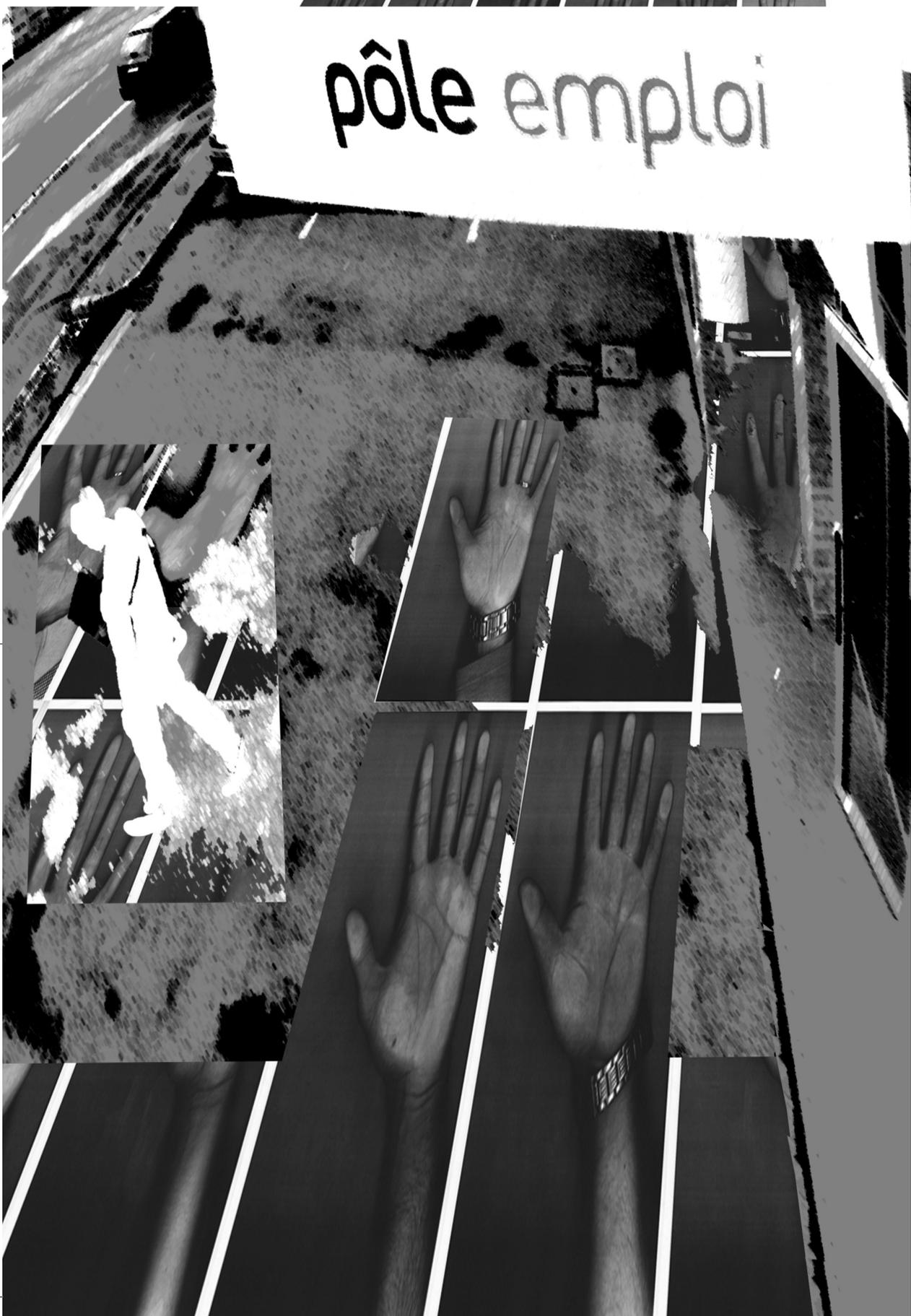




pôle emploi



EMPLOI/INTRODUCTION

Penser la création d'emploi !

Louis-Marie Barnier*

LE MOUVEMENT OUVRIER A SUBI UNE GRAVE DÉFAITE. La France compte plus de quatre millions de chômeurs, auxquels il faut ajouter les millions de salariés précaires, les personnes ayant renoncé à chercher un travail et qui disparaissent des statistiques... et de l'espace social. On peut y ajouter les étudiants cherchant un petit boulot pour pouvoir poursuivre leurs études, les salariés mal dans leur entreprise et néanmoins obligés d'accepter de mauvaises conditions de travail et de rémunération. La stabilisation de ce chiffre occulte de graves difficultés sociales qui s'accumulent avec le temps.

Défaite encore quand toutes les luttes dans le domaine de l'emploi se limitent à leur dimension défensive, contre la fermeture d'une entreprise, contre les licenciements dans une autre. Les plans de départs volontaires des grandes entreprises, dont les salariés seraient pourtant capables de bâtir un rapport de force national, trouvent trop souvent un écho favorable chez les salariés... et les syndicalistes... jusqu'au moment où ces successions de suppressions d'emploi remettent en cause des bassins d'emploi et que la population se révolte.

Défaite surtout par l'incapacité à penser l'emploi. Les politiques de l'emploi se contentent de gérer les listes d'attente de chômeurs et de pallier quelques situations sociales criantes. L'Europe néolibérale promeut une durée de travail plus longue par l'allongement de l'âge de départ en retraite – tout en promouvant l'extension du temps partiel ! –, entérinant la doctrine selon laquelle le chômage ne serait pas dû à une insuffisance de créations d'emplois, mais à un fonctionnement inadapté du marché du travail. Les centrales syndicales ont remis l'exigence d'un plein emploi. Les salariés subissent... Les chômeurs sont considérés comme responsables de leur situation par manque de motivation ou de volonté de rester employables.

Aucune solution simple n'apparaît, tant les éléments de la situation sociale sont enchevêtrés. N. Sarkozy l'avait bien souligné, à travers son slogan du « *travailler plus pour gagner plus* » : chacun pouvait ainsi gagner une parcelle de revenu supplémentaire au détriment de l'emploi global. L'offensive patronale actuelle sur le travail du dimanche renvoie à nouveau les salariés concernés à leur situation individuelle. L'échange salaire-pénibilité pourrait plus facilement se transformer en un échange-pénibilité-temps de travail

* Louis-Marie Barnier est sociologue, membre de la Fondation Copernic.

réduit-crédit d'emplois, si la pression salariale n'était pas si forte.

EMPLOI/INTRODUCTION

Pourtant, au-delà de toutes les interactions avec les autres dimensions de la relation salariale, la question de l'emploi demande une réponse en tant que telle. Les textes présentés ici partent d'un présupposé commun : l'emploi est une question de volonté, et d'abord volonté politique de remettre en cause le partage actuel des richesses. Le renoncement à propos de l'emploi trouve ses racines dans l'idée qu'on ne pourrait réduire les profits des entreprises ni toucher à la rémunération des actionnaires. Créer de l'emploi oblige à repenser les équilibres (ou plutôt les déséquilibres) de la société et à les remettre en cause.

Peut-on aujourd'hui envisager de créer des emplois ? Où, comment, combien ? Ces emplois doivent-ils répondre avant tout à des critères d'utilité sociale ? Et dans ce cas qui détermine celle-ci : l'État, les salariés concernés, une communauté à construire ? Faut-il passer par une loi de réduction du temps de travail à 30 heures, ou bien associer le respect des 35 heures et la création d'emplois utiles ? De quel type d'affrontement avons-nous besoin pour atteindre ce but ? Les textes qui suivent abordent cette question de la création d'emploi en la liant le plus souvent à la réduction du temps de travail. Celle-ci a longtemps été un « marqueur » de la gauche radicale, qui y associait chemin pour l'émancipation du travail et partage du travail entre toutes et tous. Pourtant, les mots d'ordre, les approches diffèrent. Les textes qui suivent ne parlent donc pas d'une seule voix, ils se complètent et se confrontent. Sans doute est-ce la première étape pour pouvoir mettre en avant ensemble la création d'emploi comme une nécessité et un objectif concret.

Dans le premier texte, Jacques Rigaudiat propose d'inscrire les créations d'emploi dans une démarche globale de transformation sociale. Il interroge : « *Quel peut bien être le sens pratique et politique d'un programme proposant une loi sur les 30 heures, quand la durée moyenne du travail des temps complets est de 39,5 heures ?* », et propose de prendre en compte le rapport de forces défavorable précisément créé par ce chômage, afin d'envisager les alliances nécessaires. Stéphanie Treillet et Michel Husson pour leur part mettent en avant la nécessité d'une loi de réduction du temps de travail, insistant sur l'effet réel en termes de création d'emplois des lois Aubry. Pour ma part, j'insiste sur le lien nécessaire entre cette réduction essentielle du temps de travail et les créations d'emploi afin d'accompagner une prise de pouvoir collective des salariés sur l'organisation du travail, et ainsi éviter une intensification du travail. Laurent Garrouste propose « *une politique sociale de rupture (...) au service d'une transformation écologique de la production de biens et de services* », s'appuyant notamment sur la création d'emplois utiles et supposant l'extension de la sphère publique de l'économie.

Les textes rassemblés ici ne prétendent pas épuiser le sujet, il s'agit plutôt du rappel d'une exigence : toute transformation sociale doit mettre au centre des enjeux la création des quatre ou cinq millions d'emplois stables pour résoudre le chômage de masse. Le débat ne fait que commencer, il est éminemment politique comme le souligne J. Rigaudiat. ■

Emploi : pour des « mesures de transition et de compromis »^{1/}

Jacques Rigaudiat*

DE L'OUVERTURE DE LA CRISE À AUJOURD'HUI, soit de décembre 2007 à septembre 2013 : deux millions de chômeurs de plus. Ils sont aujourd'hui près de 5,5 millions. Derrière un taux de chômage d'ensemble, désormais supérieur à 10 %, la réalité sociale, une réalité de classe : un chômage 3 à 4 fois plus important dans les couches populaires – ouvriers et employés – que dans celles, dites moyennes, de la petite bourgeoisie salariale – cadres supérieurs et intermédiaires –, où il est d'ailleurs stable, voire en recul. Quant à ceux en emploi, la précarité – sous-emploi, CDD, intérim – est omniprésente dans les couches populaires. C'est simple : « *la qualité de l'emploi en France est la pire d'Europe* »^{2/}.

Tout cela suffit à rappeler à quiconque voudrait l'oublier que la reconquête de l'emploi – sa création, sa qualité, sa rémunération – est la véritable pierre de touche d'un programme de transformation et de rupture. Mais il ne s'agit pas de développer l'emploi, fût-il plein, bon et décent, pour lui-même. Ce programme, il faut d'abord l'inscrire dans un projet qui redonne sens au travail humain. Pour cela, il doit être au service de trois principes, qui seront autant de guides et de perspectives pour l'action :

- ✓ Produire pour satisfaire les besoins sociaux et non le profit.
- ✓ Produire en respectant la finitude de la planète, en rendant l'inévitable empreinte anthropique soutenable.
- ✓ Travailler pour s'émanciper, non pour être exploité.

Vouloir donner à la valeur d'usage – dans ses deux dimensions : matérielle (l'empreinte physique sur la nature) et fonctionnelle (satisfaire les besoins humains) – la prééminence sur la valeur d'échange, c'est entamer la subversion de la logique du marché et de celle du profit. Vouloir donner au travail une valeur émancipatrice, c'est engager l'affrontement avec la logique de l'exploitation et amorcer la subversion des rapports de production capitalistes. C'est un projet de rupture.

* Jacques Rigaudiat est économiste, membre de la Fondation Copernic.

^{1/} V.I. Lénine, « Le communisme », 12 juin 1920.

^{2/} *Liaison sociales Europe*, n° 319, 9 janvier 2013,

analyse du rapport 2012 de la fondation de Dublin sur les évolutions de la qualité de l'emploi en Europe.

EMPLOI

C'est donc dans la déclinaison pratique de ces trois principes que l'action pour l'emploi trouvera sa signification. Il n'en demeure pas moins que, par ailleurs, une contrainte forte doit pouvoir être préalablement desserrée. Elle tient au niveau de développement des forces productives qui est celui d'une économie telle que celle de la France. Créer de l'emploi, de l'emploi durable, c'est, en effet, s'obliger à mettre en œuvre les technologies aujourd'hui efficaces. Cela suppose d'une part une condition préalable : se mettre en capacité de mobiliser les moyens financiers très importants qui seront ainsi requis, notamment pour la recherche et le développement. La mise au pas du système bancaire et financier pour qu'il serve les besoins de financement de l'économie réelle, la constitution d'un pôle public financier au service des choix collectifs d'investissement et d'accompagnement des entreprises publiques ou privées, sont ainsi deux nécessités.

Utiliser les technologies les plus efficaces, cela suppose aussi, d'autre part, de savoir en gérer les conséquences et les effets : dans bien des cas, sinon dans la plupart, le débouché du seul marché français sera insuffisant, il faudra ainsi s'organiser à l'échelle de l'Europe, parfois (automobile, aéronautique, informatique...) à celle du monde. Organiser des coopérations productives internationales implique d'aller, à travers des refus et des ruptures partielles, vers la construction d'une autre Europe, tout autant que commencer à dessiner une autre mondialisation.

Au-delà du cadre ainsi dessiné – le projet qui donne sens, le financement qui permet, l'organisation des débouchés qui autorise la pleine réalisation de la valeur produite –, un tel programme ne peut que s'organiser autour de six directions, mais ce n'est là, à vrai dire, que le rappel de choix qui me semblent faire relativement consensus parmi ceux qui militent pour la transformation sociale^{3/}.

✓ *Satisfaire les besoins collectifs.* Créer des emplois en produisant des biens communs, par le moyen de services collectifs. Pour cela, d'abord consolider et élargir l'existant – et le champ est ici immense : justice, recherche, santé, éducation, service public de la petite enfance, transports, télécommunications... –, et ouvrir de nouveaux domaines au non marchand solidaire : énergie, eau.

✓ *Organiser la transition énergétique.* Les ressources énergétiques carbonées sont finies, de surcroît leur utilisation sans frein conduit tout droit à une catastrophe climatique, désormais annoncée. Il est donc urgent de donner la priorité à une transition énergétique qui permette à la fois de limiter les émissions de gaz à effet de serre, de basculer vers les renouvelables et de construire les conditions d'une sobriété véritable dans les usages de l'énergie (logement, transport, modèle alimentaire). Il y a là des gisements d'emplois essentiels pour l'avenir, mais c'est au prix d'un investissement

financier considérable. Des choix devront donc être organisés et un agenda de long terme défini.

^{3/} Cf., par exemple, « Changer vraiment », Fondation Copernic, Syllepse, juin 2012.

✓ Assurer un meilleur partage des richesses. Les trois dernières décennies ont été caractérisées par un déplacement massif du partage des richesses entre profits et salaires, au détriment de ces derniers, c'est là une réalité constatée dans l'ensemble des pays développés. La France, on le sait, n'y a pas fait exception. Regagner ce qui a été perdu et retrouver une progression du pouvoir d'achat en cohérence avec les gains de productivité est une nécessité de justice sociale ; c'est aussi redonner une base permanente solide au développement de l'économie réelle et à la création d'emplois.

✓ *Réduire le temps de travail.* En déterminant et limitant le champ ouvert à l'exploitation, la durée du travail est un enjeu central dans l'affrontement entre le capital et le travail. De plus, jamais, au regard des gains de productivité, en régime capitaliste, la croissance seule n'a permis une création d'emplois permettant d'assurer le plein emploi. Sa réduction est donc un levier essentiel à la fois de l'émancipation et de la création d'emplois.

✓ *Émanciper le travail.* Pas de poursuite de l'accumulation sans reproduction continue de l'expropriation. La violence du « dépouillement » des travailleurs est constitutive des rapports de production capitalistes. Primitive, elle en a été originaire ; mais elle est depuis lors tout aussi activement reconduite. Pas de rupture d'avec le capitalisme donc sans rupture d'avec elle. Pas de socialisme sans gestion ouvrière. Ce qui, entre autres, pose la question de la forme, tout à la fois juridique, économique et sociale, de l'intervention des travailleurs dans la gestion des entreprises. Or, contrairement à ce à quoi on a trop souvent tendance à la réduire, cette question ne peut plus longtemps demeurer



EMPLOI

celle seulement des « droits nouveaux des travailleurs », surtout s'il ne devait s'agir que d'un simple contrepoids à la financiarisation de la gestion des entreprises et à la « création de valeur pour les actionnaires ». Un fait majeur est en effet caractéristique de notre moment : le capital s'est profondément réorganisé dans toutes ses dimensions, y compris au plus profond de ses réalités productives. L'économie « réelle » en est sortie transformée. C'est cette réalité-là à laquelle il faut se mettre en mesure de faire face. Ces modalités contemporaines du travail et de l'emploi : hégémonie des services (les $\frac{3}{4}$ de l'emploi), prégnance de la précarité, omniprésence de la sous-traitance en cascade et de l'irresponsabilité des employeurs réels... appellent des réponses, en particulier juridiques, inédites : le territoire et pas simplement la branche, le site et pas que l'entreprise, l'unité économique et sociale de la cascade de donneurs d'ordres et pas simplement l'employeur juridique direct...

✓ *Sécuriser les travailleurs.* Au-delà de ce qui vient d'être évoqué, qui relève de droits à ouvrir au collectif de travail, le processus de transformation doit aussi concerner le cœur même de la situation personnelle du salarié : son statut. La permanence et le caractère irréfragable des droits individuels doivent permettre de dépasser la précarité et les aléas du contrat de travail. L'institution d'une Sécurité sociale professionnelle en sera le moyen, à commencer par la garantie d'un revenu décent lors des périodes de chômage et d'un droit permanent à la formation professionnelle tout au long de la carrière. Enfin, il y a aussi urgence à offrir à tous ceux qui sont en risque de déshérence d'emploi – chômeurs de longue durée, jeunes non qualifiés, en particulier – une possibilité de maintien dans l'insertion professionnelle. Une politique de contrats aidés demeurera à ce titre nécessaire, dès lors du moins qu'ils assureront de la durée, une rémunération correcte et une véritable formation qualifiante.

Pour qui ne l'aurait pas encore compris, c'est bien sûr d'un programme de transformation dont je parle : soit, d'un passage progressif de ce qui est à la construction de ce que nous pouvons collectivement vouloir. Et c'est évidemment ici que commence le débat. Trop de mâles déclarations voudraient, en effet, faire accroire que l'on peut faire muter la société sans difficulté, ni résistance : SMIC augmenté de 25 % immédiatement ; durée du travail réduite à 30 heures effectives par la loi, sans gain de productivité corrélatif, du fait du contrôle des travailleurs ; emplois publics créés par millions, puisque les besoins sont là et qu'il suffit de lever l'impôt ; équilibre financier des régimes de retraite et d'assurance maladie retrouvé en un instant par la seule augmentation des cotisations des entreprises... Mais, pour ne prendre que cet exemple, quel peut bien être le sens pratique et politique d'un programme proposant une loi sur les 30 heures, quand la durée moyenne du travail des temps complets est de 39,5 heures^{4/} et que des mesures, certes plus humbles et moins flamboyantes – réduction du contingent d'heures supplémentaires, majoration salariale augmentée,

^{4/} « La durée du travail des salariés à temps complet », *Dares analyses*, n° 047, juillet 2013.

durcissement du repos compensateur...-, permettraient d'avoir un effet immédiat de réduction de la durée effective ?

La question pourrait être économique – et elle l'est aussi –, mais elle est d'abord et essentiellement politique : croire que l'on peut tondre le mouton capitaliste sans qu'il s'en aperçoive n'est ni plus ni moins qu'une billevesée, une illusion sans avenir. Il ne suffit pas, il n'a jamais suffi, « *d'ériger sa propre impatience en argument théorique* »^{5/}. Ce sont là des programmes dont la radicalité n'est que pour le papier : ils rencontrent d'autant moins de difficulté à s'appliquer qu'ils ne courent aucun risque de l'être jamais.

En faisant litière de ce qui « *est la substance même, l'âme vivante du marxisme : l'analyse concrète d'une situation concrète* »^{6/}, leurs auteurs oublient, ce faisant, commodément en chemin ce dont on parle et dont il faut bien partir. Pour autant que l'on se reconnaisse dans le Marx de *L'Idéologie allemande*, on ne peut à la fois s'alarmer du niveau du chômage et de la précarité et penser que cela est de nulle conséquence, tant sur le rapport des forces que sur les représentations : « *On part des hommes dans leur activité réelle, c'est d'après leur processus de vie réel que l'on représente aussi le développement des reflets et des échos idéologiques de ce processus vital* ».

Le rapport des forces, d'abord. Quand les travailleurs des couches populaires en sont réduits à se battre dos au mur pour sauvegarder le minimum, qui n'est bien souvent même plus leur emploi mais le montant de la prime de licenciement. Quand les ouvriers sont désespérés au point d'en arriver à s'affronter physiquement au sein d'une même entreprise entre ceux dont le site va fermer et ceux de celui qui est maintenu, comme en Bretagne aux abattoirs GAD récemment, qui peut penser qu'une vague progressiste irrésistible est en marche ? Il faut alors s'interroger, comme viennent de le faire deux responsables syndicaux, s'il est bien vrai que « *le sentiment d'isolement gagne les travailleurs, (que) les communautés de travail ont continué à s'affaiblir. Le lien social s'est distendu. Les protections juridiques se révèlent moins efficaces...* »^{7/} : alors, il faut bien en venir à poser la question du « *pouvoir d'agir des travailleurs dans un contexte de rapports de forces dégradés* »^{8/}. À maints égards, la situation est bien celle où « *ceux d'en bas ne veulent plus et que ceux d'en haut ne peuvent plus continuer de vivre à l'ancienne manière* »^{9/}, mais elle intervient après des décennies de défaites et de reculs pour les travailleurs. C'est ce que symbolise très exactement le déplacement, général dans tous les capitalismes développés, de la frontière profits-salaires au détriment de ces derniers.

^{5/} F. Engels, « Le programme des communards-blankistes », 1874.

^{6/} V. I. Lénine, *op. cit.*

^{7/} J.-Ch. Le Duigou, « Pour quoi nous travaillons ? », Les éditions de l'atelier, septembre 2013, p. 143.

^{8/} Nasser Mansouri Guilani, *op. cit.*, Les éditions de l'Atelier, septembre 2013, p. 90.

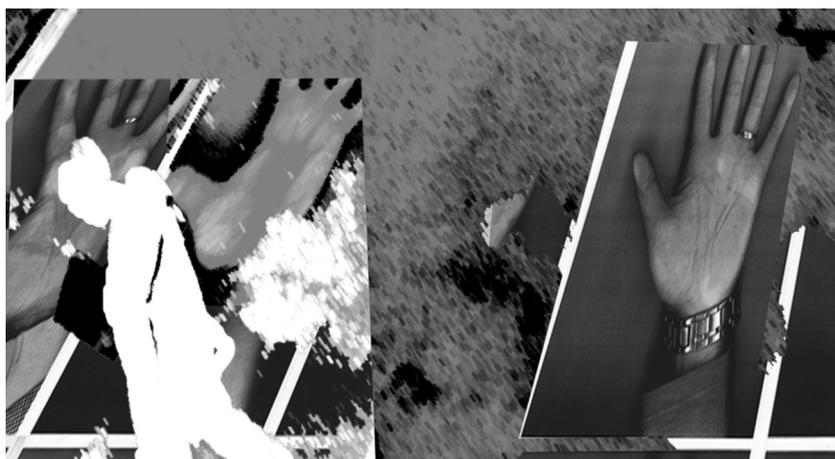
^{9/} V. I. Lénine, in *La Maladie infantile du communisme*.



EMPLOI

Le salariat est divisé, voilà ce qu'il faut, ensuite, reconnaître. J'ai dit, d'entrée, combien le taux de chômage moyen masquait une profonde différenciation entre les couches populaires et l'ensemble des couches de la petite bourgeoisie salariale. Il en va tout autant de la précarité, dont la concentration sur certaines couches sociales limitées me paraît, de surcroît, ouvrir à l'existence d'un néo-lumpen. Tout va dans ce sens, et depuis longtemps. Ce ne sont ni les mêmes vies, ni les mêmes destins^{10/}; ce ne sont, par conséquent, pas les mêmes représentations, ni les mêmes projets. On ne peut sans cela, par exemple, comprendre la dérive – qui n'est pas seulement française, mais générale – de la social-démocratie, l'un des modes d'expression politique privilégiés de la petite bourgeoisie salariale, ni son européisme béat. « *Tous les salariés ne sont pas des prolétaires* »^{11/}, il est grand temps de s'en souvenir et d'en tirer les conséquences, politiques y compris.

L'unité du salariat ne peut donc pas être un présupposé ; c'est un projet qu'il faut construire. C'est ainsi dans le rapport à la petite bourgeoisie salariale que les contours d'un Front pour un programme de transition peuvent être définis. En effet, sauf à penser – c'est apparemment le cas de certains – que la gauche de transformation serait en mesure de prendre seule le pouvoir, comment, dans un rapport des forces dégradés et une profonde division du salariat, imaginer parvenir à prendre les lois mirifiques et les décrets foudroyants que l'on nous promet ? Il y a des conditions politiques à une mise en œuvre de la transformation sociale ; il faut bien alors parler alliances, compromis et accords de programme.



^{10/} Cf. J. Rigaudiat, *Le Nouvel ordre prolétaire*, Autrement, 2007.

^{11/} Titre d'un chapitre de Ch. Baudelot, R. Establet,

J. Malemort, *La Petite bourgeoisie en France*, Cahiers libres, Maspéro, 1974.



Lieu par excellence de la mobilité sociale, entre souvenir de ses origines et leur trahison, entre espoir d'ascension et rancœur des illusions perdues, la petite bourgeoisie salariale est, par sa nature même, déchirée par ses contradictions internes. Elle n'est pas d'un bloc. C'est avec celles de ses franges militantes, écologistes ou socialistes, qui veulent la transformation sociale qu'un compromis doit être recherché et peut être passé. Un compromis à vocation majoritaire, donc entre les aspirations politiques des couches populaires et celles de la petite bourgeoisie salariale.

L'urgence est là et la désespérance bien mauvaise conseillère. En France, comme en Europe, une profonde dissolution sociale est à l'œuvre, qui se traduit, entre autres, par une montée des extrêmes droites et, en France, du Front national. Celle-ci s'alimente, certes, dans la porosité coupable que lui offre la droite, tout comme dans l'abandon dans lequel la social-démocratie laisse les couches populaires, après les avoir fait espérer. Mais notre responsabilité propre ne peut être éludée. Si le « programme » du Front national trouve un public dans les couches populaires, c'est aussi que le nôtre échoue à y parvenir et à élargir son audience. Pour cela, il faut que des résultats tangibles, crédibles, puissent apparaître comme vraiment possibles. Les questions de l'accès au pouvoir et des mesures positives sur lesquelles réunir une majorité possible sont alors cruciales. Et si « *la situation est telle, est-il permis d'éluder la prise en considération de mesures de transition et de compromis ?* »^{12/} ■

^{12/} V.I. Lénine, « Le Communisme », *op. cit.*

EMPLOI

La réduction du temps de travail Un combat central et d'actualité

Michel Husson et Stéphanie Treillet*

« La journée de travail n'est pas une grandeur constante, mais une grandeur variable. Une de ses parties est bien déterminée par le temps de travail qu'exige la reproduction continue de l'ouvrier lui-même, mais sa grandeur varie suivant la longueur ou la durée de surtravail. La journée de travail est donc déterminable mais, par elle-même, elle est indéterminée. (...) Le capitaliste soutient son droit comme acheteur quand il cherche à prolonger cette journée aussi longtemps que possible (...) d'autre part, le travailleur soutient son droit comme vendeur quand il veut restreindre la journée de travail (...) il y a donc ici une antinomie, droit contre droit (...) **entre deux droits égaux qui décide ? La force. Voilà pourquoi la réglementation de la journée de travail se présente dans l'histoire de la production comme une lutte séculaire pour les limites de la journée de travail ... »**

K. Marx, *Le Capital*, livre 1^{er}, tome I.

LA QUESTION DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT) est centrale dans l'histoire de l'exploitation de la force de travail par le capital et de la résistance des salariés. Aujourd'hui, le patronat ne s'y trompe pas et en fait une bataille déterminante, comme l'a montré la tribune de Denis Kessler dans *le Monde* en octobre 2012^{1/}. Le Medef n'a de cesse de revenir sur les lois Aubry (malgré leurs limites), et plus encore de parvenir à l'abandon de toute référence à une durée collective et légale du travail. L'Accord national inter-professionnel, ANI, transcrit dans la loi par la majorité gouvernementale, lui en ouvre la possibilité avec les accords de compétitivité.

Or, si la RTT est une bataille historique du mouvement ouvrier, et a constitué une revendication phare de la gauche et du mouvement syndical pendant une bonne partie du 20^e siècle^{2/}, celle-ci marque le pas aujourd'hui ; nous avons collectivement du mal à la porter à une échelle de masse, à reprendre l'offensive sur cette question, et même à riposter à l'offensive patronale. En

* Michel Husson et Stéphanie Treillet sont économistes, membres du Conseil scientifique d'Attac et de la Fondation Copernic.

^{1/} Denis Kessler, « Après quinze années d'espérances déçues, il est temps d'abolir les 35 heures »,

Le Monde, 31 Octobre 2012; voir aussi : Fondation Copernic, « La réduction du temps de travail : plus que jamais d'actualité », Novembre 2012.

^{2/} Manifestation de 1886 à Chicago, à l'origine du 1^{er} mai, grèves de juin 1936 en France.

cause, une bataille non menée par la gauche et une partie du mouvement syndical à l'époque des lois Aubry, et le bilan négatif tiré par une partie significative du salariat des modalités de leur application (augmentation de la flexibilité, absence d'embauches correspondantes). L'impression qu'une vraie RTT nécessiterait un rapport de force aujourd'hui hors de portée (alors que le chômage continue à augmenter et que les plans de licenciement se multiplient, semblant condamner les luttes pour l'emploi à rester défensives) nourrit un sentiment d'impuissance. S'y ajoutent les effets du matraquage idéologique, y compris à l'intérieur d'une partie de la gauche, selon lequel il faudrait choisir entre l'emploi et les salaires, le partage actuel de la valeur ajoutée constituant une ligne infranchissable.

Il est donc essentiel de trouver les moyens de surmonter cette situation et de reprendre le combat, y compris idéologique, sur le terrain de la RTT.

La RTT : pour un nouveau (et véritable) plein-emploi

Contrairement aux idées largement véhiculées, un véritable plein-emploi est possible. Mais il suppose un affrontement avec le patronat.

La RTT est d'abord une question de répartition des gains de productivité

Rien ne serait plus faux que de dire que des gains de productivité très élevés seraient la cause du chômage. C'est pourtant une idée répandue, notamment chez ceux qui soutiennent la thèse de la « fin du travail » : la productivité augmenterait si vite que l'horizon du plein-emploi s'éloignerait constamment. Il faudrait remplacer le droit à l'emploi par le droit à un revenu universel, ce qui constituerait une renonciation au combat et une dangereuse illusion (particulièrement dangereuse pour les femmes).^{3/}

Mais les choses ne fonctionnent pas ainsi, et il suffit pour s'en convaincre de comparer deux périodes : celle que l'on appelle les « Trente glorieuses » (1945-1975) avec un faible taux de chômage (de l'ordre de 2 %) et la phase néolibérale ouverte au milieu des années 1980, caractérisée par un taux de chômage élevé (de l'ordre de 10 %). Or, la première a connu des taux de croissance très élevés de la productivité du travail (de l'ordre de 5 %) qui ont ensuite très nettement ralenti pour se situer autour de 1 ou 2 %. Autrement dit, c'est quand les gains de productivité ralentissent que le taux de chômage explose.

^{3/} Voir Michel Husson, « Fin du travail et revenu universel », *Critique communiste*, n°176, juillet 2005, <http://hussonet.free.fr/centrali.pdf> ; Jean-Marie Harribey, « Un revenu d'existence monétaire et d'inexistence sociale ? », Janvier 2002 ; Anne Eydoux et Rachel Silvera, « De l'allocation universelle au salaire maternel, il n'y a qu'un pas à ne pas franchir », *Le bel avenir du contrat de travail*, Syros, 2000.

Ce paradoxe disparaît si on se rappelle que l'emploi ne dépend pas seulement du niveau de production et de la productivité du travail, mais aussi de la durée du travail. À moyen terme, et c'est vrai sur ces deux grandes périodes, la productivité du

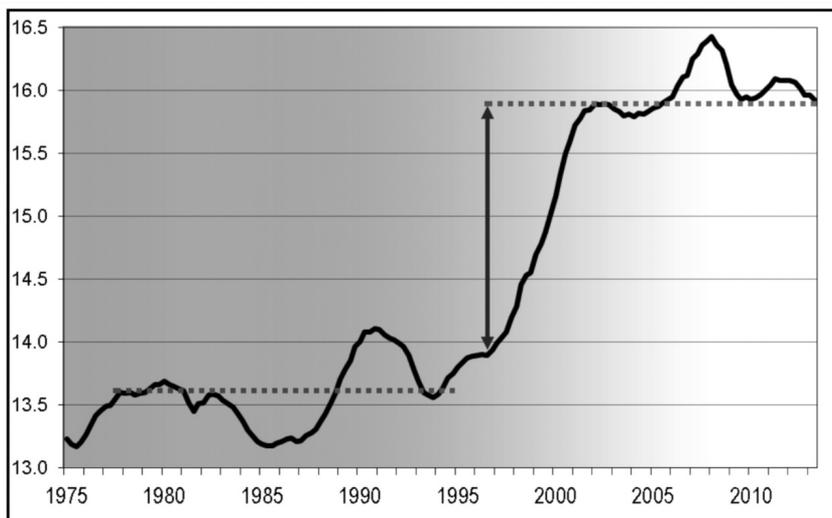
EMPLOI

travail augmente à peu près au même rythme que la production, si bien que les créations nettes d'emploi dépendent essentiellement de la réduction du temps de travail^{4/}.

On peut illustrer ce processus en élargissant le champ et en raisonnant sur l'ensemble du XX^e siècle : sur cette période, la productivité horaire du travail a été multipliée par 13,6^{5/}. Comment se sont répartis ces gains de productivité ? En élévation du niveau de vie moyen (le PIB a été multiplié par 9,7) et en réduction de la durée du travail, qui a baissé de 44 %. L'emploi, quant à lui, n'a augmenté que de 26 % et le nombre total d'heures travaillées a baissé de 30 %. Bref, nous travaillons à mi-temps par rapport à nos arrière-grands-parents, et si tel n'avait pas été le cas le chômage aurait atteint des niveaux insurmontables. Cela ne s'est pas fait « naturellement » : ce sont les luttes sociales qui ont assuré cette redistribution des gains de productivité sous forme de baisse du temps de travail et pas seulement d'augmentations de salaires. L'histoire des luttes sociales a été scandée par les combats sur le temps de travail.

Un second exemple est donné par l'expérience des 35 heures en France. Elle s'est faite dans des conditions socialement insatisfaisantes, mais il serait absurde de la rejeter comme « anti-économique ». En effet, sur les deux dernières décennies, tous les emplois nets créés dans le secteur privé l'ont été lors du passage aux 35 heures. Cette affirmation à contre-courant des idées reçues est pourtant une évidence si l'on observe la courbe de l'emploi privé (graphique 1).

L'emploi dans le secteur privé



En millions. Source : Dares

^{4/} Voir Michel Husson, « Soixante ans d'emploi », dans *La France du travail*, L'Atelier/l'res, 2009, <http://hussonet.free.fr/etatramy.pdf>

^{5/} Source : séries longues macroéconomiques de Pierre Villa (<http://gesd.free.fr/villadoc.pdf>), Insee.

Au cours des deux décennies avant le passage aux 35 heures, les bonnes et mauvaises années de conjoncture se compensent et l'emploi est à peu près au même niveau en 1997 qu'en 1978. Entre 1997 et 2002, il franchit une spectaculaire marche d'escalier : près de deux millions d'emplois sont créés. Puis l'emploi plafonne, repart un peu et rechute avec la crise. Résultat : au 2^{ème} trimestre 2013, il y avait 15,93 millions d'emplois dans le secteur privé, contre 15,90 millions au 2^{ème} trimestre 2002. Onze ans de perdus pour l'emploi !

Temps partiel ou RTT collective : deux modèles opposés

Depuis trente ans, à l'exception de cette parenthèse, le partage du travail se fait de façon libérale et inégalitaire, sous la forme principalement du temps partiel, surtout imposé, principalement aux femmes. Rappelons qu'en France, les femmes sont entrées dans le salariat à temps plein. Le temps partiel n'y a jamais été un sas d'accès à l'emploi, comme dans certains pays d'Europe du Nord. Quasi inexistant avant le début des années 1980, il s'est étendu comme conséquence directe des politiques publiques (principalement des exonérations de cotisations sociales patronales). Aujourd'hui 30 % des femmes salariées sont à temps partiel, très majoritairement subi, et les emplois à temps partiel sont à 80 % occupés par des femmes : dans certains secteurs (grande distribution, restauration, nettoyage), les emplois créés ne le sont qu'à temps partiel, et assortis d'une grande flexibilité des horaires et de très faibles salaires. Qui dit temps partiel dit en effet salaire partiel (alors qu'une grande partie de ces emplois sont déjà au SMIC) et retraite partielle. L'extension du temps partiel contribue également au renforcement de la division sexuelle du travail, comme on le verra.

La question n'est donc pas tant de savoir si la durée du travail baisse, mais comment elle baisse. Il peut s'agir d'une réduction généralisée, avec maintien ou non du salaire mensuel et embauches compensatoires ou non, d'une réduction ciblée (précarité et temps partiel) ou radicale (le chômage).

La RTT, collective et imposée par la loi, est bien une alternative à l'extension du temps partiel. Les deux sont fondamentalement contradictoires.^{6/}

Pour une autre répartition des revenus

Il existe un lien étroit entre la réduction du temps de travail et la répartition des revenus. Les effets de ses différentes modalités sur la répartition des richesses ne sont évidemment pas les mêmes.

^{6/} C'est la raison pour laquelle il faut prendre garde à ne pas parler de « partage du travail », expression qui renvoie à l'idée que les salariés ayant un emploi devraient sacrifier une partie de leur revenu pour lutter contre le chômage, sans toucher aux profits.

Or le passage aux 35 heures s'est fait à part des salaires inchangée, contrairement aux plaintes du patronat qui lui impute une augmentation du fameux coût salarial. Ce résultat a été obtenu de deux

EMPLOI

manières : par des allègements de cotisations sociales et par l'intensification du travail qui a réduit le potentiel en emploi de la mesure.

Autrement dit, les gains de productivité n'ont pas cessé d'être captés par le patronat qui a maintenu, voire augmenté ses marges de profit. Et celles-ci n'ont pas été utilisées pour investir plus, mais pour distribuer de plus en plus de dividendes. En 2012, un salarié travaillait en moyenne 26 jours par an pour les actionnaires, au lieu de 9 jours en 1980. Autrement dit, ce qui ne va pas aux salariés sous forme d'augmentations de salaires ou de créations d'emplois par réduction du temps de travail est directement capté par les actionnaires. C'est pourquoi la montée et l'incrustation du chômage de masse, d'un côté, et la progression de cette captation actionnariale (un bon indicateur de financiarisation) de l'autre, sont les deux faces d'une même « médaille ». C'est pourquoi aussi toute proposition visant à faire reculer le chômage sans toucher à la répartition des revenus est un leurre. La crise est ici un révélateur de la violence des relations sociales : alors que les salariés sont licenciés, que les embauches se font à 90 % en CDD de moins d'un mois, la progression des dividendes, interrompue en 2010 au plus fort de la crise, a repris sa progression de plus belle.

Pour un véritable plein-emploi

A l'opposé du plein-emploi que nous promouvons, les néolibéraux⁷⁷ défendent un « plein-emploi », compatible avec un faible niveau d'inflation, coexistant avec un certain volant de chômage (appelé dans les théories dominantes « chômage d'équilibre ! ») ; c'est le fameux NAIRU (« *taux de chômage qui n'accélère pas l'inflation* »). En réalité, il s'agit bien d'une armée de réserve industrielle, qui aujourd'hui prend la forme non seulement du chômage au sens strict, mais aussi du volant de chômage : petits boulots, emplois précaires, etc. Cette conception du « plein-emploi » est à l'origine des politiques dites de *workfare*, visant à obliger les chômeurs à accepter n'importe quel emploi dans n'importe quelles conditions et à n'importe quel prix (politiques dites d'« activation des dépenses passives »). Il est important de bien se démarquer de cette conception du « plein-emploi » pour éviter tout malentendu et créer les conditions d'une alliance entre chômeur/ses, précaires et salarié-es.

Comme on l'a montré, les lois Aubry ont créé des emplois pérennes, mais presque plus personne, en tout cas au Parti socialiste, ne défend ce bilan. De plus, les modalités adoptées à l'époque ont dégradé les conditions d'existence de larges couches du salariat. Le point crucial est que les allègements de cotisations n'ont en fin de compte été assortis d'aucune condition d'embauches compensatoires. La loi Robien, certes facultative, disait 10 % de RTT = 10 %

d'embauches ; la loi Aubry 1 ne demandait plus que 6 %, et la loi Aubry 2 rien du tout. Les détracteurs de la RTT parlent d'arithmétique

⁷⁷ Jean Pisani-Ferry, *Plein-emploi, Rapport du Conseil d'Analyse Économique*, 2001, <http://gesd.free.fr/cae30.pdf> ; Stratégie européenne de l'emploi à partir de 2000.

simpliste, mais il est facile de montrer que l'arithmétique a fonctionné et que les patrons savent manier la calculette. Passer de 100 salariés à 39 heures (soit 3 900 heures) à 106 salariés à 35 heures (soit 3 710 heures), cela revient à faire baisser le nombre d'heures total de 5,1 %. Pour ne pas avoir à embaucher plus, il « suffit » d'intensifier le travail pour augmenter la productivité horaire. Or, c'est exactement ce qui s'est passé : la productivité horaire a augmenté de 5,1 %. Mais dans la mesure où il y avait maintien du salaire mensuel, la masse salariale devait quand même augmenter : la contrepartie a été un relatif gel des salaires et les fameux allègements de cotisations.

Le diable est souvent dans les détails, et on pourrait citer d'autres modalités qui ont réduit l'impact des 35 heures sur l'emploi, en particulier la non-extension aux petites entreprises et la non-limitation du recours aux heures supplémentaires. On sait que la droite revenue au pouvoir, faute de défaire les 35 heures malgré tout considérées comme un acquis, s'est engouffrée dans cette brèche pour contourner la notion même de durée légale du travail.

Ce décryptage permet en creux de mieux définir les conditions essentielles pour qu'une réduction du temps de travail atteigne son plein potentiel. Il faut évidemment qu'il y ait maintien du salaire mensuel mais aussi création d'emplois à proportion de la baisse du temps de travail. De telles modalités conduiraient évidemment à augmenter la masse salariale. Sa contrepartie ne devrait pas être de nouvelles baisses de « charges » qui auraient pour effet d'asphyxier un peu plus le budget de la Sécurité sociale, mais une réduction symétrique du coût du capital, qu'il s'agisse de distribution de dividendes ou de charges d'intérêt. Cela suppose une forme de réaffectation globale des profits selon deux axes : d'une part, entre les secteurs très capitalistiques et les secteurs à fort contenu en main-d'œuvre, et, d'autre part, entre les grandes entreprises et les PME.

La RTT : une perspective d'émancipation

Réduire le temps de travail contraint ouvre des perspectives d'émancipation humaine et sociale dans plusieurs dimensions.

Dans le travail et du travail

La possibilité de s'émanciper **du** travail contraint ne peut pas être dissociée de la possibilité de faire reculer l'exploitation **dans** le travail contraint. C'est le sens de la phrase de Simone Weil : « *Nul n'accepterait d'être esclave deux heures ; l'esclavage, pour être accepté, doit durer assez chaque jour pour briser quelque chose dans l'homme* ». ⁸¹ C'est aussi la pression du chômage qui garantit au patronat les conditions d'une intensification apparaissant comme impossible à remettre en cause. À l'opposé, une vraie réduction du temps de travail qui serait assortie de toutes les conditions nécessaires ne peut

⁸¹ Simone Weil, *La Condition ouvrière*, 1937, <http://gesd.free.fr/weil37.pdf>

se faire que sous le contrôle des salariés dont la tâche serait, outre de véri-

EMPLOI

fier la réalité des créations d'emploi, de dresser un plan d'embauches qui ne serait pas forcément le simple décalque de la structure initiale des postes de travail mais tiendrait compte des besoins effectifs, de la pénibilité relative, et de la nécessité de résorber les emplois précaires.

Féministe, pour une remise en cause des rôles sociaux sexués

Le temps partiel renforce les normes de partage inégalitaire des tâches domestiques et parentales, et le regard social du salaire des femmes comme salaire d'appoint. Des études sociologiques montrent que le passage à temps partiel des femmes fait reculer la (faible) participation des hommes à ces tâches dans le ménage^{9/}. Même « choisi », comme dans la Fonction publique, le temps partiel reste un choix contraint (insuffisance des structures d'accueil des jeunes enfants, culpabilisation des mères). Les aspirations auxquelles il répond éventuellement (envie de souffler, d'avoir d'autres activités, de passer plus de temps en famille...) pourraient et devraient être satisfaites par une réduction collective du temps de travail, pour toutes et tous, et sans perte de salaire !

À l'opposé, si une RTT collective constitue une condition pour la remise en cause des rôles sociaux et du partage des tâches sexués (et également pour une participation politique plus grande de toutes et tous), elle n'en constitue évidemment pas une garantie. Les habitudes et les représentations sociales ne disparaissent pas automatiquement : l'expérience des 35 h, dans les cas où les salarié-es disposent réellement d'un temps libéré, a montré une utilisation sexuée de celui-ci (aux hommes les loisirs ou les tâches parentales éducatives ou ludiques, aux femmes davantage de temps pour assumer les tâches domestiques ou parentales matérielles)^{10/}. Un bouleversement passe donc par une remise en cause de l'éducation sexiste, par le développement de services publics, etc. Mais une RTT égalitaire, assortie de l'interdiction du temps partiel imposé, n'en est pas moins une condition indispensable.

Écologiste, pour un nouveau mode de développement non productiviste

Contrairement à ce qu'affirment certains (notamment dans les courants de la décroissance), parler de répartition des gains de productivité ne revient pas à aller dans le sens du productivisme, mais au contraire à rompre avec lui^{11/}. Pour deux raisons :

^{9/} Danièle Kergoat, *Les Femmes et le travail à temps partiel*, Paris, La Documentation française, 1984.

^{10/} De ce point de vue, l'organisation de la RTT (hebdomadaire, journalière...) a une importance : la semaine de quatre jours marquerait une véritable

rupture, mais les tâches domestiques et parentales se répètent tous les jours...

^{11/} Cf. Jean-Marie Harribey, « L'enjeu de la RTT : transformer les rapports sociaux et le sens du progrès ».

✓ Les gains de productivité du travail ne doivent pas être systématiquement confondus avec l'augmentation de l'intensité du travail. Historiquement, les premiers, permis notamment par les innovations technologiques, ont vocation à libérer l'être humain de l'effort, tandis que la seconde constitue au contraire un alourdissement de l'effort au travail, assimilable à une augmentation de sa durée. C'est la logique du capital qui fait que d'une part les deux sont souvent imbriqués dans la pratique (une innovation technologique s'accompagnant souvent d'une réorganisation du travail passant par son intensification), et que d'autre part le progrès technique aboutit à augmenter la plus-value et non à libérer les être humains du travail, comme il le ferait s'il aboutissait à une réduction du temps de travail.

✓ À côté de cet enjeu politique, il y a aussi un enjeu théorique : le rappel du fait que le travail humain est la seule source de création de valeur et l'exploitation de la force de travail la seule source du profit capitaliste (le patronat ne s'y trompe d'ailleurs pas dans sa campagne pour allonger le temps de travail). Ni le capital, ni la nature en tant que tels ne sont créateurs de valeur, comme l'avancent l'économie dominante et certains courants de l'écologie profonde.

La RTT constitue le moyen de créer massivement des emplois et de satisfaire les besoins sociaux sans forcément en passer par davantage de croissance du PIB^{12/}. Dans tous les cas elle constitue une condition pour commencer à contrôler les biens et services dont la croissance apparaît nécessaire (les crèches, les écoles, les hôpitaux, les logements sociaux, les transports en commun, les énergies renouvelables...) et ceux qu'il faudrait faire décroître (la publicité, les emballages, les armes...), donc le contenu qualitatif de la croissance. Elle est donc un axe central du combat pour l'émancipation, dans ses différentes dimensions. ■

^{12/} Cf. Attac, « Baisser le temps de travail et répondre aux besoins sociaux et écologiques », *Le Monde.fr*, 17 Janvier 2012.

EMPLOI

Créations d'emploi : sous contrôle des salariés !

Louis-Marie Barnier

« Il faut s'attaquer à des objectifs concrets de façon ordonnée. Le premier, c'est la réduction du temps de travail salarié, ramené à 30 h hebdomadaires, par exemple. C'est à partir de là que peuvent se greffer de nouvelles conditions de travail et de modalités hors travail ».

Pierre Naville^{1/}

SEULE UNE RÉDUCTION DRASTIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL permet aujourd'hui d'aborder la question de la création des 4 à 5 millions d'emplois nécessaires correspondant aux 4 à 5 millions de chômeurs. Mais comment et où créer les emplois liés à cette réduction du temps de travail ?

Cette contribution s'inscrit dans ce débat sur la création d'emplois avec deux soucis. Le premier est issu de l'expérience personnelle de l'auteur concernant la mise en place des lois Aubry à la fin des années 1990 et le débat sur les créations d'emplois liées à une réduction du temps de travail à 35 h. Le second s'appuie sur des travaux plus récents concernant la santé au travail, qui ont mis en évidence l'importance des effectifs comme un élément structurant de l'organisation du travail.

Ces deux éléments convergent vers une exigence : penser la réduction du temps de travail et la création d'effectifs dans un même mouvement complémentaire. Ce texte défend l'option d'une réduction du temps de travail comme élément essentiel de lutte contre le chômage, mais en y associant l'exigence de la création d'emploi correspondante appliquée au plus près des salariés. Pour préciser encore, dans une équipe de dix personnes, une réduction du temps de travail de 10 % (passage de 35 à 32 heures) ou même de 20 % (passage de 35 à 30 heures avec respect véritable de ce temps légal) conduit à l'embauche d'une à deux personnes dans cette équipe, ou à 100 recrutements sur un site de 1 000 salariés qui s'empareraient collectivement de cet enjeu et de l'affectation de cette ressource supplémentaire.

Inscrire la démarche présentée dans le cadre d'une redistribution des richesses permet de lier réduction du temps de travail et maintien du pouvoir d'achat : seule cette option permet d'associer les salariés concernés au débat général ! Il faut d'abord analyser comment les lois

^{1/} P. Naville, « L'automatisation et l'avenir du travail », *Critique de l'Économie politique* n° 1, 1977, repris in P. Naville, *Le temps, la technique, l'autogestion*, Syros 1980, p 49 - 60.

Aubry ont conduit à l'intensification du travail à travers la modification des horaires, avant de pouvoir envisager la capacité d'agir donnée au collectif de travail par les créations d'emploi.

Les horaires, outils privilégiés de restructuration

L'organisation du travail n'est pas une donnée par elle-même. Elle est la résultante de nombreux facteurs historiques ou socio-techniques, parmi lesquels notamment le mode de fonctionnement du collectif de travail, le rapport hiérarchique tel qu'il s'est tissé au fil des années et tel qu'il se reconfigure à chaque moment, les procédés techniques représentant une médiation entre les salariés et leur activité, une division du travail sociale aussi bien interne que périphérique à ce collectif de travail, les rapports sociaux de production dans lesquels s'insèrent ces rapports de travail.

Placer en premier le collectif de travail met en évidence son rôle central dans l'agencement entre ces différents éléments. Selon Marx la division technique et sociale du travail fait exister un « travailleur collectif » rassemblant l'ensemble des individus dans un enchaînement de tâches et d'activités coordonnées et agencées. La coordination de ce collectif de travail s'inscrit dans le développement d'une intelligence collective qui s'enrichit dans chaque échange de travail. Le collectif de travail a longtemps été le cadre de reconnaissance du travail salarié, participant de la transformation de la relation inégale du contrat de travail en rapport social. La subordination s'y exprime alors comme respect aux normes de travail et autres « règles de l'art » du métier qui insèrent le salarié dans le rapport collectif d'exploitation.

Les employeurs ne se sont jamais résolus à ce partage de pouvoir avec le collectif de travail. Comme l'a écrit Jean-Marie Vincent, ils n'ont de cesse d'intervenir à travers des pratiques managériales qui « *passent une grande partie de leur activité à produire de la non-intelligence dans l'intelligence générale et à refouler les possibilités d'activités concertées* ». ^{2/}

Les normes hiérarchiques, principes d'organisation et de division du travail, et autres procédés issus de l'imagination fertile des employeurs – et des nouveaux procédés techniques – participent d'un contrôle toujours plus fort sur le travail. Ils vont même jusqu'à viser un engagement personnel du salarié dans le résultat de son travail.

Pourtant tout ceci ne peut suffire à des employeurs engagés dans un mouvement perpétuel d'intensification du travail. Il leur faut restructurer ce collectif, l'amener à fonctionner suivant ses propres vues, lui imposer des normes de travail nouvelles. Et le collectif de travail, pris dans ses solidarités internes et ses formes de résistance y compris syndicales^{3/}, offre une résistance permanente

^{2/} J.-M. Vincent, « Sortir du travail », in *Travail salarié et conflit social*, M. Vakaloulis (coord.), Actuel Marx PUF, 1999, p 17.

^{3/} L.-M. Barnier, « Le collectif résistant. Analyse

d'une pratique syndicale dans un atelier », in S. Bouquin (coord.), *Résistances au travail*, Syllepse, 2008, p. 139-156.

EMPLOI

à l'immixtion patronale. C'est par l'emploi que l'employeur attaque le collectif. Les formes d'emploi précaires amènent des salariés à rester membres provisoires de ces collectifs et se considérant comme surnuméraires. La sous-traitance, aux salariés souvent plus stables que l'on ne croit, redéfinit des collectifs de travail regroupant des salariés aux statuts inégaux. Pourtant, là encore le maintien d'un noyau dur du collectif de travail ne peut satisfaire les employeurs.

C'est la suppression d'emploi qui permet à ces dirigeants d'entreprise de remettre à plat l'organisation du travail. Elle conduit à repenser la division du travail, pilier d'une reconnaissance et d'une confiance communes. Comme avaient pu les faire dans les années 1990 les processus de *re-engineering* des entreprises ou les déménagements de siège et le calcul de surface de travail (avec le sommet atteint par les bureaux en *open-space*), le collectif de travail s'en trouve fragmenté, cassé et ouvert à toutes les pressions individuelles. C'est aussi à travers le contrôle des grilles horaires qu'intervient l'employeur sur le travail collectif. Celles-ci définissent la nature du travail collectif ou des temps en commun, tels que les temps de pause qui structurent les liens collectifs sur les chaînes de montage automobiles.^{4/} L'individualisation des horaires, voire la responsabilisation des salariés (des cadres dans un premier temps) à travers l'extension du travail au forfait, constituent autant d'attaques contre le travail collectif. Une partie des employeurs interrogés dans le cadre d'une enquête sur la RTT des années 1990 déclarent avoir fait de la RTT « *un levier de leur réorganisation, sans éluder les créations d'emploi, mais sans reculer non plus devant l'intensification du travail de leurs salariés* »^{5/}. Reprendre le débat ouvert par les lois Aubry sur la réduction du travail oblige à se situer par rapport à cette expérience. Si on a pu retenir comme question centrale les grilles horaires modifiées par la réduction du temps de travail, c'est en mettant en avant la réduction de l'espace des collectifs de travail comme conséquence. La réorganisation du temps de travail, à travers la nécessité de faire passer la même charge de travail avec un effectif moindre, a été l'occasion d'une nouvelle prise de pouvoir des hiérarchies sur le travail. *A contrario*, poser la question d'une émancipation du travail oblige à mettre au centre la création d'emploi.

Les effectifs, clé de vôûte pour une nouvelle organisation du travail

C'est dans une configuration complètement différente que se situeraient les salariés dans le cas d'une réduction du temps de travail avec création d'emplois sous contrôle des salariés. L'arrivée de nouveaux embauchés ouvre le débat sur l'affectation du travail : où affecter des salariés, sur quelles nouvelles tâches ou anciennes tâches ? Et quelles

^{4/} N. Hatzfeld, « La pause casse-croûte, Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux », *Terrains* n° 39, 2002.

^{5/} T. Coutrot et N. Guignon, « Négociations sociales et performances économiques : le cas des 35 h », in P. Askenazy et alii (coord.), *Organisation et intensité du travail*, Octarès 2006, p. 409-419.

formations envisager pour ces nouveaux salariés ? Ne faut-il pas répartir telles tâches jugées pénibles, dégradantes, difficiles ?

L'enjeu de la division du travail est l'un des plus difficiles à aborder pour la classe ouvrière. Rappelons qu'un double mouvement affecte le travail, la division des tâches et l'attribution de valeurs différenciées à ces tâches, qui se reporte dans la division sexuelle du travail par deux principes organisateurs, le principe de séparation et celui de hiérarchisation des tâches^{6/}. Les expériences d'autogestion se sont souvent traduites par le respect des hiérarchies ouvrières et des qualifications. Dans la faïencerie argentine autogérée, ce sont les mêmes salariés qui continuent les tâches les plus pénibles (la cuisson), laissant la décoration à ceux (et surtout celles) qui en avaient auparavant la charge. Il semble par contre que l'égalisation des salaires, quelle que soit la tâche effectuée, correspond à une première remise en cause de la hiérarchisation des tâches.

Un temps de formation peut aussi être déterminé collectivement. Tout en réclamant l'existence d'une formation sur le temps de travail, le mouvement ouvrier n'a pas mis en avant le contrôle du contenu même de cette formation professionnelle, laissant le champ libre aux employeurs pour définir qui ils envoient en formation et sur quels contenus.

Mais c'est surtout l'occasion d'un débat collectif sur le travail lui-même. La réduction du temps de travail permet, comme le remarque justement Pierre Naville, de « *débloquer tous les problèmes de l'organisation du travail et des activités hors travail en leur fournissant un nouveau cadre* »^{7/}. C'est notamment par la création d'emploi qu'elle ouvre un tel espace, démontrant encore une fois combien les deux sont intimement liés.

En guise de conclusion

En développant la réduction du temps de travail sans une obligation de création d'emploi directement liée à cette réduction, les lois Aubry, même si elles se sont accompagnées d'un élan pour l'emploi, ont créé les conditions d'une nouvelle prise en main de l'organisation du travail par les employeurs. Elles ont brisé une revendication historique du mouvement ouvrier : l'aspiration à moins travailler, qui a été à l'origine des premières mobilisations ouvrières de la fin du XIX^e siècle, a pris ici le visage de l'intensification du travail. La perte de repères collectifs s'est traduite par l'affaiblissement du rapport de forces. Mais c'est surtout la capacité à aborder la question de l'emploi

comme une décision politique de l'employeur, en dehors de toute discussion sur la rentabilité ou la situation économique de l'entreprise, qui a été mise en défaut.

À cette décision politique, il s'agit ici d'opposer une autre démarche

^{6/} D. Kergoat, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe » (2000), repris in D. Kergoat, *Se battre, disent-elles...* la Dispute 2013, p. 213-222.

^{7/} P. Naville, « Progrès technique et temps de travail », CFDT, *Les Dégâts du progrès*, 1977, repris in P. Naville, *Le Temps, la technique, l'autogestion*, Syros 1980, p. 74.

EMPLOI

tout aussi politique, la décision par l'État d'imposer la création d'emplois. En cela, nous nous opposons à la remarque de Bruno Trentin qui défend « *la libération du travail* »^{9/} (p. 315) en l'opposant à une vision de l'État « *en tant que lieu exclusif de la politique et siège de la légitimation de l'action réformatrice, (...) en tant que seule institution capable de modeler et de transformer la société civile* » (p. 314). Une loi pour l'emploi, par l'investissement nécessaire des salariés sur l'organisation du travail qu'elle suppose, permet de redonner un sens à cette bataille politique qui relie action sur le terrain et affrontement politique. Elle permet ainsi la « *réunification tant proclamée entre la politique et l'économie* » (p. 308) autour d'objectifs de classe immédiats.

Nous voulons ici mettre en évidence un double mouvement. D'un côté, l'impulsion politique est décisive. Elle pourrait s'exprimer à travers une loi pour l'emploi, intégrant une réduction substantielle du temps de travail, la création d'emploi correspondante et appliquée au plus près des collectifs de travail, l'attribution de nouveaux droits aux salariés tels que le droit de veto suspensif du comité d'entreprise face à des suppressions d'emploi, l'interdiction de licenciements dans les entreprises faisant des profits, le développement des services publics^{9/}. Cette proposition vise à faire la jonction entre chômeurs, précaires, travailleurs confrontés aux licenciements, travailleurs subissant dans leur travail la pression sur le travail, autour d'un objectif de lutte qui permette de centraliser les combats dispersés. L'objectif d'une loi permet aussi de faire de cette question de l'emploi une question politique d'affrontement avec l'État, permettant de centraliser les multiples combats locaux. Il faut ainsi remettre en cause cette idée trop largement partagée suivant laquelle l'État s'arrête à la porte de l'entreprise, et démontrer que le contrôle étatique doit pouvoir se prononcer sur les créations d'emploi liées à une telle réduction du temps de travail.

Mais de façon complémentaire, l'intervention des salariés est nécessaire pour que cette réduction de temps de travail se transforme en création d'emploi. Il leur revient de s'emparer de cette décision, de contrôler l'effectivité de ces créations d'emploi, de décider collectivement de l'affectation de ces nouveaux salariés à telle ou telle tâche, voire d'une nouvelle répartition des tâches et d'une nouvelle organisation du travail. Un tel contrôle pourrait s'appuyer sur les Comités d'entreprise, dans une démarche d'ouverture du mouvement syndical au mouvement social et aux collectivités territoriales^{10/}. À charge aussi pour les salariés de ces collectifs d'entamer une réflexion sur la reconversion de leur entreprise. L'État, le mouvement social ou les collectivités territoriales

^{9/} B. Trentin, *La Cité du travail, le fordisme et la gauche*, Fayard 2013.

^{9/} Un tel projet a été notamment défendu par les États Généraux contre le chômage et la précarité, mai 2009.

^{10/} T. Coutrot, *Jalons vers un monde possible*, Le Bord de l'eau, 2010.

peuvent ouvrir des débats avec ces salariés, interroger l'utilité de telle production, affecter des ressources disponibles plutôt à tel objectif, mais ceci ne peut passer que par un débat avec les salariés et toute la société. L'objectif d'une planification écologique ne saurait se passer des salariés organisés.

Les deux logiques de la planification écologique et de l'autogestion se trouvent ici en tension. Une planification écologique des emplois, répartissant les emplois créés en fonction des besoins sociaux, ne permettrait pas un tel contrôle par les salariés, lui substituant un débat social plus large mais n'impliquant pas forcément les salariés. Une réduction du temps de travail dont le volet de création d'emploi serait renvoyé à la négociation collective interne aux entreprises, n'inscrirait pas forcément la création d'emploi comme objectif prioritaire. C'est l'interaction entre les deux dimensions qui permet d'envisager une dynamique de mobilisation et la création effective de quatre à cinq millions d'emplois. ▣



EMPLOI

Des activités nouvelles pour de l'emploi utile socialement et écologiquement

Laurent Garrouste*

COMMENT EN FINIR AVEC LE CHÔMAGE DE MASSE ? Les stratégies social-libérales centrent leur réponse sur la relance de la croissance économique, sans grands résultats sur la diminution du chômage. Elles se font les apôtres des stratégies de flexibilisation du droit du travail, même dans les pays où jusqu'ici la social-démocratie avait au moins en paroles résisté à l'éloge des potions miracles libérales. La loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 en France, transposant fidèlement l'accord national interprofessionnel de janvier 2013, représente à cet égard un tournant^{1/}. Elle se situe en effet en droite ligne de la politique sociale menée pendant les dix années précédentes par les gouvernements de droite successifs sous les présidences Chirac et Sarkozy. Les dispositifs des emplois d'avenir et contrats de génération, qui ont beaucoup de mal à se mettre en place, recyclent les vieilles recettes de l'emploi aidé, avec lesquelles du reste la droite n'avait pas rompu. La politique social-libérale tend à s'aligner tendanciellement sur les orientations libérales par glissements et renoncements successifs. Il en résulte un constant accroissement de l'ensemble des formes de travail précaire, accompagnant la montée du chômage, non l'enrayant.

Résorber le chômage de masse suppose de prendre le contre-pied résolu de ces recettes. Cela signifie une transformation écologique de la production de biens et de services. Quels sont les axes d'une telle politique sociale ? Elle doit selon nous reposer sur un triptyque : sécurité sociale professionnelle, réduction du temps de travail, création d'activités socialement et écologiquement utiles. Sécurité sociale professionnelle, parce qu'il faut en premier lieu fermer le robinet des licenciements économiques. Pour être efficace celle-ci doit permettre que les suppressions d'emploi nécessaires s'effectuent sans licenciements économiques, en garantissant le reclassement collectif des travailleurs, ceux-ci dans l'attente bénéficiant d'un maintien de leur rémunération et de leurs droits sociaux. Elle doit s'accompagner de la suppression des dispositifs de contournement des licenciements économiques, à commencer par la rupture conventionnelle des contrats de travail introduite par la droite en 2008.

* Laurent Garrouste est juriste du travail.

^{1/} Voir à ce sujet notre article publié sur le site de la revue *Contretemps*, « Vers un régime néolibéral du travail ».

La Sécurité sociale professionnelle doit ainsi permettre que les suppressions d'emploi pour des raisons économiques mais aussi des raisons écologiques puissent être opérées sans que les salariés en fassent les frais, alors même qu'ils ne sont nullement responsables des choix de gestion des entreprises^{2/}.

Second volet, la réduction du temps de travail peut être un moyen de création massive d'emplois si des modalités adéquates sont prévues, en particulier l'obligation de création d'emplois et l'interdiction de flexibilisation.

Nous voudrions dans cet article insister sur le troisième volet, à savoir la création massive d'emplois susceptible de découler de la mise en place ou du développement d'activités socialement ou écologiquement utiles. Le fonctionnement actuel du capitalisme laisse insatisfaits de nombreux besoins sociaux pour de larges franges de la population. Dans d'autres cas ces besoins sont satisfaits de manière partielle ou coûteuse. Les exemples sont multiples. Nombre de chômeurs ou de travailleurs et retraités pauvres sont confrontés à la précarité énergétique. La mauvaise isolation de leur logement dans un contexte de hausse du coût de l'énergie les contraint à limiter les périodes de chauffage. La pénurie de logements bon marché accessibles est bien connue. De même le manque de moyens de garde collectifs pour les enfants en bas âge est criant en de nombreux endroits. S'agissant des personnes âgées, la dépendance, qui touche une part grandissante de la population, est aujourd'hui très mal prise en charge par la société. Les inégalités sont ainsi très fortes suivant les ressources des personnes âgées et de leurs familles, avec pour effet de faire reposer une grande partie de la prise en charge sur des personnes aidantes bénévoles qui sont la plupart du temps des femmes.

Les réponses actuelles à ces besoins sont diverses mais elles interviennent dans un contexte de remise en cause du service public. Face aux besoins grandissants de soins de tous ordres, la priorité est-elle donnée au développement de services à la personne dans un contexte marchand ou non marchand privé. Ainsi il n'est pas envisagé de mettre en place un service public permettant de prendre en charge les personnes âgées dépendantes. Il en résulte de grandes inégalités sociales entre personnes âgées, alors même que statistiquement ce sont souvent les personnes ayant eu une activité d'ouvrier.e ou d'employé.e qui se trouvent dépendantes plus tôt et/ou avec un taux d'incapacité plus important. Sans compter que le développement de ce type de services sur le mode privé n'aide guère à la création d'emplois à temps plein et correctement rémunérés. Autre exemple, celui du régime des aides à l'isolation des logements : tel que conçu aujourd'hui, il ne bénéficie guère à ceux qui en ont le plus besoin mais sont dans l'incapacité de financer les travaux, même aidés.

^{2/} À ce sujet, voir : Laurent Garrouste, « Pas de droit à l'emploi sans suppression des licenciements », et « Droit à l'emploi et écologie », in Antoine Artous (coord.), *Pour le droit à l'emploi*, Les Cahiers de l'émancipation, Syllepse, 2011, p. 19-30 et 31-48.

Le capitalisme génère par ailleurs des dégâts écologiques en augmentation, à une échelle globale comme à une échelle locale, dégâts dont les

EMPLOI

effets environnementaux pour les populations sont croissants, avec là encore une forte inégalité dans la capacité à y faire face suivant le niveau de revenus. En témoigne de manière flagrante la forte différenciation sociale (et raciale) face à l'exposition aux ouragans Katrina et Sandy et à leurs conséquences, dont aux États-Unis ont été victimes à quelques années de distance les villes de La Nouvelle Orléans et de New York. Les pauvres ont été plus durement frappés non seulement par les effets directs des ouragans, mais aussi par l'incapacité ou le refus de les prendre en charge ensuite.

Une rupture s'impose avec logique du capital pour sortir de la crise économique et sociale comme de la dévastation écologique. Sur le versant écologique, cette rupture devrait se traduire par la mise en place d'une véritable transition écologique, dont la transition énergétique constituerait une dimension centrale. Elle supposerait aussi une activité de réparation, afin de remédier aux dégâts portés aux écosystèmes lorsque cela encore possible. Cette transition devrait être conçue sur le mode d'une véritable conversion écologique (et sociale) de l'économie. En effet la vision dominante de la transition écologique se borne surtout à la mise en place de mécanismes d'incitation censés corriger le cours spontané du marché. Des remèdes qui apparaissent dérisoires alors même qu'est en cause le mode de production et de consommation lui-même.

La satisfaction des besoins sociaux et écologiques non satisfaits appelle donc la mise en place ou le développement d'activités économiques de production ou de services, source de création d'emplois. Tout indique que les gisements d'emplois correspondants sont considérables. Il existe plusieurs études qui ont chiffré les créations d'emploi à attendre de la mise en place d'une politique écologique résolue. Ainsi une étude du WWF a estimé à 684 000 les créations nettes d'emploi qui résulteraient d'une baisse de 30 % des émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2020 en suivant le scénario de transition énergétique publié par l'association négaWatt en 2005. Plus récemment, une étude réalisée par Philippe Quirion pour le CIREC a estimé les créations nettes d'emploi à attendre de la mise en œuvre du scénario négaWatt dans sa version la plus récente de 2011³⁷. Dans sa variante centrale, cette étude estime ces créations à 235 000 en 2020, 439 000 en 2025, et 632 000 en 2030. Les secteurs en forte croissance sont les énergies renouvelables, la rénovation des bâtiments, les transports en commun et le fret ferroviaire et fluvial, les secteurs devant faire face à des destructions d'emplois sont les énergies non renouvelables, les bâtiments neufs, le transport routier hors

³⁷ Le scénario de transition énergétique négaWatt prévoit un développement massif des économies d'énergie et des énergies renouvelables entre 2012 et 2050. Par rapport à 2010, il aboutit à une division par deux des émissions de CO₂ d'origine énergétique en France en 2030 et à une division par 16 en 2050, sans capture-stockage du CO₂,

sans mise en œuvre de nouvelle centrale nucléaire et en fermant les centrales existantes au bout de 40 ans d'exploitation. Voir Philippe Quirion, *L'effet net sur l'emploi de la transition énergétique en France : une analyse input-output du scénario négaWatt*, CIREC Working Paper, n° 46-2013, avril 2013, disponible en ligne sur le site du CIREC.

transport en commun et le transport aérien. Comme toute étude économique prospective, celle-ci doit être considérée avec prudence. Mais elle conduit, moyennant des hypothèses raisonnables, à un fort potentiel de création d'emploi. Elle confirme d'ailleurs les résultats d'autres études sur le même sujet ayant utilisé des méthodologies différentes.

Deux points méritent d'être soulignés. Tout d'abord, l'étude n'estime pas, faute de données disponibles, les conséquences sur l'agriculture du scénario négaWatt (couplé avec le scénario Afterres de l'association Solagro). Cela est regrettable dans la mesure où il serait particulièrement intéressant d'avoir une estimation du potentiel de création nette d'emploi d'une conversion écologique radicale de l'agriculture. On sait en effet que tendanciellement les méthodes de l'agriculture biologique impliquent un recours accru à la main d'œuvre, tant en culture qu'en élevage. Mais il serait utile d'estimer l'effet net d'une mutation de l'agriculture en prenant en compte notamment les conséquences contradictoires sur l'industrie agroalimentaire, et les effets des relocalisations induites (en France mais aussi hors de France).

Enfin, cette étude souligne s'il en était besoin que les activités ne s'additionnent pas nécessairement, surtout dans une perspective de transformation systémique. Des créations d'emploi sont nécessaires, tout comme des suppressions d'emploi. Si le bilan net est positif, il ne peut cependant être question de s'en tenir à cet argument pour les salarié.es concerné.es par les suppressions d'emploi potentielles. D'où l'impérative nécessité d'accompagner la mise en œuvre de la transition écologique par la mise en place d'une Sécurité sociale professionnelle telle qu'esquissée plus haut. Les dispositifs existants aujourd'hui de « sécurisation professionnelle » sont particulièrement inefficaces, ce dont témoignent tant la montée continue du chômage au niveau macroéconomique que les résultats désastreux de la plupart des dispositifs de reclassements mis en place suite à des plans de licenciements ou des fermetures d'entreprises. La situation ne semble pas près de changer. Le rapport du groupe de travail sur les transitions professionnelles dans le cadre du débat national sur la transition énergétique se contente en effet de plaider pour une simple amélioration des outils existants, bien loin d'argumenter pour la création d'une véritable Sécurité sociale professionnelle^{4/}.

Le potentiel de création est donc considérable. L'économiste Jean Gadrey l'estime ainsi à 150 000 dans l'agriculture, 700 000 dans l'énergie, 500 000 dans le transport et le commerce, 1,5 million dans les services utiles^{5/}.

^{4/} Rapport du groupe de travail 6 du conseil national du débat sur la transition énergétique, *Transitions professionnelles : quelle conduite du changement pour les métiers, les emplois, les compétences et les qualifications, les dispositifs de formation* ?, coordonnateur : Dominique Olivier

(CFDT), Rapporteur : Bernard Chambon (MEDEF), 2013, disponible en ligne.

^{5/} Cité dans *Le Monde* du 26 novembre 2013 in « L'emploi sans la croissance », article d'Anne Rodier et Adrien de Tricornot.

EMPLOI

Cette perspective de créations massives d'emploi socialement et écologiquement utiles doit pour être crédible être assortie d'un mode d'emploi. Il faut expliquer comment financer la transition écologique, sur quels outils et politiques elle s'appuie pour être mise en œuvre et vaincre une série de résistances, à quelle condition elle est socialement acceptable voire souhaitable.

Nous n'insisterons ici pour conclure que sur un point du débat qui nous semble essentiel. La possibilité de satisfaire les besoins jugés non solvables par le marché, ou encore de mener à bien une conversion écologique de la production et des services sans que les salariés en pâtissent, suppose d'élargir la sphère publique de l'économie. Comment penser opérer la transition énergétique dans un pays tel que la France en gardant intact le pouvoir des grandes firmes dont les intérêts sont fondés sur l'exploitation et le développement du nucléaire ou des énergies fossiles ? Reste que cette appropriation publique des grands acteurs du secteur ne doit pas être simplement conçue sur le mode de la nationalisation telle qu'elle a pu être pratiquée au début des années 1980. La perspective doit être une appropriation publique et sociale des grands acteurs du secteur de l'énergie : au-delà du caractère public du capital, la direction et la gestion doit s'opérer sous un contrôle conjoint de représentants des citoyens mais aussi des salariés. Il s'agirait en effet de réaliser une transformation complète du système énergétique en fonction de grandes directions qu'il revient aux citoyens de trancher. Cette transformation supposerait tout à la fois des nombres importants de créations comme de suppressions d'emplois, processus qui devrait s'opérer dans le cadre protecteur d'une grande loi de Sécurité sociale professionnelle, sous le contrôle des salariés et de leurs représentants.

Mais cette extension de la sphère publique concerne également la mise en place de nouveaux services publics, en particulier dans le secteur des services à la personne, ce qui suppose évidemment une rupture avec la politique économique actuelle afin de pouvoir les financer. Soulignons cependant que la totalité des emplois correspondant à la création ou au développement d'activités économiques socialement et écologiquement utiles ne relèverait pas du secteur public ou même du secteur non marchand. Il s'agirait en effet de la création d'emplois privés dans toute une série de secteurs, par exemple le secteur agricole. ■