

Le contrôle du temps est à la base de l'organisation capitaliste du travail

Séminaire RTT, Ensemble I, 11 et 12 avril 2015

Le temps fournit sa structuration à l'organisation du travail capitaliste parce que cette organisation du travail s'inscrit dans l'échange marchand, où le temps constitue la mesure de base du travail. Ce temps doit donc être abordé comme un temps social d'exploitation, s'inscrivant lui-même dans un rapport de domination et donc expression de rapports sociaux.

Cette contribution s'inscrit dans la continuité d'un premier texte (Barnier 2014) où nous montrions en quoi organisation du travail et emploi sont deux dimensions indissociables du travail, les effectifs représentant un élément structurel de l'organisation du travail. Nous défendons l'idée qu'une réduction du temps de travail doit intégrer la création *d'emploi*, au plus près du travail, nouveaux emplois dont l'allocation doit être décidée par les salariés eux-mêmes.

Aborder le lien entre organisation du travail et temps de travail revient à analyser les composantes actuelles de l'organisation capitaliste de l'entreprise et celle de la société, lesquelles sont indissociables. C'est pourquoi nous proposons ici un triple mouvement, resituer le travail capitaliste dans un contexte global d'exploitation et d'oppression avec le rôle spécifique du temps capitaliste, saisir les modalités d'intégration de ce temps capitaliste dans le travail et mettre en avant quelques récentes évolutions du travail qui obligent à repenser notre approche de la réduction du temps de travail. Car le travail est soumis à de grandes transformations sous l'impact du néolibéralisme (Dardot et Laval 2009). Celui-ci amène responsabilisation et mise en concurrence des salariés, dans un contexte global de baisse des rapports de force. Nous concluons par quelques réflexions sur nos difficultés à penser une alternative à l'organisation capitaliste du travail.

Première idée : Le temps de travail capitaliste structure la vie sociale

il est difficile d'isoler le temps de travail, de débattre de l'organisation du travail en faisant abstraction de sa place et de son rôle dans la société capitaliste. Le travail est un rapport social, qui configure tous les rapports sociaux : il intègre un rapport d'exploitation, autour duquel s'organisent la production et la reproduction de la force de travail, donc la plupart des fonctions sociales. Mais il repose aussi sur un rapport de domination, afin que la classe ouvrière accepte ce rapport de production, au niveau social comme à chaque minute de travail dans l'entreprise ou le service. La classe ouvrière doit accepter cette vie rythmée par la production ou la reproduction de la force de travail.

L'organisation du travail bénéficie de ce rapport d'exploitation et de domination, qui fournit quotidiennement une main d'œuvre respectueuse des horaires à l'entreprise capitaliste. Mais elle est elle-même constitutive de ce rapport de domination, en apprenant à se taire et obéir pendant une part conséquente de la journée.

Le temps de travail s'inscrit donc dans une « disciplinarisation » historique, et sans cesse à renouveler, de la classe ouvrière. C'est dès son origine que le capitalisme pose, à travers le contrôle

du temps du travailleur, les bases de l'exploitation de celui-ci. L'entreprise capitaliste se construit sur la définition d'un espace, l'entreprise comme propriété privée, et d'un temps, le moment où le salarié pénètre dans cet espace et se met à disposition de l'employeur. Il s'agit, en début du XIX^{ième} siècle, de « *mettre à distance un environnement toujours régi par d'autres logiques* » (Le Goff 2004 p 42). Cette dichotomie entre deux espaces, dans et hors de l'entreprise, repose sur la « privatisation » de la reproduction de la force de travail : chaque salarié doit se présenter le matin en pleine capacité de ses moyens de production, c'est le salaire qui y pourvoit.

Le temps de production capitaliste est pensé de façon entièrement différente du temps paysan. Le labeur paysan se structurait à partir d'un « *temps orienté par la tâche* » (Thompson 2011 p 37), seul comptait le résultat et le temps passé derrière ses bœufs puis sur son tracteur ne se comptait pas. Le temps capitaliste se définit au contraire par des tâches mesurées par leur temps, en unités de temps monnayables (Thompson 2011 p 13). Mais pour obtenir ce retournement anthropologique d'une société orientée et organisée par le temps mesurable, il faut obtenir une véritable incorporation par chacun de ce temps, et d'abord par ceux qui doivent se présenter chaque matin à leur travail. Cette socialisation commence dès l'école, où l'enfant apprend à se discipliner, comme William Temple en 1770 qui propose d'employer les enfants pauvres dès l'âge de quatre ans, « *employés sans relâche, au moins 12 h par jour, (...) la jeune génération s'habituerait si bien à un emploi constant que cela finirait par lui paraître agréable et amusant* » (cité par Thomson 2011 p 68).

Ce respect du temps par le producteur n'est pas seulement un effet de son statut de dominé, il devient plus largement l'expression du respect de la domination capitaliste. Le respect du temps est la base de la discipline ouvrière, et donc un élément fondamental du contrôle social, y compris dans ses formes pour gagner le consentement du et des salariés, individuellement et collectivement. Les règlements d'usine intègrent comme premier élément ce respect de l'heure d'arrivée comme signe de soumission à l'ordre capitaliste. « La cloche annonce l'ouverture et la fermeture des portes qui sont rigoureusement fermées le soir à 6h15 en hiver et 7h15 en été » (un règlement intérieur de cité par Le Goff 2004 p 45). « *L'objectif est d'arracher l'ouvrier à sa quotidienneté pour lui inculquer les exigences du lieu* » (idem p 46).

Le temps global de travail est un élément conséquent de cette domination capitaliste. Simone Weil, avec la connaissance intime du travail ouvrier qu'elle a acquis après des heures passées à la chaîne, explique que « *Nul n'accepterait d'être esclave seulement deux heures par jour. L'esclavage, pour être accepté, doit durer assez chaque jour pour briser quelque chose dans l'homme* » (La condition ouvrière, 1937). Pour autant, toute stratégie visant à seulement réduire ce temps contraint sans le remettre en cause, alors qu'il a une place centrale comme dispositif capitaliste, resterait à mi-chemin. Ainsi la proposition de P. Lafargue, proposant de limiter le travail à trois heures par jour afin qu'il devienne « *condiment de plaisir à la paresse* » (Lafargue 1880 p 17). Mais de même une certaine approche d'un « statut du travail salarié », qui ferait la promotion des droits liés à la personne libérant l'individu de l'assujettissement salarial, mais qui renverrait à plus tard la critique de l'organisation du travail et de sa division (notamment sexuée).

Remettre en cause l'organisation du travail, c'est donc interroger les formes capitalistes de domination sociale dont le temps en est un des vecteurs.

Deuxième idée : On ne peut réduire le temps de travail sans remettre en cause le carcan du temps sur le travail.

L'exploitation capitaliste est structurée autour du temps. Si on ne remet pas en cause ce carcan du temps sur l'organisation du travail, une RTT se traduirait par une pression accrue sur les salariés, une intensification du travail qui peut être définie comme « le produit d'un enchevêtrement de contraintes de rythmes dans le travail » (Molinié et Volkoff *) . Le temps est à l'origine des deux principes qui gouvernent l'organisation du travail, la mesure du travail individuel et la coordination de ce travail.

Le contrat de travail revient ainsi à acheter un temps de production du salarié, un temps de mise à disposition. La mesure du travail permet d'inscrire le travail dans un rapport d'exploitation. Marx lui-même présente cet encadrement du travail comme une donnée la plus objective, permettant une comparaison entre salariés. Ce temps pénètre chaque moment de la production, chaque espace du travail, depuis le temps des caissières mesuré par ordinateur, jusqu'au travail des employés, tels ces agents des impôts dont la production est mesurée à l'aune du nombre d'avis d'imposition saisi (Adam et Barnier 2013).

On pourrait opposer à cette première lecture du travail, utilitaire, mesuré par la quantité de production, le dimension du travail comme œuvre, à laquelle le travailleur donne une part sans cesse renouvelée de lui-même (Arendt 2002). De même des auteurs insistent sur le travail comme participation à la société.

Je préfère souligner ici une autre dimension du travail, cette dimension collective du travail. Le contrat de travail relève autant d'une logique statutaire que proprement contractuelle, le travail devenant porteur d'« une logique de règles s'appliquant de manière uniforme à tous les salariés, réduisant ainsi le contrat de travail à un acte condition de l'application d'un statut commun à tous les travailleurs » (Supiot 2002 p 88). Le travail devient principalement l'intégration à cette communauté de travail, qui porte cette dimension statutaire. Arriver le matin au travail, c'est intégrer cette communauté. Le temps individuel de travail en devient d'autant une dimension annexe, voire une notion surannée.

Ce collectif de travail porte la dimension coopérative du travail. Chaque activité est de plus en plus intégrée à une entreprise qui doit coordonner ces activités entre elles. Le temps est l'élément coordinateur de ces activités diverses. Cette activité coordonnée prend une place toujours plus grande dans la création de valeur de l'entreprise moderne, où la part coopérative du travail devient déterminante, ce *general intellect* déjà évoqué par Marx... La contradiction entre ces deux temps, le temps de l'exploitation, mesuré pour mesurer la création individuelle de valeur, et le temps de la coopération, non mesurable parce qu'immatériel, augmente avec l'entreprise néocapitaliste. Les réorganisations du travail ne cessent de remettre en cause ces moments collectifs identifiés, tels les temps de pause (Hatzfeld 2002), comme autant d'expression de cette coopération dans le travail qui leur échappe (Vincent *).

Ajoutons bien sûr l'approche inégale du temps de travail suivant qu'on est un homme, dont le travail est socialement (et monétairement) rémunéré, dont la place dans l'entreprise et la société est reconnue par son travail, ou une femme, soumise à une double journée de travail, confrontée à la gestion permanente du soucis de la famille, et dont le travail dans l'entreprise est déconsidéré et peu

susceptible de promotion sociale. Les « tâches » ménagères s'inscrivent dans ce temps mesuré de la production, une « production de la reproduction »...

Troisième idée : Les nouvelles formes de mise au travail néolibérales doivent être prises en compte dans notre approche de ce rapport entre organisation du travail et temps de travail.

Le temps de travail envahit notre vie quotidienne. A l'usine taylorienne, qui voulait contrôler le salarié dès son entrée sur le lieu de travail, le néolibéralisme invente sans cesse de nouveaux moyens de contrôler le salarié. Le temps devient simultanément plus présent au sein des enjeux de production, et moins saisissable comme mesure directe du travail.

Le contrôle du temps a augmenté ces dernières années. Sur l'écran du responsable du service des impôts déjà évoqué, en permanence, une fenêtre indique le nombre de dossier traité par chaque salarié. L'informatique informe en permanence le chef d'équipe du plateau d'appel sur le nombre de contrats que le salarié a réussi à passer. L'informatisation de la production s'est substituée au chronométré taylorien. Ce contrôle du temps peut être « délégué », en quelque sorte, à l'organisation du travail lorsque le flux tendu forme une « chaîne invisible » (Durand 2004), où la contrainte de temps est portée par le propre collègue qui attend la pièce.

Les deux approches traditionnelles du temps de production ont fusionné dans ce contrôle généralisé. Dans l'usine taylorienne traditionnelle, les ouvriers voyaient leur participation à la production mesurée à partir de la production. Le salaire horaire et la prime au nombre de pièces produites étaient leur marque. L'employé et le cadre se situaient au contraire dans une relation de confiance avec l'employeur. Le temps de travail mensualisé exprimait cette relation différente. Les nouvelles organisations du travail tendent à rassembler ces deux histoires professionnelles dans une même relation productive, faite de contrôle par le temps de la production et d'une même adhésion aux objectifs de rentabilité de l'entreprise. La part des salariés devant respecter des délais très stricts dans leur travail est passé en 20 ans, entre 1990 et 2010, de 40 à 60 % des salariés, de même que la part de ceux confrontés à des cadences élevées (DARES enquête SUMER de 2010).

Cette évolution accompagne l'expansion du rapport marchand dans la production. Les relations clients-fournisseurs deviennent la référence et se substituent à des relations auparavant de coopération entre groupes professionnels ou entre segments de la production. L'auto-entrepreneur ou l'artisan ne compte pas son temps. Les rapports salariaux dans les PME sont justement marqués, bien plus que par une pression salariale, par la disponibilité exigée par l'employeur (ou plutôt sollicitée dans un rapport très paternaliste). « *Le temps de travail tend à être plus long dans les PME ; sa détermination est beaucoup plus informelle tandis que la flexibilité semble limitée (le « coup de collier » et les heures supplémentaires quand le client attend). Les systèmes d'annualisation et de crédit-temps sont moins développés car les arrangements direct, informels et interpersonnels donnent souvent plus de souplesse* » (Bouquin et alii 2006).

Mais cette empreinte du travail ne s'arrête pas là. Elle gagne le hors-travail et l'inféode à son tour au circuit de production. Le salarié est invité à s'engager au service du travail. Le contrat de travail, portant soit disant sur un temps de travail défini, exige aujourd'hui la mise à disposition de l'individu entier. Le contrat de travail achète alors « *un temps de travail humain* », se soumettant la subjectivité du salarié (Linhart 2005). Les forfaits cadre constituent un exemple type de cette mise à disposition complète. Au point qu'on se demande si le temps de travail est une notion qui a du sens pour cette

catégorie... mais le « droit à la déconnexion » devient enjeu de mobilisations syndicales et recrée ainsi un temps identifié de travail.

Cette responsabilisation des salariés, appuyée sur une mise en concurrence, se combine avec des éléments néotayloriens de contrôle du temps de travail. C'est la combinaison des deux logiques, post taylorienne et néotaylorienne, qui conduit à ce « *système d'autonomie contrôlée* » (Coutrot 1999), source de tant de souffrance.

Aborder l'organisation du travail aujourd'hui doit se faire dans ce contexte, non pas à partir d'une idée abstraite du temps de travail, mais des données actuelles qui structurent le rapport social de travail.

Quatrième idée : rendre concrète l'utopie d'une autre organisation du travail

La réflexion sur une organisation alternative du travail est particulièrement difficile parce qu'elle doit se situer dans une réflexion globale de la société et sur la société. Il faut notamment remettre en cause cette division du travail, qui attribue des fonctions différentes aux individus et aux groupes sociaux, avec des valeurs différentes à chaque tâche... et évidemment le cantonnement des femmes aux tâches moins considérées de « reproduction de la force de travail ». L'étude d'entreprises autogérées ou récupérées montre que si les salariés sont payés sur la même base, (Argentine, Italie), les tâches demeurent attribuées aux mêmes personnes. La reconnaissance des coopératives argentines, à la fin des années 2000, s'est accompagnée de l'exigence de la constitution d'un corps de « gestionnaires » distinct au sein des salariés.

Je ciblerai plusieurs difficultés :

- l'entreprise se présente comme un système rationnel. Les choix ne sont pas discutables, l'organisation taylorienne du travail n'a-t-elle pas été présentée comme la meilleure ? Je cite Lénine : « *L'introduction du système Taylor, orienté par les travailleurs eux-mêmes, s'ils sont suffisamment conscients, est le moyen le plus sûr d'assurer à l'avenir une réduction de la journée de travail obligatoire* » (Lénine, cité in Linhart 2010 p 141). C'est donc « *l'évidence rationnelle des tâches* » (Linhart 2010 p 174) qui domine le mode d'organisation capitaliste, y compris dans les développements successifs des modèles de l'organisation du travail. La coordination des tâches entre elles, au sein d'une entreprise et entre entreprises, peut-elle s'imaginer autrement qu'à travers l'organisation rationnelle (= capitaliste) du travail ?

Les choix organisationnels ne sont donc pas débattus dans l'entreprise, la place des propositions alternatives reste marginale dans le débat. Le temps capitaliste du travail remplit son rôle de coordination des différentes activités à travers le marché. Il exprime, à un moment donné, la conception technique du temps et du travail.

- Face à cette prégnance de l'idéologie dominante sur l'organisation du travail, et faute d'une réflexion approfondie, le mouvement ouvrier n'a pas su bâtir un modèle alternatif d'organisation du travail, par exemple dans les nombreux secteurs qu'il gère lui-même : collectivités territoriales, comités d'entreprise, économie sociale et solidaire etc.

Comme le disait Simone Weil, encore elle, « *si demain nous nous emparions des usines, nous ne saurions quoi en faire et nous serions forcés de les organiser comme elles le sont actuellement* » (Weil 1937)...

Pourtant cet enjeu est fondamental : réfléchir la RTT comme la seule réduction d'un temps de l'usine où « *la pensée se rétracte* » (Weil 1936), revient à oublier combien le travail productif est constitutif de la domination capitaliste... Il nous faut cerner en même temps le travail et le non-travail, ces deux facettes de la même chose. Comme le dit Pierre Naville, « *c'est la proportion croissante de temps libre et la forme sociale de la production qui doivent permettre en définitive de métamorphoser le travail comme contrainte en activité libre* » (Naville 1970). La création d'emploi liée à la RTT ouvre à l'organisation du travail tout comme elle lève la chape du chômage, élément fondamental de la domination capitaliste. Mais cela ne saurait suffire. C'est en pensant le travail et le hors travail simultanément que la réduction du temps de travail devient un projet émancipateur.

Bibliographie

- H. Adam et L.-M. Barnier, *La santé n'a pas de prix, voyage au cœur du CHSCT*, Syllepse 2013.
- H. Arendt, *Condition de l'homme moderne*, Agora 2002.
- L.-M. Barnier, « Création d'emploi : sous contrôle des salariés ! », in Dossier : Emploi : comment en créer, *Contretemps* N° 20, 2014, p 84-89.
- S. Bouquin, L. Salvo, M. Sian, *Small is beautiful, enquête sur les PME*, 2006.
- T. Coutrot, Critique de l'organisation du travail, Repères la Découverte, 1999.
- P. Dardot, C. Laval, *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, la Découverte, 2009.
- J.-P. Durand, *La chaîne invisible*, le Seuil 2004.
- N. Hatzfeld, 2002. « La pause casse-croûte. Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux » *Terrain*, n° 39 : 33-48.
- P. Lafargue, *Le droit à la paresse*, réfutation du droit au travail de 1848, 1880. http://classiques.uqac.ca/classiques/lafargue_paul/droit_paresse/droit_paresse.html
- J. Le Goff, *Du silence à la parole, une histoire du droit du travail, des années 1830 à nos jours*, PUR 2004.
- D. Linhart, Le contrat de travail salarié : un quiproquo fondamental, in D. Linhart et A. Moutet (dir.), *Le travail nous est compté, La construction des normes temporelles de travail*, la Découverte, 2005.
- R. Linhart, *Lénine, les paysans*, Taylor, Seuil 2010.
- P. Naville, *Le nouveau léviathan, 1. De l'aliénation à la jouissance*, Anthropos, 1970.
- A. Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF quadrige 2005.
- E. P. Thomson, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, la Fabrique, 2011.
- J.-M. Vincent, « La légende du travail », in P. Cours-Salies (Coord.), *La liberté du travail*, Syllepse, 1995 p 71-82.
- S. Weil, La rationalisation (1937), in *Ecrits historiques et politiques*, T. 2, p 458 – 475, Gallimard 1991,
- S. Weil, *Expérience d'une vie d'usine*, 1936.