

# Le travail : une notion à revisiter

*Merci à Francis Tiedrez pour ses lectures attentives et remarques amicales...*

Daniel ROME – professeur d'économie gestion- militant du GFEN

Le mot travail recouvre un concept économique, mais plus largement toute activité humaine qui transforme la nature, qui produit des biens ou des services pour satisfaire des besoins multiples. Le travail c'est aussi bien parler d'une activité professionnelle qui procure un revenu que du travail domestique ou encore du travail intellectuel de l'élève pour réussir ses études. Souvent dans le langage courant, on utilise indifféremment travail, activité et emploi à l'instar des médias qui parlent du marché du travail pour parler du marché de l'emploi. Mais précisons que le travail ne recouvre pas forcément l'emploi. De plus l'emploi implique pour 90% de la population active un contrat juridique avec un employeur donc un revenu et un lien de subordination.

La comptabilité nationale, ne prend pas en compte le travail bénévole qui est fourni notamment par les « institutions sans but lucratif ». S'il était comptabilisé il permettrait d'estimer la contribution du travail bénévole au produit intérieur brut (PIB). Mais seul le bénévolat associatif serait pris en compte dans cette estimation. L'enquête " Vie associative " menée par l'Institut national des statistiques et des études économiques (INSEE) en 2002 auprès des associations et des individus eux-mêmes tente d'offrir, dans un cadre beaucoup plus large, une estimation du bénévolat. La démarche adoptée consiste d'une part à quantifier le travail bénévole en équivalents temps plein (ETP) et d'autre part à parvenir à une valorisation monétaire de cette activité. En 2002, 820 000 emplois ETP sont ainsi dénombrés en France, principalement dans les secteurs du sport, de la culture et des loisirs (400 000). En dépit des obstacles empiriques auxquels il se heurte, le coût d'opportunité, c'est-à-dire ce que devrait déboursier l'organisme dans lequel le donateur est engagé s'il lui fallait faire réaliser ces services non rémunérés par des salariés permet, selon les auteurs, une juste valorisation monétaire du bénévolat. Sa contribution au PIB est ainsi évaluée à environ 1 %.

En fait dans le découpage du temps, il y a une partie du temps de la journée, de la semaine, de l'année qui est consacrée à l'activité professionnelle, une partie à la sphère privée et une partie qui s'intègre dans des activités sociales. L'ensemble contribue au bien-être individuel et collectif. L'activité ne peut donc se résumer à une activité productive mais doit s'élargir à l'activité politique, familiale, amoureuse, culturelle, amicale.

Le travail comme activité professionnelle n'a pas le même sens selon ce que l'on fait. Il est vécu de manière ambivalente à la fois comme une réalisation de soi, comme émancipateur mais aussi comme aliénation, souffrance. Cependant il y a une pente dominante. Le plasticien ou l'écrivain ou encore le chirurgien n'ont pas la même perception du travail que l'ouvrier spécialisé chez Citroën ou la caissière de Monoprix, ni le même rapport au travail...L'un et l'autre ne considèrent pas le temps passé à travailler de la même manière. Le rapport au travail est étroitement lié à l'activité et à la conscience des formes de domination et d'aliénation, mais aussi aux conditions de travail et à la manière dont le travail est valorisé ou non pour soi même et aux yeux des autres. La reconnaissance sociale n'est pas quelque chose de secondaire. Les forces politiques qui revendiquent une révolution néolibérale l'ont bien compris et en ont fait un de leur axe de bataille, non pour émanciper les salariés mais pour donner l'illusion de prendre en compte ceux qui sont au bas de l'échelle, les laissés pour compte. On ne peut donc réfléchir à l'émancipation humaine que si l'on prend en compte l'émancipation dans toutes les activités humaines en proposant un projet qui donne une cohérence d'ensemble permettant de déconstruire des rapports sociaux pour en construire de nouveaux s'inscrivant dans cette démarche.

#### Le travail : s'en affranchir ?

Le chômage de masse qui sévit dans tous les pays industrialisés depuis 30 ans, est-il annonciateur que nous entrons dans une ère marquée par la fin du travail. Il soutient l'idée qu'il existe un rapport inversement proportionnel entre l'évolution de la productivité d'une économie et celle de ses emplois. Pour lui les emplois sont condamnés à disparaître en grande partie : nous entrons dans l'âge de l'informatisation, qui ne pourra jamais absorber les millions de travailleurs qu'employaient l'agriculture, puis l'industrie, puis le tertiaire. Le 21<sup>ème</sup> siècle marquera-t-il donc la fin du travail comme l'expliquent Jeremy Rifkin ou Dominique Méda ? Ou la fin du salariat ? Ce qui est autre chose.

Au contraire le travail est-il une nécessité liée à la survie générale de l'espèce humaine. Le travail n'est pas que la survie biologique et économique, mais aussi la réalisation de l'humain dans l'Homme. Représente-t-il l'essence de l'homme comme le prétendait Marx ? Est-il une activité qui permet à l'homme d'être personne humaine ? Ce qui nous amène à nous demander si l'émancipation du travail porterait l'émancipation du genre humain ?

De quoi parlons-nous lorsque l'on parle du travail ? Peut-on réduire le travail à la seule activité professionnelle ? Bien sûr que non... mais notre propos portera davantage sur ce qui transforme le travail aujourd'hui

#### La transformation du travail vient avec la première révolution industrielle :

La fin du 18<sup>ème</sup> siècle est marquée par la première révolution industrielle en Angleterre puis en France. Cette révolution ouvre une période qui marque une rupture radicale : le capital s'approprie la richesse liée à l'activité productive et modifie en profondeur les rapports sociaux.

L'ensemble de la vie économique et juridique est organisée en fonction de la sphère productive. La naissance du salariat comme contrat et surtout comme

soumission d'une partie de notre temps, transformé en temps contraint et vendu à celui qui détient le capital va transformer durablement les rapports entre les hommes. Marx l'a analysé<sup>1</sup> dans deux ouvrages.

La soumission à ce mode production n'est contesté par le mouvement social et politique que sur la forme et non sur le fond c'est-à-dire sur les mécanismes qui génèrent de la domination dans les rapports sociaux. Regardons aujourd'hui la faiblesse du discours de la Gauche politique et syndicale et la faiblesse de la réflexion quand le nouveau président de la République a mené une partie de sa campagne sur la « *valeur Travail qu'il faut réhabiliter* ».... Quelle mystification !! (Voir encadré)

Cette soumission est corrélée à un étai juridique : le contrat qui est soi-disant la rencontre des volontés et le libre consentement des deux parties liées au contrat (articles 1101 et 1134 du code civil). Nous sommes au cœur de ce qui constitue le libéralisme, notamment cette fameuse liberté individuelle héritière de la pensée des droits de l'Homme de 1789<sup>2</sup> et poursuivie par Napoléon au moment de l'écriture du code civil. Donc la soumission liée au contrat s'exprime dans le salariat et le salariat a produit tout au long de ces deux derniers siècles dans un mouvement dialectique à la fois domination transformée et désaliénation car il a produit des droits, mais enfermés dans la cadre étroit du lien de subordination.

Les théoriciens du management conseillers des dirigeants d'entreprise ont été obligés de prendre en compte la volonté de millions de salariés de travailler autrement et ne pas être transformés en simples exécutants. Ils ont cependant immédiatement réagi et tenté de subvertir et de récupérer à leur profit cette volonté d'émancipation naissante notamment en cassant toutes les formes de solidarité collectives en feignant de respecter la subjectivité de chacun au travail. Pour asseoir complètement leur idéologie ils ont représenté les syndicats comme passésistes et le langage a eu un rôle essentiel dans la bataille idéologique<sup>3</sup> : l'utilisation outrancière du vocabulaire anglo-saxon paraissant plus « branché » et dans l'air du temps a tenté de rendre complètement obsolète et d'un autre âge les mots de capitalisme, exploitation, lutte des classes etc..... Or les mots utilisés véhiculent des concepts.

Au lieu d'une combinaison émancipatrice du « je » et du « nous » les idéologues de l'entreprise ont privilégié le « je » très individuel pour que les salariés organisent entre eux et eux-mêmes la concurrence libre et non faussée. Ainsi je ne m'oppose plus aux tenants du capital à ceux qui organisent le pillage des richesses et qui m'exploitent, mais je m'oppose à mon collègue de travail qui devient mon concurrent. Précisions toutefois que ceci doit être nuancé car les situations ne sont pas les mêmes par exemple en Espagne, au Danemark ou encore en Inde. Mais dans les pays développés où existent à la fois un syndicalisme puissant un droit du travail protecteur et un mouvement progressiste actif sur le plan politique, la situation est un peu meilleure par exemple en Europe du Nord.

---

<sup>1</sup> Dans les manuscrits de 1844 et dans le « Capital - critique de l'économie politique »

<sup>2</sup> Lire à ce propos une contribution intéressante de Michel Clouscard « critique du libéralisme libertaire » et « le Capitalisme de la séduction »

<sup>3</sup> Lire à ce sujet Eric Hazan « la LQR – la propagande au quotidien » Edition Raison d'agir

Donc le contrat de travail institue qu'en échange d'un salaire, le salarié est dépossédé juridiquement des moyens de production puisque le contrat de travail exige le lien de subordination entre l'employé et l'employeur. Non seulement il est dépossédé mais il a parfois à peine les moyens de sa subsistance. Ceux que Marx appelle les prolétaires sont devenus pour le capital de simples marchandises. Le temps disponible des hommes s'achètent comme on achète des vêtements ou de la nourriture. Tels sont les constats par lesquels Marx commence l'analyse et la critique du travail aliéné dans les Manuscrits de 1844. Le contrat de travail tel qu'il est conçu implique que c'est l'employeur qui décide des termes du contrat, de la manière d'organiser la production et des conditions et proportions dans lesquelles s'effectue la répartition monétaire des richesses produites que l'on appelle la valeur ajoutée.

Là se situe aussi un autre niveau d'aliénation. Selon quelle loi ce serait celui qui apporte les capitaux qui devrait décider ? La principale richesse n'est-elle pas le fruit du travail ?

Ainsi se construisent pour une très longue période et sur toute la planète les bases du rapport entre le capital et le travail (*même dans les pays qui se sont réclamés du socialisme le rapport au travail n'a pas changé. Il s'est construit sur la soumission à la hiérarchie et non sur l'émancipation humaine*) sans modifier aucunement le rapport au travail et le contenu aliéné du travail. Quel que soit le système économique, les salariés n'ont jusqu'à présent jamais eu de pouvoir sur l'organisation de la production ni sur les décisions stratégiques de l'entreprise et il faudra attendre presque un siècle pour que le droit du travail apparaisse et commence à réglementer les conditions dont lesquelles s'effectuent la production et ce fameux lien de subordination. Sous l'influence des politiques néolibérales le code du travail et les différentes formes de protection des salariés sont battues en brèche.

Aujourd'hui les conditions dans lesquelles s'effectue le travail ont profondément changé.

Les luttes ouvrières et les grandes conquêtes sociales depuis 150 ans ont permis que les salariés aient des droits dans l'entreprise. La dignité des hommes et des femmes au travail n'est plus bafouée même si beaucoup reste à faire. Mais ce propos ne vaut que pour quelques pays industrialisés d'Europe et d'Amérique.

Depuis 50 ans, la nature du travail lui-même a beaucoup changé, provoqué par une accélération du mouvement des connaissances. Les nouvelles technologies par exemple ne se limitent plus à se substituer à la force musculaire, elles objectivent les opérations intellectuelles, elles segmentent de plus en plus les tâches. Contradictoirement les nouvelles technologies à la fois tendent à réduire tous les travailleurs à la seule fonction d'exécuteur de tâches et en même temps l'obligent à faire face à des imprévus, gérer des dysfonctionnements et amènent d'une certaine manière notamment dans l'industrie à travailler davantage en équipe. Cela exige de la part du salarié une formation plus poussée et une maîtrise plus large des savoirs.

L'innovation technologique et organisationnelle permanente s'intègre de plus en plus à l'exercice du métier et pose de manière radicalement nouvelle les questions de formation. La formation permanente du travailleur est une exigence économique. Cependant elle est de plus en plus externalisée c'est-à-dire qu'elle est de moins en

moins prise en compte dans le temps de travail et modérément reconnue dans la qualification donc dans le salaire. La formation en termes de temps et en termes de coût est de plus en plus à la charge du salarié alors qu'elle profite directement à l'entreprise.

Plus la part de savoir s'accroît et plus il induit des choix à faire, une capacité d'initiative plus grande ainsi qu'une capacité de relation sociale plus importante. Aujourd'hui le travail dans beaucoup de secteurs d'activité exige que les apprentissages et les savoirs ne soient pas dans une logique de répétition, d'exécution mais de compréhension d'appropriation de construction des savoirs. Les idées portées par l'Education Nouvelle peuvent servir pour construire de la désaliénation notamment sur les savoirs et leur maîtrise et ainsi mettre en cause la domination managériale qui tend à segmenter les savoirs pour empêcher une implication des travailleurs dans les décisions et surtout dans une possible remise en cause de l'ordre existant.

L'élaboration des savoirs implique la mise en connexions de connaissances et d'activités différentes. Les entreprises sont conduites à s'organiser de plus en plus en réseaux. Toutes les politiques managériales en témoignent : l'engagement au travail et l'efficacité de cet engagement dépend de l'accès à la maîtrise des connaissances, du plaisir qu'on y trouve et des capacités individuelles d'initiatives qui en découlent. Maîtrise et plaisir ou, si on préfère, réalisation de soi. Celui des autres et le sien propre. Cela induit de plus en plus une posture participative au détriment de la simple exécution et répétition.

L'enjeu aujourd'hui se pose ainsi : comment le développement des technologies et les gains de productivité peuvent permettre à la fois de réduire considérablement la durée du travail pour toute la société et désaliéner le rapport au travail. Selon les économistes proches d'ATTAC ou de la Gauche anticapitaliste, il est possible de fixer pour les années qui viennent la durée hebdomadaire à 30h par semaine Mais réduire le temps de travail ne suffit pas. On peut travailler moins et vivre le temps passé à travailler comme du temps aliéné ; On peut travailler moins et produire des biens et services socialement inutiles et gaspilleurs de richesse comme la production d'armement ou toutes les organisations de la production qui génèrent de la souffrance au travail ou provoquent des maladies professionnelles, donc un coût supplémentaire pour la sécurité sociale. On ne peut pas penser le travail indépendamment du type de croissance que l'on souhaite et des formes de développement qui libèrent les individus.

*Il importe donc dans l'organisation même du travail de rompre avec les logiques qui segmentent le travail, qui déposèdent le travailleur de toute initiative créatrice, le rendant finalement comme un simple exécutant de tâches. Donne-t-on par exemple aux enseignants le temps et les moyens pour réfléchir collectivement à leurs pratiques qui peuvent malgré de bonnes intentions produire de l'échec scolaire ? De plus en plus le professeur est transformé en applicateur zélé de programmes, de référentiel et en évaluateur pour organiser le tri social et non pour aider l'élève à progresser. Le monde enseignant résiste mais les idées libérales, de concurrence, de rentabilité des*

formations, des établissements font leur chemin. Les idées progressistes sont battues en brèche ou récupérées pour être mieux perverties, notamment les idées d'éducation nouvelle.

Autre exemple donne-t-on aux salariés de l'industrie aéronautique toutes les informations sur les dangers que comportent par exemple le travail dans les ateliers de peinture et les outils pour travailler autrement sans mettre en péril leur santé ? Permet-on à des milliers de journalistes qui sont pigistes de faire des enquêtes de terrain pour apporter une véritable information aux lecteurs du journal et ainsi réaliser un travail qui ait un sens et respecte la déontologie du métier ?

De plus en plus les salariés sont contraints de « faire du chiffre », « d'augmenter leurs performances ». Cette dérive observée dans l'industrie depuis longtemps s'est étendue dans les services (banques assurances distribution) mais aussi dans l'Éducation la Santé la Culture et la sécurité publique. Les dirigeants d'entreprise exigent toujours plus des salariés ; à qui on demande une espèce d'engagement total. Ainsi le salarié fait beaucoup plus que ce qu'il doit faire et c'est l'écart entre le travail prescrit et le travail réel qui permet que le « système » fonctionne. Il mobilise des tas de compétences et de savoirs qui ne sont pas reconnus. Pour des métiers de plus en plus nombreux la frontière entre la sphère professionnelle et familiale est de plus en plus effacée. Les enseignants notamment le vivent quotidiennement. Souvent le salarié se doit corps et âme pour son travail. Et cette situation est acceptée car il y a l'enjeu de la reconnaissance de soi et le besoin d'autonomie au travail. L'autonomie au poste de travail n'est pas l'émancipation du travailleur mais une forme de la contradiction entre développement de la responsabilité et augmentation de l'exploitation. Ce gain progressif d'autonomie au travail a son ambivalence. Désaliénation possible et nouvelles aliénations s'entremêlent<sup>4</sup>. De plus, avec le développement de la précarité et le chômage de masse, cette contradiction empêche des millions de salariés de poser la question essentielle dans le cadre du salariat où le travail devient de plus en plus du travail immatériel<sup>5</sup> : la rémunération du travail. Quels critères prendre en compte pour définir la valeur du travail ou du temps passé au travail ? La valeur ajoutée produite est un bon critère. Mais même dans les limites actuelles des critères la part de la valeur ajoutée qui rémunère le travail a diminué de plus de 10 points par rapport au PIB depuis 20 ans<sup>6</sup> soit à peu près 190 milliards d'€ volés aux salariés. Et les thuriféraires de la révolution néolibérale expliquent que nous ne pouvons pas faire autrement car nous sommes en compétition avec d'autres pays qui ont un « coût du travail plus faible » !! Donc la variable d'ajustement est toujours le prix du travail mais jamais les dividendes versés aux actionnaires.

Pour conclure nous pourrions considérer que le travail comme enjeu de reconnaissance de soi passe par une transformation de nos conceptions en termes de mobilisations sociales et d'activité politique. De ce fait, la compétence ou la reconnaissance du caractère « professionnel » englobe tous ses éléments et accroît

---

<sup>4</sup> Je reprends une formulation de Pierre Zarka, directeur de l'OMOS (Observatoire sur le mouvement de la société).

<sup>5</sup> Lire à ce sujet les travaux de Antoni Negri et Maurizio Lazzarato et André Gorz

<sup>6</sup> Source INSEE et Eurostat

donc considérablement l'implication de la personnalité et le besoin d'autonomie au travail. La prise en compte de la subjectivité au travail est déterminante. Cette autonomie aussi est un appel à bousculer les hiérarchies. Le salaire, toute progression dans la reconnaissance et la maîtrise des décisions de l'entreprise, le droit à l'information et à la parole, à la formation s'entremêlent indissociablement. L'engagement de la personnalité nourrit une volonté de maîtrise et une attente de reconnaissance de son utilité sociale, une valorisation nouvelle de la notion de métier. Or dans la visée néolibérale on passe progressivement du poids de l'obéissance explicite à celui des obligations implicites. Les travailleurs doivent accepter la domination comme un fait naturel. Ils doivent être en quelque sorte consentants à « l'insu de leur plein gré ». Un des aspects n'est-il pas de remettre en cause l'essence même du contrat de travail comme forme juridique de la domination ? Penser le travail de manière radicalement nouvelle suggère une cohérence du projet politique qui parle autant à l'ouvrier qu'à l'ingénieur, qui parle finalement à toute la société car tout le monde a intérêt à changer l'ordre des choses et qui mette en perspective une utopie fondée sur la libération humaine.

## ENCADRE

« Rien n'est plus faux en effet que ce préjugé tenace d'une France paresseuse<sup>7</sup> : les salariés français figurent au contraire parmi les plus productifs au monde. Selon les chiffres du Bureau des statistiques du travail (BLS), un Français qui occupe un emploi avait produit 71 900 dollars de richesses en moyenne au cours de l'année 2005. C'est certes moins que les 81 000 dollars produits par l'employé américain moyen, mais significativement plus que les 64 100 dollars d'un Anglais, les 59 100 d'un Allemand ou les 56 300 dollars d'un Japonais... Et même en matière de temps de travail, si Nicolas Sarkozy ne se contentait pas de répéter les poncifs que lui soufflent ses amis chefs d'entreprise, il saurait que les salariés français ne sont pas, et de très loin, ceux qui travaillent le moins en Europe. Selon Eurostat, l'organisme statistique officiel de l'Union, un salarié français travaillait en moyenne 36,4 heures par semaine au troisième trimestre 2006. Contre 36,1 dans l'ex-Union à quinze pays. Les Français travaillent presque aussi longtemps que les Anglais (36,5 heures) et significativement plus que les Danois (34,6 heures) dont le modèle social est si envié, ou que les Allemands (34,5 heures) champions du monde de l'exportation. Sans parler des Néerlandais qui ne restent en moyenne que 29,8 heures au travail chaque semaine. »

*Guillaume Duval rédacteur en chef d'Alternatives Economiques – extrait de Rebonds dans Libération du 7 mai 2007*

<sup>7</sup> Guillaume Duval rédacteur en chef d'Alternatives Economiques – Libération du 7 mai 2007