

Consentir en entreprise

Louis Marie Barnier est sociologue du travail et syndicaliste. Il participe aux travaux du Chantier « Alternatives syndicales au néolibéralisme » et à ses publications.

Peut-on consentir à l'exploitation ? La question ne se pose pas, le capitalisme enfermant le ou la salarié-e dans un non-choix, du fait de l'obligation de subvenir à ses besoins par la généralisation du travail salarié. Les modèles alternatifs relèvent de la marge, même s'ils peuvent être porteurs d'un fort pouvoir subversif. Tous les mécanismes de la société capitaliste sont tournés vers un même objectif, faire admettre l'inéluctabilité de ce statut d'exploité-e, processus de sujétion de classe au niveau sociétal que Marx nommait subsumption.

Consentir en entreprise

Le consentement dans le cadre du travail ne peut être compris en dehors de cette emprise sociale du rapport d'exploitation. Ne reste-t-il plus pour le syndicalisme qu'à « négocier le poids des chaînes », suivant le dicton syndical ? Ou bien sans cesse interroger ce rapport de subordination ? L'entreprise demeure un lieu atypique, régie par le pouvoir de l'employeur-e, tout en étant le lieu par excellence du travail, activité ontologique notée comme une reconnaissance de la participation à la vie sociale. Cette ambivalence de l'activité salariée, tout à la fois marquée par la domination capitaliste et par la capacité d'émancipation que porte la résistance à cette oppression, se retrouve dans quelques traits de la relation au travail des salarié-es et se prolonge dans la nature du syndicalisme, corps institutionnalisé mais aussi collectif organisé.

Salarié-e : la résistance au sein du consentement

Interroger la relation au travail à partir du concept de consentement obligerait à écraser dans une relation univoque l'activité de travail. J. P. Durand¹ parle d'un « consentement paradoxal », l'individu accepte volontairement son travail dans ce cadre contraint. L'entreprise comme lieu d'exploitation et de souffrance serait le lieu de l'acceptation de la domination. L'extension des procédures d'évaluation, y compris dans la fonction publique, par l'opération de pouvoir sur la personne qu'elles représentent, participe de cette soumission exigée à l'ordre établi. L'émancipation se jouerait donc dans la capacité à s'en extraire, à réduire ce temps de travail pour s'en libérer. « Nul n'accepterait d'être esclave que deux heures ; l'esclavage, pour être accepté, doit durer assez chaque jour pour briser quelque chose dans l'homme »².

L'alternative, l'émancipation dans le travail, reste plus difficile à saisir. C. Dejours³ notait comment le travailleur se construit comme sujet par sa capacité à répondre à la souffrance au travail, celle-ci générée autant par l'acte de création que constitue le travail que par le rapport hiérarchique lui-même. Les analyses d'Yves Clot mettent davantage l'accent sur la nécessité de s'emparer du travail à travers son sens. Mais le rapport de subordination reste encore plus difficile à saisir, Danièle Linhart⁴ propose même d'en extraire le travail.

Ces approches individualisent fortement le travail, le résumant à un face-à-face souvent solitaire entre une activité et un-e salarié-e. Or la dimension collective est intrinsèque au travail en régime capitaliste, elle permet de penser la société et d'imaginer à travers la résistance d'autres rapports sociaux⁵. Le rapport à l'emploi des femmes constitue une bonne démonstration de ce rapport ambivalent : l'accès à l'emploi représente simultanément l'évasion du cadre familial restreint et l'accès à l'espace public. Inversement, l'absence de travail délète le lien social.

Rien n'est mécanique mais la capacité de résistance est incluse dans le rapport d'exploitation, à court ou long terme. Tout engage le-la travailleur-euse à devoir accepter en partie ce statut, tout en lui donnant la capacité de le dépasser. Ceci interroge en prolongement les choix et les modalités d'intervention syndicale.

Syndicalisme : entre intégration et subversion

Le syndicalisme est partie intégrante de la relation de travail, qu'il soit présent dans l'entreprise ou qu'il y collabore davantage par ses multiples participations institutionnelles. Le syndicalisme crée un espace particulier au sein de cette relation de travail, un espace qui relève de la solidarité, du travail collectif, de la coopération et qui s'oppose à la mise en concurrence des salarié-es entre eux et elles. Le syndicalisme est l'expression de la dimension collective de cette relation de travail. C'est autour de la reconnaissance du droit de coalition que s'est construit le syndicalisme, intégrant tout autant le droit de grève que celui de s'organiser.

L'intégration institutionnelle du syndicalisme est une des formes sociales du rapport de la classe ouvrière avec la so-

ciété. Elle permet de saisir la relation entre reconnaissance et institution. Le débat avait porté il y a quelques années sur la capacité d'intégration du syndicalisme par l'ordre néolibéral, notamment à travers les innombrables postes de représentation⁶ par lesquels le patronat intègre les syndicalistes (et le syndicalisme?) à son « agenda ».

Par sa représentation dans les institutions, s'ouvre pour la classe ouvrière la perspective d'une reconnaissance de son existence comme groupe social et par conséquent du rôle qu'elle joue dans l'entreprise et dans la société. Mais cette reconnaissance, dans le cadre institué de l'entreprise capitaliste, ne se fait-elle pas au prix de l'abandon de l'objectif « d'émancipation intégrale » (Charte d'Amiens, 1906), spécificité du mouvement syndical français? Un syndicalisme radical doit viser au contraire à subvertir ce cadre de représentation. Lors de l'institution des Comités d'Entreprise en 1944, de Gaulle leur fixait l'objectif d'établir une collaboration « de manière organique » entre employeurs et salariés⁷. Un autre modèle, celui du contrôle ouvrier, s'y oppose.

Par l'intégration dans un cadre institutionnel, le syndicalisme devient le représentant de l'intérêt collectif. Mais la forme institutionnelle vise à limiter son rôle à la négociation d'un « juste échange », à la régulation des conflits sociaux. Cette reconnaissance institutionnelle s'accompagne de la négation de l'antagonisme de la relation salariale. Les représentant-es du personnel ont donc le choix entre souscrire à cette lecture « intégrationniste » du travail institutionnel (ils-elles n'en seront que mieux reconnu-es), ou admettre que ces instances de représentation ne sont que le reflet et l'écho des relations de travail. La reconnaissance qu'apporte l'institution doit alors se jouer dans une relation dialectique entre luttes et représentations. Le « remplissage stratégique » (Foucault) de ce dispositif de représentation devient l'enjeu du syndicalisme.

Le syndicalisme a ainsi pour tâche d'intégrer les salarié-es dans la relation salariale tout en la subvertissant. La formation syndicale comme espace d'insubordination et formation d'une contre-hégémonie idéologique du mouvement ouvrier en fournit une bonne démonstration.

1 J.-P. Durand, *La chaîne invisible, travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Seuil, 2004, 388 p.

2 S. Weil, *La condition ouvrière*, 1934.

3 C. Dejours, *Souffrance en France*, Seuil, 1998, 192 p.

4 D. Linhart, « Imaginer un travail sans subordination », *Le Monde Diplomatique*, juillet 2017.

5 L.M. Barnier, « Le collectif résistant. Analyse d'une pratique syndicale dans un atelier », in Bouquin S. (coord.), *Résistances au travail*, Syllepse, 2008, p. 139-156.

6 D.-J. Chertier, « Pour une modernisation du dialogue social - Rapport au Premier ministre », 2006.

7 J.-P. Le Crom, *L'introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890 - 2002)*, Syllepse, 2003.

**Produire le consentement, Michael Burawoy
(traduction Q. Ravelli, La ville brûle, 2015)**

Impossible de ne pas présenter le livre de M. Burawoy dans un dossier syndical sur le consentement. Cet ouvrage de référence vient seulement d'être traduit, 36 ans après sa publication. Le parcours particulier de l'auteur n'est pas son seul intérêt, ce chercheur marxiste américain s'est engagé successivement dans de nombreuses entreprises, lui permettant cette minutieuse description ethnographique du travail dans une usine du sud de Chicago en 1974.

Le principal apport de cet ouvrage est de proposer une lecture du consentement dans le travail à partir de la notion d'hégémonie de Gramsci appliquée à l'entreprise. Cette dernière prend les fonctions d'un « État interne » et produit sa propre idéologie. Les travailleurs transformés en « citoyens industriels », sont libres dans un espace de choix limités. La préface de Quentin Ravelli (aussi traducteur) éclaire utilement cette démarche. Ce proto-État se dote d'organes de conciliation en cas de conflits, auxquels participent les syndicats. Un « marché interne du travail » se structure autour du contrôle de la formation, de l'embauche ou des carrières. L'hégémonie se substitue au despotisme d'entreprise marxien.

« Le consentement s'acquiert par l'organisation de pratiques concrètes qui le font naître » (p. 56). La contrainte, utilisée marginalement, devient donc objet de consentement. L'auteur raconte : « Quand je demandais à mes collègues pourquoi ils travaillaient si dur, leur réponse illustrait cette apparente liberté et le poids du consentement sur le lieu de travail. Une réaction courante consistait à m'adresser un regard étonné et à dire : "Tu trouves que je travaille dur ?" et de repartir en ricanant » (p. 283). L'ouvrage revient longuement sur les transformations de l'organisation du travail, à partir d'une comparaison avec le fonctionnement du même atelier étudié par hasard trente ans auparavant par un autre sociologue. Le « jeu » des travailleurs autour du décompte lié au travail aux pièces et à la maximisation des primes de production, conduit à une culture d'entreprise partagée et amène l'émiettement des conflits. Ce jeu insère individuellement le travailleur dans le système de production. Mais « de même que la participation à un jeu génère le consentement à ses règles, la participation aux choix que le capitalisme nous impose produit le consentement à ses règles et à ses normes » (p. 122).

Par ce fonctionnement de l'entreprise comme État porteur de l'hégémonie, le travailleur se trouve intégré à un processus politique qui le transforme en un « citoyen industriel doté de droits et de devoirs » (p. 143) d'autant plus qu'au contrat de travail est lié un certain contrat social. L'enjeu des luttes dans l'atelier devient la négociation du prix de l'effort.

L'entreprise de ce nouvel âge du capitalisme, qu'il nomme « monopolistique », devient un lieu où « l'usage de la force est librement consenti » p. 150). « Le procès de travail peut ainsi être compris dans les termes de combinaisons de force et de consentement spécifiques qui, au nom de la recherche de profit, produisent la coopération » (p. 59). L'auteur conclut la présentation de ce panorama très pessimiste d'un travailleur associé à sa propre exploitation, en suggérant que les pays moins industrialisés seront probablement le lieu de remise en cause de ce système hégémonique capitaliste qui dépasse les seuls lieux de production.