volonté de dérégulation est toujours plus importante, le travail est ramené à un statut de marchandise comme une autre, dont le prix peut être déterminé en fonction de la loi de l'offre et de la demande. Pour les néolibéraux, le message est simple : plus le travail est flexible et plus les salaires sont bas, plus les employeurs seraient intéressés à engager de nouveaux travailleurs... C'est ce simplisme qui fonde l'attaque contre ce qui avait été acquis de haute lutte. Hier, le travail était objet de négociation collective via des mécanismes institutionnels. Aujourd'hui, il est de plus en plus *re-marchandisé*, c'est-à-dire non plus négocié dans une sphère politique de concertation sociale (par définition publique, en lien avec l'intérêt général), mais dans la sphère marchande régie par des intérêts privés. Lorsque nous voyons les livreurs de Deliveroo, les chauffeurs d'Uber, nous ne sommes pas dans la vision idyllique d'une activité qui serait librement consentie et choisie ; au contraire, nous sommes dans une situation où l'on vient vendre sa force de travail sur un marché concurrentiel de moins en moins régulé. Nous assistons à l'émergence de nouvelles formes d'exploitation des travailleurs/euses.

Ce sont bien deux préoccupations – la préoccupation des personnes et la préoccupation démocratique, collective et sociale – que le Mouvement ouvrier et ses organisations, le syndicat en particulier, ont l'ambition de rencontrer : d'une part, la préoccupation des personnes, c'est-à-dire des travailleurs/euses avec et sans emploi, avec et sans papiers, des travailleurs/euses ici et dans ces pays où les conditions de travail sont bradées ; d'autre part, la préoccupation démocratique.

PRÉOCCUPATION POUR LES PERSONNES

Dans nos actions, il nous faut aller à la rencontre de celles et ceux qui sont aujourd'hui exclu-e-s des formes de protection liées à l'emploi, que ce soit parce qu'ils/elles sont privé-e-s de travail, ou parce qu'ils/elles ont un travail précaire. Nous devons lutter pour que le travail réponde à des critères de qualité ici et ailleurs : un salaire qui n'est pas im-

posé au rabais comme un coût ou une variable d'ajustement, des conditions qui protègent du stress, des maladies professionnelles et des risques d'accident de travail, un temps de travail qui permette de développer aussi sa vie en dehors du travail. C'est également une question sociale de première importance que de pouvoir reconnaître nombre d'activités qui sont utiles pour la collectivité, nombre de projets citoyens qui renforcent la cohésion et la solidarité. La réduction collective du temps de travail constitue une bonne piste pour l'émancipation ; elle répond de manière progressiste à la question du sens et de l'avenir du travail.

**SEUL NOTRE MODÈLE
DE CONCERTATION
SOCIALE EST ENCORE
CAPABLE DE PROMOUVOIR
L'ÉMANCIPATION
DE TOUTES ET TOUS.**

PRÉOCCUPATION DÉMOCRATIQUE

Comme Mouvement ouvrier, nous voulons non seulement défendre un emploi de qualité mais aussi réaffirmer notre rôle d'acteur démocratique fondamental. Nous voulons protéger notre modèle de concertation sociale, qui, seul, est encore capable de promouvoir l'émancipation de toutes et tous.

Au travers des débats avec les militant-e-s, à la lecture de sondages et de reportages, nous mesurons le désenchantement des citoyens à l'égard de la politique. La perte de légitimité concerne les partis politiques et l'ensemble des institutions. Elle va de pair avec la montée du populisme, le succès de partis d'extrême droite – qui s'installent durablement dans le paysage politique européen – et le repli d'une partie importante des citoyens dans le silence et l'abstention politique.

Cette évolution remet en cause le contrat démocratique entre les citoyens, leurs représentants, le paysage institutionnel.

Le désenchantement trouve ses sources d'une part dans les politiques d'austérité menées contre la majorité de la population au bénéfice d'une oligarchie, d'autre part dans le déficit démocratique que provoquent tout autant les agissements à son seul profit d'une partie de la classe politique que la capitulation du politique face au pouvoir du marché.

Face à toutes ces politiques régressives, notre Mouvement se déploie par des actions, des campagnes, des mobilisations pour défendre les droits sociaux conquis de haute lutte. C'est un travail de vigilance, de mobilisation, de combat. Vu l'ampleur de celui-ci, vu le front malheureusement très large des droits à défendre, nous consacrons une part importante de notre temps de travail et de nos forces à ce qui n'est qu'une approche défensive. Certes, elle est nécessaire et indispensable, mais pas suffisante pour autant.

Le péril majeur de ce début de XXI^e siècle est le délitement progressif du contrat so-

cial démocratique qui nous fait vivre et agir ensemble, et cela par la remise en cause des principes d'égalité et de solidarité, le triomphe de la logique du marché, l'atomisation des citoyens, l'ubérisation de l'emploi, la re-marchandisation de pans entiers de notre société. Une marchandisation qui touche aussi la politique, dès lors que celle-ci devient un catalogue d'offres à choisir plutôt qu'un projet structuré de réponses aux demandes sociales de la population. Des leaders qui font offre à des individus qui font leur marché : c'est un renversement de logique politique contre lequel nous devons lutter.

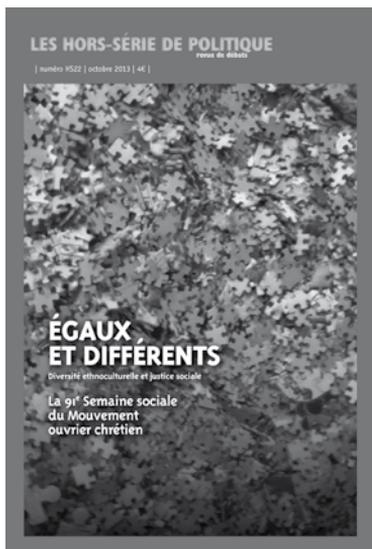
Le moment est critique. Les droits fondamentaux, et les institutions qui les défendent, sont systématiquement remis en cause avec la volonté de les affaiblir, de les démanteler. Des droits sociaux et culturels sont menacés par les politiques néolibérales. Aujourd'hui, c'est le marché qui dicte sa loi, attaque les acquis sociaux. Le désenchantement démocratique mine profondément le contrat social. Dès lors que nous prenons la mesure de la gravité de la situation, nous nous devons de remettre en débat la question du contrat social à partir de nos valeurs, celles du Mouvement ouvrier : la solidarité, l'égalité, l'émancipation. Nous devons également consacrer des forces et du temps de travail à la réflexion, à la relance du débat collectif, à déployer un discours mobilisateur sur des propositions innovantes dans le domaine social. La proposition de réduction collective et de partage du temps de travail en est une.

**RECRÉER UN HORIZON
QUI ENCHANTE,
UN CONTRAT SOCIAL
ET ÉMANCIPATEUR,
DÉMOCRATIQUE, SOLIDAIRE
ET DURABLE.**

Il est temps de recréer un horizon qui enchante, un contrat social et émancipateur, démocratique, solidaire et durable. Remettons-nous en route pour construire ensemble les utopies du monde que nous voulons. Il nous faut continuer de voir, de juger et d'agir : avec l'éducation permanente comme fil conducteur, avec les militant-e-s, partout en Wallonie, à Bruxelles, en Flandre, en Communauté germanophone et ailleurs, dans nos organisations, dans nos fédérations, continuer à débattre des utopies que nous voulons mettre en œuvre.

Le projet est d'avenir, de long terme ; il va au-delà des échéances électorales, même si celles-ci sont une opportunité de préciser nos priorités. Nous ne construirons certes pas seuls : nous le ferons en privilégiant les fronts communs et les plateformes associatives. Nous ne le ferons pas seuls, mais le travail ne se fera pas non plus sans nous. J'invite l'ensemble des forces progressistes et l'union de la gauche à se saisir de ce chantier majeur. L'appel est donc tout à la fois pour continuer à défendre les acquis sociaux, et pour nous mettre en ordre de marche en sorte de pouvoir repartir à l'offensive, en formulant des propositions innovantes « basculantes », susceptibles de redonner du souffle à notre projet égalitaire et solidaire ! ■

LES SEMAINES SOCIALES PRÉCÉDENTES



Cette publication est réalisée sous la responsabilité du Mouvement ouvrier chrétien. Les textes provenant des différents intervenants n'expriment pas forcément l'opinion du MOC.

La Semaine sociale est une co-organisation de l'ASBL Centre d'information et d'éducation populaire du Mouvement ouvrier chrétien avec l'ASBL Fondation Travail-Université, qui en assure les actes.

Elle bénéficie du soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Achévé d'imprimer en octobre 2017

La collection POLITIQUE est éditée par la revue POLITIQUE (www.revue.politique.be).



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

