

A écouter ci-après la présentation au débat sur les transformations du rapport salarial. Accompagnant ce fichier audio le canevas des interventions de Jacques Wajnsztein et Gzavier (le canevas sera mis à jour avec la suite de la participation d'André Dréan (màj 19/12/2013)).

Bonne écoute

En guise d'introduction :

Mais pourquoi donc revenir sur les transformations du rapport salarial aujourd'hui, en particulier en France ?

Récemment, a été proposé par le gouvernement Hollande, puis voté à la Chambre, et enfin au Sénat, le nouvel accord national interprofessionnel, l'ANI, qui, de notre point de vue, mérite que nous y prêtions attention. Ce que nous avons déjà tenté de faire, à travers la rédaction et la diffusion du texte collectif paru dans « Intervention » numéro 11 au printemps, et aussi en commençant à organiser quelques réunions publiques sur le sujet, en portant la contradiction dans des réunions convoquées par les appareils syndicaux, etc.

Pour préciser l'objet de la discussion : nous n'avons pas ici l'intention de décortiquer les côtés juridiques de l'ANI, pas plus que nous ne l'avons fait précédemment, dans l'objectif de cerner au plus près ce qu'il modifie dans le Code du travail actuellement existant en France. Mais nous comptons plutôt explorer plus en profondeur ce qu'il sanctionne et accentue, en termes de mutations du rapport salarial, qui, c'est le moins que l'on puisse dire, est entré en crise, depuis longtemps déjà, dans la foulée de l'épuisement des tentatives révolutionnaires des années 1960-1970. Ce qui nous semble important pour plusieurs raisons.

Ainsi, le fait que nous ayons, pour certains d'entre nous depuis ces années-là, participé au mouvement de critique du travail et que nous en ayons ressenti les limites ne nous dispense pas de continuer notre activité critique dans cette direction. Cela afin de mieux comprendre quelle est la place de l'activité salariée dans la société capitalisée d'aujourd'hui et quelles transformations elle subit. Afin de participer à l'élaboration de réponses adéquates en termes de lutte.

Car nous ne partons pas de l'a priori, assez répandu aujourd'hui dans les milieux qui critiquent l'idéologie du travail, selon lequel rien d'essentiel, en termes d'opposition à la société capitalisée, ne peut désormais apparaître sur le terrain de l'activité salariale. Par exemple, au prétexte que les très faibles réactions à l'ANI, plus ou moins sponsorisées par la CGT, relèvent de la défense du fordisme, en cours de disparition, et de l'idéalisation du Code du travail issu du programme de la Résistance. Pas plus que nous ne partons du

postulat d'après lequel des oppositions concernant, par exemple, la gestion du territoire comme celle de Notre-Dame-des-Landes, seraient a priori plus prometteuses, comme si la question de l'activité salariée ne se posait plus en leur sein.

Ces quelques considérations préliminaires posée, nous vous proposons d'entrer plus en détails dans le vif du sujet.

Dans l'organisation de la production

- Inversion de la chaîne fordiste (production-consommation) avec les principes du toyotisme (la demande commande l'offre).

Conséquences : zéro stock et autres zéros, flux tendus.

Fluidité et dégraissage de la structure bureaucratique par **externalisation** et **sous-traitance**. Cure d'amaigrissement : *Small is beautiful* (exemple : Chrysler dans les années 1970). Il ne s'agit plus de produire plus sur des marchés largement saturés, mais de produire mieux.

- Passage de **l'usine-centre** à **l'entreprise-réseau** comme nouvelle stratégie des grandes firmes avec division du travail et échanges internes, prix fixés hors marché, optimisation fiscale par segmentation d'unités « autonomes » sur l'ensemble du réseau.

- **Substitution capital/travail** (le travail mort remplace le travail vivant) parce que la restructuration des années 1980 s'effectue sur la base d'une augmentation de la productivité et non sur celle d'une augmentation de production (taux de croissance). Conséquence : déclin numérique de la force de travail et introduction et surtout **intégration** complète de la **techno-science** au procès de production (robotisation et informatisation).

- La norme productive (modèle usinier) est remplacée progressivement par la norme organisationnelle (modèle de **l'entreprise-réseau** initié par les FMN).

- Tout ce processus ne pourrait avoir été mis en branle sans la « **globalisation** » des années 1990 et la **financiarisation** des économies. Le drainage de l'épargne et surtout sa **concentration** dans des fonds de pension ou autres fonds d'investissement ont permis l'expression d'une nouvelle forme de puissance à travers la priorité donnée à la **capitalisation** (cf. l'intense processus de fusions-acquisitions) sur **l'accumulation** (ce que nous appelons la **reproduction rétrécie** par rapport à la notion traditionnelle de **reproduction élargie**, base de la dynamique capitaliste).

Le crédit facile sous le contrôle des banques, elles-mêmes sous le contrôle des **États** et plus généralement diverses formes de **capital fictif** ont permis le développement des nouvelles technologies dont beaucoup ne présentaient aucun critère de rentabilité *a priori* et relevaient donc du pari risqué, habituellement dévolu à la finance (**pas de déconnexion**).

- L'intégration de la techno-science, l'inversion de la chaîne fordiste, les flux tendus et le zéro-stock sont des tentatives de maîtriser le temps pour fondre temps de conception, temps de production et temps de circulation, mais cela nécessite une **maîtrise de l'espace**, donc un **quadrillage des transports** et un **contrôle des ressources énergétiques**. Là encore on retrouve la question de l'**État**, à la fois moins puissant en tant que « superstructure » (en fait ce n'en a jamais été une que pendant une courte période historique) et plus puissant dans la mesure où il fonctionne comme une « infrastructure » du capital.

Dans l'organisation du travail

- À la **fluidité** de la production doit correspondre premièrement une **flexibilité au travail** : capacité à changer de postes de travail, polyvalence, formation continue, annualisation du temps de travail, remise en cause du temps de travail comme norme absolue du contrat de travail et brouillage des temps (travail, formation, stages) et des lieux de travail (quand commence et où s'arrête le temps de travail ?) ; et deuxièmement une **flexibilité de la force de travail** : mobilité interne et externe, développement des formes atypiques de contrat de travail et de statut (intérim, CDD, emplois aidés).

Remarque : il faut noter que cette flexibilité a été « retournée » par le changement de cycle. Dans le cycle de luttes des années 1960-70, la **flexibilité était surtout ouvrière** (absentéisme, *turn over*) et s'inscrivait dans une pratique offensive **de refus du travail**, alors qu'elle est devenue **flexibilité patronale** dans le cycle de restructuration à partir des années 1980 et qu'elle s'inscrit dans une **crise du travail**, dans laquelle la force de travail a perdu l'initiative d'autant plus qu'elle ne peut s'appuyer sur les anciennes **forteresses ouvrières** qui ont été les principales victimes des restructurations.

- La chaîne fordiste a fortement régressé sans disparaître, même si on ne retrouve plus de grèves ou mouvements contre les **cadences infernales**, pourtant le problème des cadences demeure dans la mesure où elles prennent d'autres formes avec leur extension au secteur tertiaire (par le biais du nombre de dossiers à traiter par exemple).

- **Des qualifications** acquises et collectives reconnues nationalement et/ou par branches (grilles Parodi) on passe à des qualifications requises par une entreprise en particulier dont les critères sont les plus flous à travers la notion nouvelle de **compétence** (individuelle). L'embauche sur compétence supposée devient un parcours d'obstacles individuel dans

lequel il faut valoriser sa propre « ressource humaine » en tant que **capital humain**.

- Cette compétence individualisée débouche sur une **individualisation** de plus en plus grande des **salaires**...et des **statuts**. Ce que les salariés gagnent avec la diminution des échelons hiérarchiques qui caractérisait l'OST taylorienne et fordiste ne soude pas de collectif salarié comme cela pouvait être en partie le cas dans la grande usine fordienne, parce que chaque salarié (ou une équipe réduite) a ses propres objectifs à atteindre.

- Si les **syndicats** restent des défenseurs de la force de travail en général et peuvent être amenés à cogérer comme en Allemagne et en Suède ou à signer des accords généraux « gagnant/gagnant » de flexisécurité comme au Danemark ou encore demander à participer plus aux décisions des entreprises comme la position de la CFDT et le dernier ANI semblent l'indiquer ; ils ne peuvent plus que difficilement défendre les salariés au jour le jour tant l'**expérience de travail** est devenue **individuelle** et l'**identité ouvrière** ou de « travailleur » (si elle perdure) **négative**.

La **DRH** et le nouveau management sont maintenant au centre de la normalisation organisationnelle et procèdent aux différents dégraissages et autres plans sociaux que les délégués du personnel ne peuvent, la plupart du temps, qu'accompagner.

- Le **travail-fonction** s'impose alors que la notion de **travail productif** perd de sa centralité. Pour le capital, dans une certaine mesure, tout travail est productif, mais le qualificatif a changé de sens. Le travail devient une activité compulsive et disciplinaire; une dépense d'énergie en soi.

Au niveau du marché de l'emploi

- La tendance générale est aux **sureffectifs** : le marché de l'emploi est incapable d'absorber tous les nouveaux entrants et c'est valable en France et Europe où le phénomène est aggravé par la prolongation de la durée du travail au-delà de 60 ans, comme en **Chine** ! Cela se chiffre par des licenciements, mais cela est amorti dans les pays qui possèdent une protection de la part de l'État-providence. Le chômage pourrait donc être bien plus élevé qu'il n'est et toute reprise économique ne signifiera pas forcément hausse de l'emploi puisque les entreprises chercheront en priorité des gains de productivité or nous savons que pour que l'emploi progresse il faut que, toutes choses égales par ailleurs (par exemple du point de vue démographique cela sera un frein pendant encore une vingtaine d'années), le taux de croissance de la production soit supérieur au taux de croissance de la productivité, ce qui demanderait des taux de croissance du type de ceux des Trente glorieuses, improbables à court terme.

- Le **chômage** est devenu **structurel** et les **chômeurs** ne constituent plus une **armée industrielle de réserve** contrairement à ce qu'énonçait **Marx** au XIX^{ème} siècle. Chaque chômeur comme d'ailleurs chaque salarié doit travailler à son **employabilité**. C'est comme s'il fallait créer soi-même son emploi dans une **société de salariés sans travail**. D'où le succès de l'idéologie de **l'auto-entrepreneur**.

- **Fluidité** de la production et flexibilité du travail se retrouvent ici sous la forme d'une nouvelle **segmentation du marché du travail** par rapport à celle du fordisme qui reposait centralement sur la qualification et la subordination hiérarchique à travers les grilles Parodi. Il s'agissait d'une segmentation interne en quelque sorte, par exemple entre ouvriers qualifiés ou non. Aujourd'hui nous avons affaire à une segmentation sous la forme de plusieurs marchés du travail séparant par exemple les entrants et ceux déjà en poste, les jeunes et les moins jeunes, les plus de 50 ans etc.

- **La féminisation** de l'emploi est importante donc le **rapport salarial** continue à s'imposer partout : **l'inessentialisation de la force de travail** ne signifie pas la **fin du travail**.

Cette féminisation de l'emploi est adéquate à une **tertiarisation** des activités dans la société capitalisée. En effet, la nature de beaucoup d'emplois du tertiaire est volatile, fluide et demande de la flexibilité et elle épouse la demande d'une partie de la main d'œuvre féminine (et « jeunes ») pour des emplois à contrat a-typique (**tous les temps partiels ne sont donc pas « subis »**).

- **Les formes a-typiques** de contrats sont en nette progression, mais ils concernent plus les **flux** (les entrants) que les **stocks** (salariés déjà en poste). C'est encore plus le cas en France où ces contrats ne concernent encore qu'environ 15% de la population active, mais avec de fortes disparités suivant les catégories, les hommes entre trente et cinquante ans étant les plus « **garantis** », les jeunes de moins de trente ans ayant les conditions les plus **précaires** surtout s'ils sont sans qualification acquise ou requise.

La situation française est quand même particulière car **l'idéologie du métier** s'y **maintient** plus qu'ailleurs du côté des salariés comme du côté du patronat. La résultante en est une résistance plus forte **et des deux côtés**, à la flexibilité avec l'exigence proclamé d'un « **vrai** » **travail** et non pas simplement d'un **job** donnant accès au revenu.

- **Même** si ce sont les flux qui sont le plus touchés par la précarisation de l'emploi et que ces flux restent minoritaires, il faut remarquer que leur nombre augmente mécaniquement. Ce n'est pas tant l'idéologie néo-libérale ou le méchant caractère des patrons assoiffés de profit qui est en cause que la nature même du nouveau procès de production qui nécessite moins

d'accumulation et d'immobilisation (en produit et en force de travail) et plus de capitalisation.

- **Mais** cette tendance à la précarité n'est ni fatale (par exemple aujourd'hui l'État français continue à titulariser, d'après ancienneté, des salariés auxiliaires ou vacataires même si ceux-ci lui servent conjoncturellement de **variable d'ajustement**) ni porteuse d'un nouveau sujet qui formerait un **précariat** sur le modèle de l'ancien **prolétariat**. En effet, penser cela c'est d'abord négliger **l'inessentialisation de la force de travail** aussi bien du point de vue de son rôle dans la valorisation du capital que du point de vue de la tendance à une augmentation relative de la population surnuméraire du point de vue du rapport salarial capitaliste et ce aussi bien dans les pays centre que pour des pays « émergents » comme la Chine. C'est ensuite penser que ces salariés précaires ont des situations identiques ou proches.

Les transformations autour du travail précaire (Gzavier)

Nous parlerons dans cette partie d'abord de notre prise de distance avec la notion de précarité ou encore de précariat dans son sens généraliste et pour tout dire fourre tout tel qu'il se présente aujourd'hui et ce pour deux raisons principales :

Premièrement la situation des « précaires » peut renvoyer à autant de situations différentes qu'inégales : de l'étudiant pendant quelques années à l'intermittent du spectacle en passant par le chômeur ayant la cinquantaine rien ne les lie réellement (objectivement). Je développerai cela plus en détail plus loin.

Deuxièmement l'utilisation à tort et à travers autant par les médias que par l'extrême gauche de ce terme de précaire (notion portée par les néo-opéraïste de Multitudes) voir de précariat idéalise complètement le passé de l'après guerre jusqu'aux années 70 :

Seulement, petit rappel, la période précitée n'a pas été faste pour tout le monde loin de là : il en ressort des maladies professionnelles mortelles non reconnues comme celles liées à l'amiante et au plomb, une discipline de fer imposée par les petits chefs dans l'automobile pour ce qui est des conditions de travail ; des habitats en logements insalubres malgré la construction de HLM en banlieue, bidonvilles pour travailleurs immigrés, bains-douches publiques, etc... pour ce qui est des conditions de vie.

Le « confort » était tel, le travail tellement abondant et parfait que cela à finit par exploser en 68 en France et ailleurs. Non les 30 glorieuses ne sont pas ce qu'elle paraissent être pour certain : un passé mythique.

Et sur le fond c'est le fil rouge de la lutte des classes qui est bien rompu quant la mémoire ouvrière est mise au rebut par des enfants de prolétaires qui préfèrent devenir vigiles où tout autre chose plutôt qu'opérateurs sur une chaîne quelconque.

Dans le même genre, la notion de précarité tend à s'imposer à la place de la classe ouvrière qui est de moins en moins présente dans les luttes autre que défensive. Pour tous ceux qui ne veulent pas abandonner le sujet révolutionnaire ils en trouvent un nouveau chez les « précaires ». Mais ce sujet me semble complétement échapper à ce qui pourrait faire classe, la dispersion des situations est très prononcée et ce de par la flexibilité demandée tout comme l'externalisation et c'est la communauté de travail qui disparaît.

Reprenons :

La nature du travail précaire est celle du job, archétype qui prenait pied dans l'intérim mais que l'on voit même s'imposer directement dans la fonction publique avec la vacance. Le travail précaire c'est un entre-deux, une situation transitoire où l'on est accroché au monde du travail et en même temps pas entièrement pris par celui-ci avec son corollaire de droits et avantages.

Dans les luttes des années 70 cette forme d'emploi fut aussi un moyen de résister à la norme salariale, c'est le turn over dans les usines et des périodes d'un chômage alors marginale. Aujourd'hui c'est le capital qui a retourné ces pratiques et ce sont les travailleurs qui sont demandeurs. Dès lors il y a fondamentalement des attitudes différentes d'un emploi à un autre dans la problématique des luttes que pourrait porter ce précarité évanescence :

- Dans les grandes entreprises les travailleurs précaires sont complètement noyés dans la masse des autres salariés et cela les amène soit à être suivistes par rapport à des mouvements revendicatifs qui ne les concernent pas forcément directement, soit à avancer leurs revendications propres, mais à s'isoler des autres

- A l'inverse, dans certains secteurs du commerce et de la restauration ou de l'hôtellerie, du bâtiment et des travaux publics et d'une manière générale, dans les très petites entreprises (TPE), l'isolement est originel et géographique car les précaires sont souvent l'unique catégorie de travailleurs employée, mais une catégorie dispersée sur de multiples lieux de travail dont l'unité n'apparaît, au mieux, que dans la lutte.

L'unité ne se décrète pas, notamment pas par en haut et encore moins par les syndicats ou leurs marges qui se veulent « remuantes ». L'unité sur le terrain c'est de tenter de dépasser les barrières de statuts, de postes, de catégories salariales, etc... Mais cela n'a jamais arrangé les syndicats de passer certaine barrière qui font le sens du travail précaire ou pas.

Par exemple il n'y a aucun intérêt pour un travailleur précaire à « bien faire son boulot » alors qu'il est au marges et qu'il peut ce faire virer sans préavis ou presque. Mais le « métier » reste une grande valeur syndicale tandis que le travailleurs précaires n'est tenu que par le salaire. Autrement dit l'unité qui n'existe pas objectivement à donc du mal à se constituer autrement que par des slogans vides de sens.

C'est l'inessentialisation de la force de travail qui explique le travail précaire car il n'y a pas avant tout une volonté de rendre le travail précaire. Le phénomène rentre en réalité dans le cadre plus large de la crise du travail en général même si bien évidemment on parle dans un monde où domine le salariat sous la forme de l'emploi.

Ce qui compte effectivement pour le capital c'est de maintenir les possibilités d'employabilité au point que le chômeur lui-même se doit d'occuper une grande partie de son temps à une recherche d'emploi hypothétique.

En guise de conclusion : le rapport salarial comme rapport de subordination

- Le rapport salarial est contrainte à l'emploi et soumission monétaire, mais il agit aussi comme structuration du rapport social (socialisation, intégration, droits). En conséquence cette subordination **n'est pas soumission**, mais inter-dépendance. Le **capital** est bien encore **rapport social** et contrairement à ce que dit Touraine dans son dernier ouvrage : il y a bien encore société dans le capitalisme. C'est pour cela que nous parlons de **société capitalisée**.

-il reste encadré par **l'État** comme d'ailleurs le « marché du travail » qui n'est pas un véritable marché du fait de l'existence d'un **salaire minimum** et d'une rigidité structurelle du fait de l'existence du code du travail et plus généralement du fait que la **force de travail n'est pas une marchandise** ou en tout cas pas une marchandise comme les autres.

Le rapport salarial inclut d'ailleurs maintenant beaucoup plus un **rapport immédiat à l'État** à travers les revenus sociaux, les aides à l'emploi, le RSA et autres mesures d'insertion ou réinsertion, **qu'un rapport à l'entreprise**. La contradiction n'est plus centralement celle qui naît dans le rapport de production et qu'on a eu coutume d'appeler **exploitation** même en dehors de sa référence marxiste (plus-value et taux d'exploitation) , mais dans la **difficulté à reproduire le rapport social d'ensemble**.

- **La** lutte doit être d'abord lutte contre cette subordination sans retomber dans le purisme du refus du travail qui ne tenait pas compte de la structuration d'ensemble du **rapport social**

et de son caractère de **dépendance réciproque** entre capital et travail. Il faut profiter aujourd'hui à la fois du fait que l'inessentialisation de la force de travail produit elle-même au mieux un **écart** par rapport à la norme salariale ou au moins une mise à distance par rapport au **travail comme valeur** que les patrons et l'État veulent promouvoir, malgré ou à cause de la preuve faite de l'inadéquation si ce n'est de la fausseté de la **loi de la valeur** marxiste ; et que des pratiques d'insubordination existent déjà ça et là.