



BROCHURE SYNDICALE SORTIR DE LA SOCIÉTÉ DU TRAVAIL

« LES SYNDICATS ENTRE LE NÉO-CORPORATISME ET L'ÉLARGISSEMENT DE LEUR MISSION »

*Résumé à l'intention des syndicalistes et autres militants de gauche
Par André GORZ*

(ce texte a servi de base de discussion au colloque international sur « Le Syndicalisme en l'an 2000 », organisé par la Confédération des syndicats chrétiens (CSC/ACV), en décembre 1986, à Bruxelles.)

1. LA CRISE DU TRAVAIL

1. 1. L'idéologie du travail

Le travail à but économique n'a pas toujours été l'activité humaine dominante. Il n'est dominant à l'échelle de toute la société que depuis l'avènement du capitalisme industriel, il y a environ deux cents ans. Avant cela, dans les sociétés prémodernes, au Moyen Âge et dans l'Antiquité, de même que dans les sociétés précapitalistes qui subsistent aujourd'hui, on travaillait moins, beaucoup moins même que de nos jours. À tel point que les premiers industriels, au XVIIIe et au XIXe siècle, avaient les plus grandes difficultés à contraindre leur main-d'œuvre à venir travailler toute la journée durant, jour après jour. Les premiers patrons de manufactures ont fait faillite à cause de cela.

C'est dire que ce que les Anglo-Saxons et les Allemands appellent « l'éthique du travail » et la « société de travail » sont choses récentes.

Le propre des « sociétés de travail », c'est que le travail y est considéré tout à la fois comme un devoir moral, comme une obligation sociale et comme la voie vers la réussite personnelle. L'idéologie du travail tient pour acquis :

- que plus chacun travaille, mieux tout le monde s'en trouve ;
- que ceux qui travaillent peu ou ne travaillent pas portent un préjudice à la collectivité et ne méritent pas d'en être membres ;
- que qui travaille bien réussit socialement et que qui ne réussit pas en porte lui-même la faute.

Beaucoup d'entre nous restent profondément imprégnés par cette idéologie et il n'est pas de jour qu'un homme politique, de droite ou de gauche, ne vienne nous exhorter au travail en affirmant que c'est par le travail que nous surmonterons la crise présente. Pour « vaincre le chômage », ajoute-t-on, il faut travailler plus et non pas moins.

1. 2. La crise de l'éthique du travail

En réalité, l'éthique du travail est devenue caduque. Il n'est plus vrai que, pour produire plus, il faut travailler plus, ni que produire plus conduit à vivre mieux.

Le lien entre plus et mieux est rompu ; car pour beaucoup de produits ou services nos besoins sont largement couverts, tandis que beaucoup de nos besoins insatisfaits seront comblés non pas en produisant plus, mais en produisant autrement, autre chose, voire en produisant moins. Cela vaut, en particulier, pour nos besoins d'air, d'eau, d'espace, de silence, de beauté, de temps, de contacts humains.

Il n'est plus vrai non plus que plus chacun travaille, mieux tout le monde s'en trouve. La crise présente a impulsé une mutation technique d'une ampleur et d'une rapidité sans précédent : la « révolution micro-électronique ». Celle-ci a pour effet et pour but des économies de travail rapidement croissantes, dans l'industrie aussi bien que dans les administrations et services. Des productions croissantes y sont assurées avec des quantités de travail décroissantes. Il en résulte que le processus social de production n'a plus besoin que tout le monde y travaille à plein temps. L'éthique du travail en devient impraticable et la société de travail est en crise.

1. 3. L'idéologie néo-conservatrice de l'effort

Tout le monde n'est pas conscient de cette crise ; certains en sont conscients mais ont intérêt à la nier. C'est le cas, en particulier, de nombreux « néo-conservateurs ». Ils tiennent à perpétuer l'idéologie du travail dans un contexte où le travail payé devient de plus en plus rare. De la sorte, ils poussent les personnes à la recherche d'un travail payé à se concurrencer de plus en plus durement les unes les autres. De cette concurrence, ils attendent que le prix du travail (c'est-à-dire le salaire) baisse et que les « forts » éliminent les « faibles ». De cette sélection néodarwinienne des « plus aptes », ils espèrent la renaissance d'un capitalisme dynamique, débarrassé de ses scories et de tout ou partie des lois sociales.

1. 4. Travailler moins pour travailler tous

L'intérêt commun des salariés est, au contraire, de ne pas se concurrencer, d'organiser leur union face au patronat et de négocier collectivement avec lui les conditions de leur emploi. Le syndicalisme est l'expression de cet intérêt commun.

Dans un contexte où il n'y a pas de travail payé à plein temps pour tout le monde, l'abandon de l'idéologie du travail devient pour le mouvement syndical un impératif de survie. Cet abandon n'est en rien un reniement. Le thème de la libération du travail, de même que le thème du « travailler moins pour travailler tous » ont motivé les luttes du mouvement ouvrier depuis ses origines.

1. 5. Les formes de travail

Par « travail », nous avons pris l'habitude d'entendre une activité payée, accomplie pour le compte d'un tiers (l'employeur), en vue de fins qu'on n'a pas choisies soi-même et selon des modalités et des horaires fixés par celui qui vous paie. La confusion entre « travail » et « emploi » est courante, de même que la confusion entre « droit au travail », « droit à un salaire », et « droit à un revenu ».

Or, en réalité, toute activité n'est pas du travail et tout travail n'est pas payé ni effectué en vue d'un paiement. Il convient de distinguer trois types de travail :

1. 5. 1. Le travail à but économique

Le travail qu'on accomplit en vue d'un paiement. C'est l'argent, c'est-à-dire l'échange marchand qui est alors le but principal. On travaille d'abord pour « gagner sa vie » et ensuite seulement pour la satisfaction ou le plaisir que, le cas échéant, on retire de ce travail. Nous appellerons celui-ci travail à but économique.

1. 5. 2. Le travail domestique et le travail pour soi

Le travail qu'on accomplit non pas en vue d'un échange marchand mais en vue d'un résultat dont on est soi-même, directement, le principal destinataire et bénéficiaire. C'est là le cas, entre autres, du «

travail de reproduction », c'est-à-dire du travail domestique qui, jour après jour, assure les bases nécessaires immédiates à la vie : préparer les aliments, veiller à la propreté de son corps et de son logement, mettre au monde et élever des enfants, etc. Ce travail a été et est encore souvent imposé aux femmes en plus du travail à but économique.

Par le fait que la communauté domestique (famille ou famille élargie) est une communauté de vie fondée sur la mise en commun et non sur la comptabilisation et l'échange marchand, le paiement du travail domestique n'a pas été envisagé jusqu'à ces derniers temps. Le travail domestique a, au contraire, été considéré comme un travail fait par et pour la communauté domestique indivise. Cette façon de voir, il faut le souligner, n'est légitime que si les membres de la communauté domestique se partagent équitablement les tâches. Le paiement du travail domestique moyennant une allocation publique que certaines militantes réclament pour la femme, au nom de l'utilité sociale de ce travail, ne peut pas conduire à un partage équitable des tâches et présente en outre les inconvénients suivants :

- il transforme le travail domestique en travail à but économique, c'est-à-dire en emploi (de) domestique
- il assimile le travail domestique à un travail utile à la société, alors que son but est et doit être non pas l'utilité sociale mais le bien-être et l'épanouissement personnel des membres de la communauté, ce qui est fort différent. La confusion entre l'épanouissement des personnes et leur utilité sociale relève d'une conception totalitaire de la société dans laquelle il n'y a pas de place pour la singularité et l'unicité de chaque personne ni pour la spécificité de la sphère privée. Celle-ci est et doit être par essence soustraite au contrôle social et aux critères d'utilité publique.

1. 5. 3. L'activité autonome

Les activités autonomes qu'on accomplit comme étant une fin en elles-mêmes, librement, sans nécessité. Il s'agit là de toutes les activités éprouvées comme épanouissantes, enrichissantes, sources de sens et de joie : activités artistiques, philosophiques, scientifiques, relationnelles, éducatives, charitables, d'entraide, d'autoproduction, etc. Toutes ces activités requièrent un « travail » au sens d'effort, d'application méthodique, mais portent leur sens et leur récompense dans leur accomplissement autant que dans leur résultat : elles ne font qu'un avec le temps de vivre. Encore faut-il que celui-ci ne soit pas chichement mesuré. En effet, une même activité — par exemple élever des enfants, préparer un repas, prendre soin du cadre de vie — peut être un travail dont on subit les contraintes comme oppressives ou une activité à laquelle on prend plaisir, selon qu'on est harassé par le manque de temps ou qu'on l'accomplit tout à loisir, dans la coopération et le partage volontaires des tâches.

1. 6. La fin de l'utopie

Le travail à but économique n'est devenu progressivement dominant qu'avec le capitalisme et la généralisation des échanges marchands. Il a éliminé, en particulier, beaucoup d'échanges de services non marchands et de productions artisanales dans lesquelles le travail à but économique et le plaisir de créer du beau étaient inextricablement mêlés. C'est pourquoi le mouvement ouvrier a originellement contesté la primauté que le capitalisme industriel conférait au travail salarié et aux buts économiques. Réclamant l'abolition du salariat et le gouvernement ou auto-gouvernement de la société par les travailleurs librement associés, maîtres des moyens de production, la contestation ouvrière allait toutefois à contresens du développement en cours. Elle avait un caractère utopique, car les possibilités de lui donner corps ne se dessinaient pas.

Or ce qui était utopique au début du siècle dernier cesse en partie de l'être aujourd'hui : le processus social de production, l'économie requièrent de moins en moins de travail salarié. La subordination

au travail salarié et aux buts économiques de toutes les autres activités et fins humaines perd son sens et sa nécessité. L'émancipation par rapport à la rationalité économique et marchande devient possible. Elle ne se réalisera que par des actions qui non seulement la prennent expressément pour but mais en illustrent la possibilité. L'action culturelle, le développement d'« activités alternatives » prennent une importance toute particulière dans ce contexte. J'y reviendrai plus loin.

2. CRISE DU TRAVAIL, CRISE DE SOCIÉTÉ

2. 1. Donner un sens au changement : la libération du temps

Le syndicalisme ne peut se perpétuer comme mouvement porteur d'avenir que s'il ne limite pas sa mission à la défense des intérêts spécifiques des travailleurs salariés. Tant dans l'industrie que dans le tertiaire classique, la contraction de la quantité de travail demandée va en s'accroissant. Selon une estimation syndicale allemande, 5 % seulement des nouvelles technologies qui seront disponibles à la fin du siècle sont actuellement exploitées. Les réserves de productivité (c'est-à-dire les économies de travail prévisibles) sont immenses dans l'industrie et dans le tertiaire classique.

La libération du travail à but économique, par réduction de sa durée, et le développement des autres types d'activités, autorégulées et autodéterminées, sont seuls susceptibles de conférer un sens positif aux économies de travail salarié qui découlent de la révolution technique en cours. Le projet d'une société du temps libéré où tout le monde pourra travailler mais travailler de moins en moins dans un but économique, ce projet est le sens possible du développement historique présent. Il peut donner une cohésion et une perspective unifiante aux différentes composantes du mouvement social, car :

- 1) il surgit dans le prolongement de l'expérience et des luttes ouvrières passées ;
- 2) il dépasse cette expérience et ces luttes vers des objectifs conformes aux intérêts des travailleurs aussi bien que des non-travailleurs, et peut donc cimenter leur solidarité et leur volonté politique commune ;
- 3) il correspond à l'aspiration d'une proportion importante d'hommes et de femmes à (re)prendre le pouvoir sur et dans leur vie.

2. 2. Reprendre le pouvoir sur sa vie

Les luttes menées sur les lieux de travail conservent toute leur importance mais le mouvement ouvrier ne peut pas ignorer que d'autres luttes, menées sur d'autres terrains, ont une importance croissante pour le devenir de la société et la reconquête par les hommes et les femmes du pouvoir sur leur vie. En particulier, la lutte du mouvement syndical pour une réduction de la durée du travail payé ne peut ignorer que les contraintes du travail non payé, accompli, dans la sphère privée, pour les femmes, peuvent être aussi pesantes que celles subies par les hommes et les femmes dans leur métier. La lutte pour la réduction de la durée du travail payé doit donc aller de pair avec un nouveau partage, équitable, des tâches non payées de la sphère domestique. Le mouvement syndical ne peut être indifférent aux luttes spécifiques que le mouvement des femmes mène dans ce sens et il doit les prendre en compte dans ses orientations propres, en particulier en ce qui concerne l'aménagement et l'autogestion des horaires.

Le mouvement syndical ne peut être indifférent non plus à la lutte des populations contre l'envahissement de leur milieu de vie par des systèmes mégatechnologiques qui exproprient les habitants de leurs pays, façonnent ou détruisent l'environnement selon des exigences inhumaines, installent, au nom d'impératifs de sécurité ou de logistique, un pouvoir technocratique soustrait à tout contrôle.

Le droit des personnes à gouverner souverainement leur vie et leur mode de coopération avec les autres est un tout. Il ne peut être conquis sur le terrain du travail et des rapports de travail au

détriment des luttes menées sur d'autres terrains, pas plus qu'il ne peut être conquis sur ces autres terrains au détriment des luttes du travail.

2. 3. Vers les 50 % de marginaux

La réduction progressive et massive de la durée du travail sans perte de revenu est la condition nécessaire (quoique non suffisante, j'y reviendrai) d'une répartition du travail payé sur tous ceux et toutes celles qui désirent travailler, et d'une répartition équitable du travail non payé de la sphère privée. Il faut donc que tous puissent travailler moins afin que tous puissent vivre mieux et gagner leur vie en travaillant. C'est ainsi seulement que pourront être enrayées, puis inversées, la scission de plus en plus profonde de la société, la segmentation du marché du travail, la marginalisation d'une proportion croissante de la population.

Selon une étude de Wolfgang Lecher, du WSI (Institut de recherches économiques et sociales de la DGB), la continuation de l'évolution présente conduirait d'ici une dizaine d'années à ce que la population active soit segmentée selon les proportions suivantes :

- 25 % de travailleurs permanents, qualifiés et protégés par des conventions collectives dans les grandes entreprises ;
- 25 % de travailleurs périphériques qui, dans les entreprises de sous-traitance et de services, occupent des emplois précaires, peu qualifiés, mal payés, selon des horaires variant au gré de l'employeur et des fluctuations du marché ;
- 50 % de travailleurs marginaux, chômeurs ou demi-chômeurs, faisant des travaux occasionnels ou saisonniers, des « petits boulots ». Dès à présent, 51 % des Français âgés de 18 à 24 ans sont dans ce cas (26 % de chômeurs complets, 25 % de « petits boulots »); en Italie, en Espagne, aux Pays-Bas, en Grande-Bretagne, notamment, ces proportions sont encore plus élevées.

2. 4. Les nouveaux domestiques

Le sens de cette évolution est reconnu et accepté à droite. Une nouvelle idéologie patronale, dite de « la ressource humaine », cherche à intégrer dans les entreprises modernes, présentées comme des « lieux d'épanouissement intellectuel et personnel », le noyau stable des travailleurs permanents qualifiés et préconise pour les autres des « emplois modestes » à « salaire modeste », dans les entreprises de services et, tout particulièrement, dans les services de « personne à personne ».

Aux États-Unis, pris souvent comme modèle, la majorité des 13 à 15 millions d'emplois nouveaux créés depuis dix ans appartiennent au secteur des services personnels le plus souvent précaires, mal payés, sans possibilité de qualification et d'évolution professionnelle : gardiens d'immeuble, veilleurs de nuit, hommes et femmes de ménage, serveurs et serveuses, employés de « fast foods », aide-infirmiers, livreurs, marchands ambulants, cireurs de chaussures, etc. Ces services de « personne à personne » sont en fait des emplois de domestique ou serviteur personnel sous leur forme modernisée et socialisée. Il a été réservé à l'actuel ministre français des Affaires sociales de reconnaître cette vérité en suggérant que l'embauche d'employés de maison soit encouragée par un régime fiscal favorable à ceux qui les emploient.

Il y a là un parallèle frappant avec l'évolution qui s'est produite au siècle dernier quand, par suite de la concentration agraire et de la mécanisation de l'industrie textile, des millions de chômeurs et de chômeuses se sont fait embaucher comme domestiques : les « serviteurs personnels et domestiques » ont représenté 14 % de la population active britannique entre 1851 et 1911. Il est probable que les services de « personne à personne » — y compris les salons de massage et de relaxation, les

groupes de thérapie, les cabinets de conseils psychologiques, etc. — représentent aujourd'hui, aux États-Unis notamment, plus de 14 % de la population active.

Comme dans les colonies de jadis et dans beaucoup de pays du Tiers Monde actuellement, une masse croissante de gens en est réduite, dans les pays industrialisés, à se disputer le « privilège » de vendre leurs services personnels à ceux qui conservent un revenu confortable.

2. 5. Les dangers du néo-corporatisme syndical

Un clivage s'opère de la sorte qui traverse les frontières entre les classes sociales. Comme l'observe Wolfgang Lecher dans l'étude déjà citée : « L'opposition entre travail et capital est de plus en plus nettement recouverte par l'antagonisme entre les travailleurs permanents et protégés, d'une part, les travailleurs périphériques et les chômeurs, d'autre part... Les syndicats risquent de dégénérer en une sorte d'assurance mutuelle du groupe relativement restreint et privilégié des travailleurs permanents ». S'ils se donnent pour seule tâche de défendre les intérêts de celles et de ceux qui occupent un emploi stable, les syndicats sont menacés de dégénérer en une force néo-corporatiste et conservatrice, comme dans certains pays d'Amérique latine. La tâche du syndicalisme, s'il veut survivre et se développer en tant que mouvement porteur de libération individuelle et sociale, doit donc s'élargir plus nettement encore que dans le passé au-delà de la défense étroite des travailleurs en tant que tels, sur leurs lieux de travail. Les syndicats n'éviteront de devenir une force néo-corporatiste et catégorielle que si la segmentation de la société et la marginalisation d'une proportion croissante de gens peuvent être empêchées. Une politique ambitieuse de réduction continue et programmée de la durée du travail y est indispensable. Le syndicat à lui seul est incapable d'imposer et de conduire une telle politique. Mais il peut, par ses luttes, en faire accepter la nécessité et, surtout, la prendre pour but directeur de ses actions et de son projet de société. Le projet d'une société où chacun pourra travailler moins afin que tous puissent travailler mieux et vivre plus devient aujourd'hui l'un des principaux ciments de cohésion.

Il reste à examiner :

1° l'ampleur de la réduction de la durée du travail envisageable ;

2° les changements et tâches culturels qui en découlent pour les syndicats ;

3° ce qu'elle peut changer dans la vie de chacun ; 4° comment elle peut être programmée, réalisée et rendue compatible avec l'amélioration du niveau de vie.

3. Travailler moins pour travailler tous

3. 1. Vers les 1 000 heures par an

La présente révolution technique conduit à des économies de travail dont l'ampleur est souvent sous-estimée. Dans l'industrie, la productivité augmente, depuis 1978, de 5 à 6 % par an ; dans l'ensemble de l'économie, elle augmente de 3 à 4 % par an. La production de biens et services marchands, elle, croît de 2 % à peine par an. Autrement dit, sans cesser de croître légèrement, l'économie diminue tous les ans d'environ 2 % la quantité de travail dont elle a besoin.

Cette économie nette de travail promet de s'accélérer d'ici à la fin du siècle grâce, notamment, aux perfectionnements prévisibles en matière de robotique et de bureautique. Mais même sans accélération, les besoins de travail dans l'économie auront diminué d'ici dix ans d'au moins 22 % ; d'ici quinze ans ils auront diminué d'environ un tiers.

Les perspectives sont donc les suivantes d'ici au début du XXI^e siècle : ou bien les normes actuelles de travail à plein temps sont maintenues et aux 10 à 20 % de chômeurs actuels s'en ajouteront 35 % supplémentaires ; ou bien la durée du travail à but économique est réduite en proportion des économies de travail prévisibles et nous travaillerons 30 à 40 % d'heures en moins — voire moitié moins si tout le monde doit pouvoir trouver un travail rémunéré. Des solutions intermédiaires sont évidemment envisageables ; mais la solution optimale est évidemment celle qui permet à chacun et

à chacune de travailler mais de travailler moins, de travailler mieux et de recevoir sous forme de revenus réels croissants sa part de la richesse croissante qui est socialement produite. Cela suppose que la durée du travail, qui est actuellement d'environ 1 600 heures par an, soit ramenée par paliers et de façon programmée à environ 1 000 heures dans quinze à vingt ans, sans diminution du niveau de vie, au contraire. Cela requiert un ensemble de politiques spécifiques et en particulier une politique sociale qui fasse dépendre le pouvoir d'achat non pas de la quantité de travail fournie mais de la quantité de richesses socialement produites.

J'y reviendrai.

3. 2. Nouvelles valeurs, nouvelles tâches

Pour la première fois dans l'histoire moderne, le travail payé pourra donc cesser d'occuper le plus clair de notre temps et de notre vie. La libération du travail devient pour la première fois une perspective tangible. Mais il ne faut pas sous-estimer ce que cela implique pour chacun de nous. La lutte pour une réduction continue et substantielle de la durée du travail payé suppose que celui-ci cesse progressivement d'être la seule ou même la principale occupation de notre vie. Il devra cesser d'être notre principale source d'identité et d'insertion sociales. Des valeurs autres que les valeurs économiques, des activités autres que celles, fonctionnelles, instrumentales, salariées que nous commandent les appareils et institutions sociaux, devront devenir dominants dans la vie de chacun.

Cette mutation de la société et de la culture exige de chaque personne un travail sur soi auquel elle peut être incitée mais qu'aucun État, gouvernement, parti ou syndicat ne peut faire pour elle. Elle exige que nous trouvions à la vie un autre sens que le travail payé, l'éthique professionnelle, le rendement, et aussi que des luttes autres que celles qui ont pour contenu le rapport salarial gagnent en importance. L'ensemble de ces changements culturels est d'une ampleur telle qu'il serait vain de les proposer s'ils n'allaient dans le sens d'une mutation déjà en cours.

3. 2. 1. Libération dans le travail et libération du travail

La désaffection vis-à-vis du travail salarié n'a cessé de progresser depuis une vingtaine d'années. Elle est attestée par les sondages qu'effectuent périodiquement des instituts allemands et suédois, notamment. Particulièrement sensible chez les travailleurs jeunes, elle traduit non pas un manque d'intérêt ou un refus de l'effort mais le désir que le travail fasse partie de la vie au lieu que celle-ci ait à être sacrifiée ou subordonnée à celui-là. L'aspiration à (re)prendre le pouvoir sur sa vie se retrouve chez les travailleurs, surtout chez les jeunes, et les sensibilise aux mouvements spécifiques qui vont dans ce sens.

L'aspiration à se libérer du travail ou vis-à-vis du travail ne doit toutefois pas être opposée aux objectifs syndicaux traditionnels de libération dans le travail. Au contraire, l'une et l'autre se conditionnent mutuellement. Des expériences passées ont montré que les travailleurs deviennent plus exigeants quant aux conditions et aux rapports de travail lorsque celui-ci leur laisse du temps et des forces pour une vie personnelle. Inversement, le développement personnel a pour condition un travail qui, par sa durée et sa nature, ne mutile pas les facultés physiques et psychiques du travailleur. Le mouvement syndical a donc, comme par le passé, à lutter sur deux plans à la fois : pour « l'humanisation », l'enrichissement du travail et pour la réduction de sa durée, sans perte de revenu.

Cette tâche traditionnelle du syndicat n'a rien perdu de son actualité. Car si l'idéologie patronale fait grand cas de la requalification, de la responsabilisation et de la personnalisation du travail liées à la révolution technique, cette valorisation du travail ouvrier ne concerne, en fait, qu'une petite élite privilégiée.

Elle a pour envers, outre les mises en chômage, la déqualification et la standardisation de nombreuses tâches jusqu'ici qualifiées, et la mise sous surveillance électronique constante du

comportement et du rendement de nombreux salariés de l'industrie et du tertiaire. Au lieu d'apporter une libération, l'informatisation apporte souvent une « densification » du travail par élimination des « temps morts » et contrainte à accélérer la cadence.

Accompagnée souvent par des réductions ou des « flexibilisations » des horaires, cette « densification » du travail masque comme à dessein le fait que l'intensité de l'effort humain n'est plus qu'un facteur accessoire d'élévation de la productivité : le facteur principal étant l'économie de travail humain due aux performances propres des matériels mis en œuvre. Ceux-ci pourraient donc servir à alléger la fatigue, la monotonie et la durée du travail. Le caractère arbitraire et oppressif de l'intensification du travail n'en est que plus sensible.

3. 2. 2. Nouvelles formes de travail, nouvelles responsabilités

D'une façon générale, le travail tend à devenir une force de production secondaire en regard de la puissance, de l'automatisme et de la complexité des équipements. De plus en plus rares sont les emplois où les notions d'effort et de rendement individuel conservent un sens, où la quantité et la qualité des produits dépendent de l'application des travailleurs et où la fierté du produit bien fait puisse être une source d'identité sociale et personnelle.

Dans les usines robotisées et les industries de process, tout particulièrement, le travail consiste essentiellement à surveiller, (re)programmer et, le cas échéant, corriger ou réparer le fonctionnement de systèmes automatiques. Les travailleurs y sont de service plutôt qu'au travail. Leur travail est essentiellement intermittent. Il est aussi dématérialisé et fonctionnel au système dont il assure la bonne marche que celui de fonctionnaires et, tout comme dans le cas de ceux-ci, il a souvent à respecter des procédures préétablies de façon très détaillée et qui excluent l'initiative et la créativité. La prise des travailleurs sur le « produit » et sur les finalités qu'ils servent est minime. L'éthique et les vertus traditionnelles du travail sont donc appelées à le céder à une éthique du service et, éventuellement, de la responsabilité envers la collectivité, dans la mesure même où la conscience professionnelle ne peut plus consister à s'identifier à la valeur du produit du travail mais seulement à la valeur de la fonction qu'on occupe.

Il devient donc indispensable de s'interroger sur les finalités qu'on sert par la fonction qu'on remplit dans son « travail ». La conscience professionnelle doit donc s'élargir à l'examen des effets et des enjeux de société, des effets et des enjeux de civilisation qu'impliquent les choix techniques, économiques, commerciaux. Cela vaut tout particulièrement pour les travailleurs techniques et scientifiques chez lesquels, d'ailleurs, il n'est pas exceptionnel que des associations ou groupements mettent en question publiquement, d'un point de vue éthique ou politique, les buts, la valeur et les conséquences des programmes.

Cet élargissement de la conscience professionnelle, ce recul réflexif et critique vis-à-vis des implications de l'activité professionnelle peuvent certes s'opérer dans des associations ou groupes de réflexion mais ne sauraient être étrangers au mouvement syndical. En leur absence, le risque est grand de voir se développer une caste technocratique qui, au nom du professionnalisme et de la passion technicienne, laisse utiliser ou utilise elle-même ses compétences en vue d'une domination et d'un contrôle renforcés des puissances économiques et de l'État sur les citoyens. En une période où le travail à plein temps de tous est de moins en moins nécessaire à l'économie, la question « travailler pour quoi ? à quoi ? » prend une importance centrale. Elle seule peut nous protéger contre une éthique de « l'effort pour l'effort », du « produire pour produire » qui trouve son achèvement dans l'acceptation de l'économie de guerre et de la guerre elle-même.

3. 2. 3. L'importance des buts et actions non économiques

L'économie capitaliste n'est plus en mesure de garantir à chacun et à chacune son droit au travail économiquement utile et rémunéré. C'est pourquoi le droit au travail ne peut être assuré à tous et à

toutes que si 1° la durée du travail dans l'économie est réduite et si 2° les possibilités de travailler hors de l'économie, à des tâches sans but économique, sont développées et ouvertes à tous.

3. 2. 3. 1. *Le syndicat dans la vie et dans la ville : tâches culturelles*

Nous avons vu que la possibilité de travailler dans l'économie ne sera assurée à tous et toutes que si la durée du travail est progressivement réduite à environ 1 000 heures par an. Le travail payé ne pourra plus alors être le contenu principal de la vie. Sous peine de devenir des consommateurs passifs de divertissements, abreuvés et manipulés par un déluge de programmes, de messages et de jeux médiatiques, les individus devront pouvoir développer des centres d'intérêt et des activités autonomes, y compris des activités productives. Leur socialisation, c'est-à-dire leur insertion dans la société et leur sentiment d'appartenir à une culture, dépendront davantage de ces activités autonomes que du travail qu'un employeur ou une institution définissent pour eux. (Les mêmes remarques valent d'ailleurs dans l'hypothèse où, plutôt que de réduire la durée du travail, la société préférerait une masse de chômeurs plus ou moins bien indemnisés.) Le mouvement ouvrier doit se souvenir à ce propos qu'il est originellement issu d'associations de culture ouvrière. Il ne pourra se perpétuer comme mouvement que s'il s'intéresse à l'épanouissement humain hors du travail autant que dans le travail, aide ou participe à la création de lieux et d'espaces où la prise en charge des personnes par elles-mêmes et l'auto-organisation de leurs relations sociales puissent se développer : universités populaires, « maisons pour tous » et ce que les Britanniques appellent *community centres* ; coopératives d'échange de services et associations d'aide mutuelle ; ateliers coopératifs de réparation et de production autonome ; cercles de débat, de réflexion, d'échange de connaissances, de création artistique et artisanale, etc.

Il s'agit là non pas de tâches pour un futur lointain mais de tâches prioritaires urgentes pour deux raisons :

- La tendance des grandes entreprises à sous-traiter un maximum de fabrications et de services avec de très petites entreprises employant une main-d'œuvre fluctuante et précaire, voire des travailleurs et travailleuses à domicile, exige que les syndicats soient présents et accessibles à tous en milieu urbain et suburbain. Ils doivent exercer une attraction sur la main-d'œuvre flottante et la population en général même indépendamment de leur capacité à organiser les salariés sur leurs lieux de travail.
- Plus qu'à aucune autre époque, l'influence du mouvement syndical dépend de sa capacité à disputer à l'industrie culturelle, aux marchands de divertissement et de loisirs le monopole qu'ils prétendent acquérir sur la formation des consciences, sur la conception de la société à venir, de la vie et de ses priorités. Cette tâche culturelle des syndicats est en vérité une tâche politique, à condition d'entendre « politique » dans son sens originel d'activité concernant l'organisation, le devenir et le bien de la « cité ».

3. 2. 3. 2. *Le syndicat, mouvement parmi d'autres*

Le mouvement syndical ne saurait non plus ignorer les luttes qui se développent depuis une quinzaine d'années hors des entreprises. Ces luttes, aux contenus très différenciés, ont en commun l'aspiration des individus et des communautés à recouvrer leur souveraineté existentielle, leur pouvoir d'autodéterminer leur vie. Ces luttes ont pour cible commune la dictature sur les besoins qu'exercent la bureaucratie et l'industrie en alliance avec des professions qui prétendent au monopole de la connaissance dans des domaines aussi divers que la santé, l'éducation, les besoins en énergie, l'urbanisme, le modèle et le niveau de consommation, etc. Sur tous ces plans, des mouvements à but spécifique, les « nouveaux mouvements sociaux », cherchent à défendre le droit à l'autodétermination contre les mégatechnologies et des formes de scientisme qui conduisent à

concentrer le pouvoir de décision entre les mains d'une technocratie dont l'expertise sert souvent de légitimation aux pouvoirs économiques et politiques. Ces luttes contre la professionnalisation, la technocratisation et la monétarisation de la vie sont les formes particulières d'une lutte fondamentale pour l'émancipation. Elles contiennent un potentiel de radicalité qui retentit sur les luttes du travail et elles forment la conscience d'une proportion croissante de citoyens. Il est essentiel que le mouvement syndical s'ouvre aux aspirations dont ces mouvements sont porteurs et les intègre ; il est tout aussi essentiel qu'il se considère lui-même comme une partie intégrante d'un mouvement plus vaste, multiforme, d'émancipation individuelle et sociale. Le fait qu'il est et demeurera la composante la mieux organisée de ce mouvement lui confère une responsabilité particulière : le succès ou l'échec des autres composantes du mouvement social dépendent en grande partie de lui. Selon qu'il les combat ou qu'il cherche avec elles l'alliance et l'action commune, ces autres composantes se situeront à l'intérieur ou en marge de la gauche, pourront mener des actions collectives ou seront tentées par des actions minoritaires, violentes.

De l'attitude du mouvement syndical envers les autres mouvements sociaux et leurs objectifs dépend aussi son évolution propre. S'il se coupe d'eux, s'il refuse d'être une composante d'un mouvement plus vaste, s'il considère que sa mission se limite à la défense des salariés en tant que tels, il n'échappera pas à sa dégradation en force néocorporatiste et conservatrice.

3. 3. Travailler moins, vivre mieux

3. 3. 1. Le champ des activités autonomes

Une réduction progressive de la durée du travail à 1 000 heures par an ou moins confère au temps disponible des dimensions entièrement nouvelles. Le temps du non-travail n'est plus nécessairement un temps pour le repos, la récupération, le divertissement, la consommation ; il ne sert plus à compenser la fatigue, les contraintes, les frustrations du temps de travail. Le temps libre n'est plus simplement ce « temps qui reste », toujours trop court, dont il faut se hâter de profiter et durant lequel il n'est pas question d'entreprendre quelque chose.

Lorsque la durée du travail est ramenée à moins de 25 ou 30 heures par semaine, le temps disponible peut être rempli par des activités que l'on entreprend sans but économique et qui enrichissent la vie de l'individu et du groupe :

- tâches culturelles et esthétiques tendant à éprouver et à donner de la joie, à embellir et « cultiver » le cadre de vie ;
- activités d'assistance, de soins, d'entraide tissant un réseau de solidarités et de relations sociales dans le quartier ou la commune ;
- développement des rapports d'amitié et des échanges affectifs ;
- activités éducatives et artistiques ;
- réparation et autoproduction d'objets et d'aliments « pour le plaisir » de faire soi-même et de préserver, de transmettre des choses auxquelles on peut s'attacher ;
- coopératives d'échange de services etc.

Une part appréciable des services qui sont actuellement rendus par des professionnels, des entreprises commerciales ou des institutions publiques pourront de la sorte être assumés par les individus eux-mêmes, en tant que membres de communautés de base, volontairement et conformément aux besoins qu'ils auront eux-mêmes définis. J'y reviendrai encore.

L'ensemble de ces activités ne doit pas être compris comme un secteur économique alternatif constitutif d'une « économie duale ». Ces activités n'ont par essence pas de rationalité économique et se situent au-delà et en dehors de la sphère de l'économie. Leur accomplissement n'est pas le moyen de parvenir à un résultat, à une satisfaction, il produit directement lui-même ce résultat, cette satisfaction. Le temps consacré à la musique, à l'amour, à l'éducation, à l'échange d'idées, au

réconfort d'un malade, à la création, etc., est le temps de la vie elle-même, il n'a pas de prix auquel il puisse être vendu ou acheté. L'expansion du temps de la vie et la réduction du temps consacré aux travaux nécessaires ou à finalité économique a été un but constant de l'humanité.

3.3.2. De l'autogestion du temps à l'autogestion de la vie

Rien n'oblige d'envisager la réduction de la durée du travail payé sous la forme d'une réduction de la durée du travail quotidien ou hebdomadaire. Les possibilités d'autogestion individuelle et/ou collective du temps de travail s'étendent avec l'informatisation et avec la souplesse plus grande des unités de production décentralisées. Dès à présent, les fonctionnaires du Québec peuvent répartir selon leur convenance les 140 heures de travail qu'ils ont à fournir dans le mois. Des fabriques et des administrations ont été réorganisées de manière à supprimer toute contrainte horaire quotidienne, les postes de travail ne dépendant plus guère les uns des autres. À la flexibilisation patronale du temps de travail, il convient d'opposer ces possibilités d'autogestion du temps par les travailleurs eux-mêmes.

Mille heures par an, ce peuvent être 20 heures par semaine en deux jours et demi, ou dix jours par mois, ou vingt-cinq semaines dans l'année, ou dix mois répartis sur deux ans, etc., sans réduction du revenu réel, bien entendu (j'y reviendrai encore). On peut aussi définir une durée du travail à l'échelle de la vie entière : par exemple 20 000 à 30 000 heures par vie, à fournir en l'espace des cinquante années de vie potentiellement active et qui assurent à chacun, sa vie durant, le plein revenu qui, aujourd'hui, rémunère 1 600 heures par année de vie active. Pareille autogestion à l'échelle de la vie entière est discutée en Suède en raison de ses avantages suivants : elle permet à chacun et à chacune de travailler plus ou moins pendant certaines périodes de sa vie, de prendre ainsi de l'avance ou du retard sur la durée annuelle du travail ; d'interrompre son activité professionnelle, sans perte de revenu, pendant plusieurs mois ou plusieurs années pour refaire des études, apprendre un autre métier, créer une entreprise, élever des enfants, construire sa maison, réaliser un projet artistique, scientifique, humanitaire, coopératif, etc.

La possibilité de mener de pair ou d'alterner un travail payé et des activités autonomes ne doit pas être comprise comme une dévalorisation du travail payé. Le développement personnel par les activités autonomes retentit toujours sur le travail professionnel, le féconde et l'enrichit. L'idée qu'il faut se donner entièrement, pendant tout son temps, à un même travail pour y réussir ou créer est une idée fautive. Les créateurs et pionniers sont généralement des touche-à-tout qui ont des centres d'intérêt et des occupations très variés et changeants. Einstein a conçu la théorie de la relativité durant les loisirs que lui laissait son travail à plein temps à l'office des brevets de Berne.

L'innovation, la création résultent généralement non pas d'un travail continu régulier mais d'un effort spasmodique (20 heures d'affilée ou plus dans la programmation informatique ; 300 à 500 heures par mois, plusieurs mois d'affilée, dans la création d'une entreprise ou la mise au point d'une technique, d'une installation nouvelles, etc.), suivi de périodes où réflexion, lectures, bricolage, voyages, échanges affectifs et intellectuels prennent le dessus. L'acharnement continu au travail ne sert ni sa créativité ni son efficacité ; elle sert la volonté de puissance de ceux qui défendent le rang et la position de pouvoir que leur travail leur permet d'occuper. Il est rare que des pionniers, créateurs, chercheurs de haut niveau soient au travail plus d'une moyenne de 1 000 heures par an. L'expérience a d'ailleurs montré que lorsque deux personnes travaillant deux jours et demi chacune se partagent un même poste de responsabilité (de doyen d'université, de chef du personnel, de conseil juridique, d'architecte municipal, de médecin, etc.), le travail est fait mieux et plus efficacement que par une personne à plein temps.

3.3.3. La démocratisation des compétences

Une politique de réduction du temps de travail limitée aux seuls emplois non qualifiés n'éviterait pas la scission, la segmentation de la société qu'il s'agit précisément d'empêcher ; elle en

déplacerait seulement les lignes de clivage. Elle ferait apparaître d'un côté des « élites » professionnelles monopolisant les positions de responsabilité et de pouvoir, et, d'autre part, une masse de travailleurs à temps réduit, déqualifiés, périphériques, sans pouvoir. Si autant de personnes que possible doivent avoir accès aux emplois qualifiés, créatifs, responsables, il faut que la durée du travail y soit réduite autant qu'ailleurs. La rareté actuelle de ces emplois s'explique moins par le manque de vocations et de talents que par le fait que les emplois qualifiés, créatifs, responsables sont accaparés par des « élites » professionnelles qui y défendent des pouvoirs et des privilèges corporatifs et de classe. L'accès d'une plus grande proportion d'actifs à ces emplois, leur « démocratisation » sera facilitée par la réduction du temps de travail elle-même, en raison des possibilités qu'elle ouvrira à ceux ou celles qui le désirent d'acquérir de nouvelles compétences et de faire des études à tout âge.

4. Un revenu découplé de la quantité de travail

Quand l'économie demande de moins en moins de travail et, pour un volume de production croissant, distribue de moins en moins de salaires, le pouvoir d'achat des citoyens et leur droit à un revenu ne peuvent plus dépendre de la quantité de travail qu'ils fournissent. Le pouvoir d'achat distribué doit aller croissant bien que la quantité de travail requise aille en décroissant. L'importance du revenu réel distribué et l'importance du travail fourni doivent devenir indépendantes l'une de l'autre, sans quoi la production ne trouve plus assez d'acheteurs et la dépression économique s'aggrave. La question qui se pose à tous les États industriels porte non pas sur le principe mais sur les conditions d'une distribution de revenus découplée de l'évolution de la quantité de travail requise dans l'économie. Trois formules sont envisageables.

4.1. Dans la logique social-démocrate

La création d'emplois hors de l'économie proprement dite est souvent préconisée, surtout à gauche, selon le principe : « Ce n'est pas le travail qui manque, car la quantité de besoins à satisfaire est pratiquement sans limite ». La question est toutefois de savoir si ces besoins seront le mieux satisfaits par le travail payé de personnes employées dans ce but. Deux ensembles de besoins, non solvables par nature, sont à distinguer :

- Un premier ensemble de besoins est relatif à l'environnement dont dépend la qualité de la vie : besoins d'espace, d'air pur, de silence, d'un urbanisme et d'une architecture propices aux relations humaines, etc. Ces besoins ne peuvent s'exprimer sur le marché par une demande solvable individuelle suscitant sa contrepartie du côté de l'offre. Les ressources sur lesquelles ces besoins portent ne peuvent, en effet, être produites et vendues, quel que soit le prix offert. Ces besoins seront satisfaits non pas en travaillant et en produisant plus mais en travaillant et en produisant autrement. À cette fin, une politique d'incitations et de subventions publiques sélectives pourra exprimer une demande collective et rentabiliser l'offre correspondante (notamment en matière de reboisement, de réduction des rejets polluants, d'économies d'énergie, d'aménagement urbain, de prévention des maladies, etc.). Un nombre limité d'emplois en résultera. Une partie des emplois créés de la sorte sera toutefois supprimée ailleurs en raison d'une moindre consommation d'énergie, de services médicaux, de produits pharmaceutiques ainsi que d'autres biens et services, car les emplois suscités par la demande publique sont financés par des ressources publiques, fiscales, prélevées sur l'économie.
- Un second ensemble de besoins non solvables et non économiques concerne les activités d'assistance et de soins (aux personnes âgées ou en détresse, aux enfants, aux malades, etc.). L'industrialisation a eu pour effet et pour moteur d'engendrer le manque de temps et d'autonomie, et d'y suppléer par la professionnalisation et la monétarisation d'activités qui

relèvent traditionnellement de la sphère privée, familiale ou communautaire. Il en est résulté un appauvrissement et une dépersonnalisation des relations humaines, une décomposition des communautés de base, une standardisation et technicisation des soins et de l'aide aux personnes, toutes choses contre lesquelles les « nouveaux mouvements sociaux » réagissent à différents niveaux. Il convient dès lors de se demander dans quelle mesure les besoins d'aide et de soin auxquels répondent les services, publics ou privés, aux personnes sont engendrés par le manque de temps ; dans quelle mesure, donc, ils ne seront pas mieux satisfaits par une extension du temps disponible que par le recrutement de personnels payés pour prendre soin à notre place de nos enfants, de nos vieux parents, d'adolescents désorientés, d'amis affligés, etc. La réduction du temps de travail sans perte de revenu peut permettre le rapatriement dans les communautés de base, sous forme de coopération volontaire, de rapports d'entraide à l'échelle du quartier ou de l'immeuble, d'un ensemble croissant de services qui seront plus satisfaisants et adaptés aux besoins si nous nous les rendons nous-mêmes les uns aux autres que quand des professionnels sont payés pour nous les rendre selon des normes et des procédures fixées par l'État. Il ne s'agit pas de démanteler l'État-providence mais de le décharger, à mesure que la durée du travail à but économique diminue, de certaines tâches qui, outre leur coût, s'accompagnent d'une mise en tutelle pesante de leurs destinataires.

4.2. Dans la logique libérale

La seconde formule qui découple le niveau du revenu de la quantité de travail fourni est l'institution d'un « minimum social » ou « revenu social » garanti inconditionnellement à tout citoyen. Cette formule a des partisans à gauche aussi bien qu'à droite. D'une façon générale, elle a pour but de mettre à l'abri de la misère une masse de chômeurs dont l'augmentation est tenue pour inévitable. Dans ses variantes les plus généreuses, le revenu social garanti à tout citoyen doit être supérieur au seuil de pauvreté.

Dans sa variante néo-libérale, au contraire, le revenu social garanti doit être égal ou même inférieur au minimum de subsistance, de sorte que les allocataires seront pratiquement obligés de se procurer, par de « petits boulots », un revenu d'appoint qui pourra être cumulé avec le minimum garanti aussi longtemps qu'il ne dépasse pas une certaine somme. Dans cette conception, le minimum garanti doit permettre au prix du travail d'évoluer selon la loi de l'offre et de la demande et, le cas échéant, de tomber au-dessous du niveau de subsistance. Dans tous les cas, le revenu social garanti est une allocation de chômage adaptée à une époque où une forte proportion de chômeurs n'ont jamais travaillé et ont peu de chances de trouver un travail payé régulier. Il s'agit d'une forme d'aide sociale versée par l'État et qui n'empêche ni la progression du chômage ni la scission de la société en, d'une part, une classe d'actifs travaillant à temps plein et, d'autre part, une masse marginalisée de demi-chômeurs et de chômeurs.

4.3. Dans la logique syndicale

La troisième formule qui permet de rendre le niveau de revenu indépendant de la quantité de travail fournie est la réduction de la durée du travail sans perte de revenu. Cette formule concilie le droit de tous à un travail payé et la possibilité pour tous d'une plus grande autonomie existentielle, d'une meilleure prise en charge par les individus eux-mêmes des tâches de leur vie personnelle, familiale, communautaire. Cette formule est la plus conforme à la tradition syndicale. Alors que la demande d'un revenu social garanti est une demande de politique sociale adressée à l'État et que le syndicat ne peut appuyer par des luttes sur le terrain ni donc prendre à son compte par une pratique syndicale, la revendication d'un abaissement de la durée du travail à 32, 28, 24, 20 heures par semaine, sans perte de revenu réel, peut être soutenue par des actions collectives et, surtout, réaliser l'union des travailleurs, des chômeurs et de ceux, particulièrement nombreux chez les femmes et les jeunes, qui souhaitent que leur emploi s'intègre dans la vie personnelle au lieu d'exiger le sacrifice de celle-ci.

À la différence du revenu social, qui compense tant bien que mal une situation d'exclusion sociale et économique, la réduction de la durée du travail répond à une triple exigence de justice :

- il faut que les économies de travail que permet la mutation technique bénéficient à tout le monde ;
- il faut que tout le monde puisse travailler de moins en moins afin que tout le monde puisse travailler ;
- il faut que la décroissance de la durée du travail n'entraîne pas de décroissance du revenu réel, puisque plus de richesses sont produites par un moindre travail.

Ces objectifs ne sont pas nouveaux. Il ne manque pas de conventions collectives, d'accords de branche ou d'entreprise qui, dans le passé, ont prévu une réduction progressive de la durée du travail en même temps que des garanties du pouvoir d'achat et une stabilisation, voire une augmentation des effectifs employés.

Ce qui est nouveau aujourd'hui, c'est que la révolution technique touche tous les domaines d'activité et entraîne sur une longue période des économies de travail très différenciées. L'action syndicale est indispensable pour obtenir les réductions de la durée du travail qui correspondent à l'accroissement prévu de la productivité ; elle est indispensable surtout pour que les durées de travail réduites conduisent à une autogestion du temps par les salariés eux-mêmes et non à une flexibilisation des horaires au gré des employeurs.

Mais l'action syndicale ne suffit pas pour obtenir une diminution de la durée du travail programmée, par paliers, à l'échelle de toute la société. Il y faut des politiques spécifiques qui regardent de près le mouvement syndical mais ne peuvent être conduites et appliquées par lui. Ces politiques spécifiques doivent porter sur quatre domaines : Prévision et programmation ; Emploi ; Formation ; Financement.

4.4. Politiques d'accompagnement

4.4.1. Contrats de productivité

Les accroissements de productivité ne sont ni imprévisibles ni imprévus. Les entreprises, branches et administrations se fixent généralement des programmes d'investissement pluriannuels dont doivent résulter des gains de productivité prévus d'avance. La maîtrise sociale du changement technique consiste à traduire ces prévisions de productivité en contrats d'entreprise, de branche, de service public, etc., servant de cadre à une négociation permanente sur les modalités et les ajustements nécessaires.

4.4.2. Politique d'emploi

L'accroissement de productivité disponible n'est évidemment pas le même dans toutes les branches, entreprises et institutions. La maîtrise sociale du changement technique consiste à éviter qu'il y ait ici des excédents et là des goulots de main-d'œuvre, des licenciements d'un côté et des heures supplémentaires de l'autre.

Des transferts de main-d'œuvre sont donc indispensables des entreprises et branches où la productivité disponible croît rapidement vers celles où elle croît peu ou pas du tout.

Ces transferts sont la condition d'une réduction de la durée du travail à peu près égale pour tous, proportionnellement à l'accroissement de la productivité moyenne de l'économie, dans des conditions aussi proches que possible du plein-emploi.

Une politique de l'emploi est donc nécessaire comportant des incitations à la mobilité professionnelle. Cela suppose bien entendu la possibilité d'apprendre ou de réapprendre un métier à tout âge, sans perte de revenu.

4.4.3. Réforme de l'éducation

Les méthodes actuelles de formation sont souvent peu adaptées et peu motivantes. Une réforme pédagogique à tous les niveaux de l'enseignement est urgente qui mette l'accent sur la capacité d'apprendre par soi-même, sur l'acquisition d'une famille de compétences permettant la polyvalence et l'évolution dans un ensemble de métiers. L'école, d'autre part, doit inverser ses priorités : au lieu de privilégier la formation d'« ordinateurs humains » dont les capacités de mémorisation, d'analyse, de calcul, etc., sont surpassées et, en grande partie, rendues superflues par les ordinateurs électroniques, il s'agit de privilégier le développement des capacités irremplaçablement humaines : manuelles, artistiques, affectives, relationnelles, morales, la capacité de poser des questions imprévues, de donner sens, de refuser le non-sens même lorsqu'il est logiquement cohérent, etc.

4.4.4. Réforme fiscale

Dès lors que moins de 1 000 heures par an ou 20 000 à 30 000 heures de travail par vie suffisent à produire autant ou même plus de richesses que nous en produisons actuellement en 1 600 heures par an ou 40 000 à 50 000 heures par vie active, chacun de nous doit obtenir pour une quantité de travail fortement réduite un revenu réel égal ou supérieur aux salaires actuels. En pratique, cela signifie que, de même que nous conservons aujourd'hui notre plein revenu pendant nos congés payés, pendant des stages de formation, éventuellement pendant l'année sabbatique, etc., de même, à l'avenir, nous devons conserver notre plein revenu mensuel si nous choisissons de ne travailler qu'un mois sur deux ou six mois sur douze ou même deux ans sur quatre afin de réaliser un projet personnel, familial, communautaire ou expérimenter d'autres modes de vie.

Il ne s'agit pas ici, comme dans le minimum social garanti, d'un revenu octroyé par l'État à ceux et celles qui ne trouvent pas d'emploi rémunéré régulier, mais du revenu normal rémunérant la quantité normale de travail dont l'économie a besoin de chacun et chacune. Le fait que cette quantité de travail est si faible que le travail peut devenir intermittent et n'être qu'une occupation parmi d'autres n'a pas à faire obstacle à sa rémunération par un plein revenu mensuel, toute la vie durant. Ce revenu correspond à la part de richesses socialement produites qui revient à chacun et chacune en raison de sa participation au processus social de production. Ce revenu n'est toutefois plus vraiment un salaire, car il ne dépend pas de la quantité de travail fournie (dans le mois ou l'année) et ne rémunère pas les individus en tant que travailleurs. Aussi est-il pratiquement impossible que ce revenu soit versé et garanti, à la manière du salaire, par les unités économiques ou entreprises, que ce soit sous forme d'augmentations des salaires par heure travaillée ou sous forme de cotisations sociales. Dans l'un et l'autre cas, la réduction de moitié de la durée du travail, sans perte de revenu réel, ferait doubler le coût horaire du travail, par rapport à son niveau actuel.

Outre des problèmes de compétitivité, il en résulterait une augmentation prohibitive du prix relatif des productions ou des services à forte intensité de travail : bâtiment, agriculture, travaux d'entretien et de réparation, activités culturelles et éducatives, etc. Cette difficulté peut être tournée par la solution suivante : les entreprises ne paient que les heures travaillées, selon un barème négocié ; la connaissance des coûts réels de production est donc assurée. La perte de salaire résultant de la diminution de la durée du travail est compensée par une caisse de garantie qui paie les heures de travail économisées grâce à la mutation technique, au même prix que les heures travaillées. Cette caisse de garantie est alimentée par le prélèvement d'une taxe qui, à la manière de la TVA ou de la taxe sur les alcools, le tabac, les carburants, les voitures, etc., frappe les productions automatisées, selon des taux différenciés, à mesure que leur coût de production diminue. Elle les frappera d'autant plus fortement que leur désirabilité ou utilité sociale est faible. Les taxes étant déductibles des prix à l'exportation, la compétitivité n'en est pas affectée. Le revenu réel des personnes, quant à lui, se composera d'un salaire direct et d'un revenu social qui, notamment durant les périodes de non-travail, garantira à lui seul leur niveau de vie normal. L'institution d'un système de prix politiques, reflétant des choix de société, et la création d'un revenu social indépendant de la quantité de travail fournie, s'imposeront de toute manière à mesure que le coût du travail deviendra

négligeable pour les productions robotisées, de plus en plus nombreuses. L'effondrement de la masse des salaires distribués et l'effondrement du prix des productions automatisées ne pourront être évités que par une politique des prix et des revenus par laquelle la société affirme ses priorités et donne un sens à l'évolution technique. Rien ne garantit cependant que ce sens et ces priorités soient ceux de l'émancipation et de l'autonomie des personnes plutôt que d'une domination et d'un contrôle renforcés sur elles. Le sens du changement en cours est encore indécis ; il restera l'enjeu des conflits et des mouvements sociaux présents et à venir.

Pour conclure

J'ai essayé de dégager le sens que l'histoire peut avoir, le parti que l'humanité et que le mouvement syndical peuvent tirer de la révolution technique en cours. J'ai essayé d'indiquer dans quelle direction il faudrait avancer, quelles politiques il faudrait mener pour que ce sens s'actualise. Les événements peuvent toutefois prendre un cours qui nous fera manquer le sens possible de la mutation actuelle et, dans ce cas, je ne lui en vois pas d'autre : nos sociétés continueront à se décomposer, à se segmenter, à descendre la pente de la violence, de l'injustice et de la peur.

≈

SORTIR DU TRAVAIL ICI ET MAINTENANT L'ACTION DE LA CNT

Depuis maintenant de nombreuses années, le travail connaît une métamorphose importante. Qu'est ce qui la caractérise ?

- La généralisation du précarariat, marquée par les contrats courts, des rémunérations d'activité discontinues, une forte rotation des salariés.es.
- L'individualisation des postes de travail et des rémunérations, où les parts variables liées à la manière de servir, aux sujétions à des objectifs de performances dominant.
- Le retour des paiements à la tâche, non salariés, où les travailleurs.es deviennent des prestataires indépendants, souvent soumis à des contrats d'exclusivité avec un seul donneur d'ordre.
- La généralisation « du travail empêché » où la multiplication des normes et des procédures définissent un travail prescrit qui ne correspond pas au travail bien fait.
- La raréfaction des dispositifs de coopération entre pairs dans lesquels on cherche à résoudre des problèmes concrets à l'aide de bons conseils et d'échanges, et non pas à étudier des indicateurs ou des processus imposés.
- Le positionnement comme encadrant.e.s de spécialistes des procédures et des reporting, sans compétences métiers, qui n'entendent rien ni ne comprennent rien des besoins de terrain.
- L'impossibilité d'objecter sur les besoins du terrain et sur l'établissement des règles collectives justes et efficaces, à commencer par la définition d'objectifs atteignables.
- Le développement du télétravail impose une plus grande productivité du fait de la liberté d'organisation personnelle et de la multiplication des dispositifs intrusifs de télésurveillance ou de sollicitations démultipliées. Pour autant, l'expérience de télétravail peut permettre de goûter aux joies des horaires intermittents et d'une plus grande autonomie, des avantages absents en présentiel qui rendent donc le travail encore plus pénible lors des retours sur le lieu de travail où la hiérarchie sévit.

Le besoin de combler toutes la déception, la frustration et la rancœur de cette vie au travail se traduit de plus en plus par la quête sans fin de biens ou de services, de marchandises inutiles à acquérir. La compensation ultime au vide de l'existence devient le plaisir à se laisser séduire, à désirer ces marchandises, notamment dès lors qu'elles sont possédées par les autres. Ce faisant ; les consommateurs s'endettent et s'emprisonnent encore plus dans la nécessité d'accepter de travailler.

Toutes ces contraintes sont en train de détruire le sentiment d'appartenance aux métiers, d'atteindre la fierté des savoir faire, de briser toute dignité au travail. De plus en plus captifs.ives de tâches chronophages sans intérêts pour se conformer aux injonctions de tout ce qui est prescrit et observé, ou d'un travail intermittent qui maintient à distance les plus précaires, il n'y a plus de temps suffisant pour se concentrer sur l'essentiel d'un métier ni s'identifier à celui-ci. De plus en plus, la perte de sens s'impose et finit par créer des lassitudes, de l'ennui voire des conflits au sein des équipes de travail. Les conséquences sur le climat de travail sont alors catastrophiques : harcèlements, agressivité, discriminations, individualismes forcenés, surmenages, présentéisme détruisent le collectif de travail.

Dans de telles conditions, quitter son travail n'est pas seulement un droit mais un soulagement indispensable au bien être. Quitter son travail, ou même sortir du travail, sont des choix légitimes qui doivent demeurer librement consentis.

Pour la CNT, la tendance à se débarrasser du salariat, et au-delà, de faire diminuer la place du travail dans nos vies, est une finalité et une revendication historique du mouvement social qu'il faut poursuivre et approfondir. Elle n'est pas incompatible avec la défense de celles et ceux qui ont la

volonté de continuer à vouloir travailler dans ces conditions. Le choix de continuer, malgré cette perte de sens, à échanger sa force de travail, contre une compensation financière qui ne représente pas sa valeur monétaire réelle et contre l'assujettissement à un lien de subordination au patronat (« l'exploitation »), est individuel et doit être respecté. Nous serons toujours là pour agir syndicalement avec elleux.

La CNT propose pour toutes les autres son aide et son action à trois niveaux d'intervention en fonction des différents besoins de sortir du travail. Elle a décidé d'en faire un axe central de son activité. Ces situations ne sont pas exclusives les unes aux autres de manière définitive. Ainsi on peut vouloir uniquement, successivement ou simultanément :

- Quitter son travail tout de suite et être accompagné
- Sortir un peu du travail, grâce à la bourse du travail
- Sortir totalement du travail et rompre avec le capitalisme, grâce au projet de clairière libertaire ou de coopérative intégrale.

Quitter son travail tout de suite :

De quoi parle t-on ?

La souffrance, l'ennui et l'exaspération dans le travail, en particulier salarié, plongent de plus en plus de personnes dans le désarroi voire le désespoir. Parfois aussi, ce sont des situations bien plus graves qui le justifient, comme les discriminations ou le harcèlement. Quitter le travail devient alors une question de survie et un besoin pressant. Le problème, c'est que le contrat de travail implique des engagements qui protègent l'employeur et sont incompatibles avec des départs rapides ou urgents, sauf en cas de force majeurs. A part les ruptures de contrat de travail, les démissions ou les non renouvellements, il peut aussi s'agir de choisir un temps partiel ou une mutation, une mise en disponibilité, un détachement ou une mise à disposition qui nécessite un accord hiérarchique. Dans tous les cas, il existe des procédures parfois longues et complexes, ainsi que des pièges qui peuvent nous priver de nos droits à indemnités ou de réintégration.

Comment la CNT peut intervenir ?

- informer sur les ruptures conventionnelles et les fins de contrats
- accompagner dans les procédures de licenciement en vue d'obtenir une indemnisation ;
- aider aux demandes de temps partiels ou de mise en disponibilité
- défendre le recours au télétravail dans de bonnes conditions, notamment le droit au travail intermittent sans dispositif intrusif ni harcèlement hiérarchique.
- Défendre l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, notamment pour faire respecter les droits aux arrêts, congés maladies et reconnaissance d'invalidité.

Sortir un peu du travail:

De quoi parle t-on ?

Le fait de quitter son travail peut être un acte volontaire, réfléchi, tout en n'étant pas total ni irréversible. Cela consiste surtout à le délaisser pour qu'il ne soit plus au centre de l'existence sans pour autant le remplacer par un autre emploi ni l'abandonner. Il peut s'agir de se mettre à mi-temps pour se lancer dans une micro activité complémentaire autonome et faiblement lucrative, voire pas du tout pourvoyeuse de revenus. Ce type de démarche aboutit alors inévitablement à la réduction des revenus d'activités. Ainsi le temps libéré peut devenir une source d'angoisse supplémentaire. La réussite d'une telle démarche passe donc par l'insertion dans un projet collectif ou l'entraide et la coopération contribuent à diminuer les conséquences de la perte de pouvoir d'achat. Ces démarches permettent alors de remplacer la sociabilité, souvent forcée et artificielle de l'emploi, par une sociabilité authentique parce que choisie dans le cadre de ces projets. Elles visent aussi à procurer des denrées alimentaires, des biens ou des services gratuits qui permettent de ne pas chercher d'argent supplémentaire à ce qu'il reste du revenu d'activité pour subvenir à ses besoins.

Comment la CNT peut intervenir ?

- inviter à participer aux initiatives collectives syndicales d'autoproduction alimentaire sur différents jardins partagés au Mans et dans les alentours. L'objectif est de proposer un secours alimentaire à ceux qui en ont besoin.
- Développer une caisse de solidarité visant à procurer un secours monétaire ponctuel ;
- Développer une bibliothèque autogérée de prêts permettant d'accéder à des centaines de livres et d'en acquérir des nouveaux.
- Créer des ateliers d'autoformation pour s'autonomiser au quotidien dans tous les domaines que nous jugeront pertinents, tels que la couture, la cuisine, la conservation des aliments, le self défense, les réparations diverses...

Sortir totalement du travail:

De quoi parle t-on ?

Le besoin de vivre autrement, détaché des contraintes financières liées au travail, peut conduire à vouloir rompre avec le monde de la marchandise. Cette rupture radicale vise à mettre en œuvre des pratiques d'organisation collective où la recherche de l'autosuffisance alimentaire et énergétique tient une place principale, tout comme la lutte contre les rapports de domination, y compris sur le vivant. Ce mode de vie communautaire consiste à autogérer en colocation un lieu d'habitation et de production qui le permet. Les règles de vie communes et d'intimité sont élaborées et respectées par toutes les membres, sans que cela ne se traduise pour autant par une totale privatisation du lieu ni par un repli sur soi. C'est un acte politique expérimental, et pour certains un acte de survie. Ce type de projet ressemble aux premières expériences de clairières libertaires du début du 20ème siècle comme celle d'Aiglemont dans les Ardennes, ou aux tentatives de coopératives intégrales telles que celles du Berry à côté de Sancerre.

Comment la CNT peut intervenir ?

La CNT72 soutient un projet d'occupation légale sur une propriété privée dans le sud-Sarthe, où une maison et son terrain de 2 ha, inoccupés par son propriétaire, est un lieu propice à l'installation d'une telle alternative collective. Les syndicats cotisent pour permettre à ce lieu de survivre financièrement, dans l'attente que des résidents viennent y vivre pour participer conjointement à l'effort financier. Plusieurs membres des syndicats sont aussi disponibles pour aider aux travaux sur le lieu et faciliter sa réussite. En échange, la CNT72 demande seulement à pouvoir venir y organiser des ateliers ou des réunions sur quelques courtes périodes. Elle le fera tant que le lieu restera autogestionnaire avec des objectifs anti capitalistes. Le projet ne peut être élaboré et poursuivi qu'avec l'implication forte de ceux qui veulent y habiter.

ACAB

ALL CATS ARE BEAUTIFUL

*FACE AUX VIOLENCES DE L'ÉTAT,
REJOINS LE SYNDICAT !*



Union locale du Mans et de la Sarthe

Organisons la riposte !

Union Locale de la CNT du Mans et de la Sarthe

web : <http://cnt72.lemanscipe.lautre.net>

FB : <https://fr-fr.facebook.com/CNT.Sarthe/>

mail : interco72@cnt-f.org

4 rue d'Arcole 72000 Le Mans

« Notre syndicalisme a aussi vocation à un « travail de quartier ou de village ». Dans l'avenir, à mesure que se multiplieront les syndicats, on devrait pouvoir comparer un ensemble de syndicats réunis dans des unions locales à ce qu'étaient, au début du siècle, les Bourses du travail. Celles-ci pratiquaient notamment l'alphabétisation, tenaient des bibliothèques, offraient des formations professionnelles afin de mettre en œuvre concrètement l'idée d'autonomie de la classe ouvrière. Ainsi passe-t-on à l'organisation de lieux de vie gérés par les travailleu-r-ses, véritables outils de contre-pouvoir. Par là, l'union locale est l'embryon de la communauté en période révolutionnaire. L'UL peut décider la mise en place de formations syndicales, juridiques, sociales et économiques. »