

[

POUR
UNE
REDUCTION
COLLECTIVE
DU TEMPS
D'EMPLOI

SUBVERSIVE DU
CAPITALISME

POUR UNE [REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS D'EMPLOI SUBVERSIVE DU CAPITALISME

Un argumentaire de Riposte.cte, rédigé par Hubert Beni, Cédric Leterme, Joshua Malaise et Thierry Müller.

- Merci à Fanny et à Céline pour la mise en page, le graphisme et l'impression
- Merci pour leur précieuse relecture à Alexis, Alice, Faiza, Greg, Ludivine, Jérémie, Marc-Antoine, Mathieu et Roger.

Se battre pour la réduction du temps d'emploi, c'est d'abord se battre pour l'augmentation du travail libéré. Libéré de ce qui le vide de sens et en tarit substantiellement la valeur d'usage.

Avertissement : dans ce texte, nous avons opté pour le masculin en cas de pluriel, donc pour le respect de la grammaire patriarcale dont héritent tous les francophones. Nous ne sommes ni fiers ni tout à fait convaincus de notre choix. Cependant les réponses jusqu'à présent apportées à ce problème nous semblent largement insuffisantes, alourdissant péniblement la lecture. Seule solution permettant de conserver la fluidité du texte: le recours aléatoire au féminin et au masculin mais ce dispositif a le désavantage qu'il rend parfois la lecture incompréhensible (exemple: on ne sait plus qui tel pronom a pour fonction de remplacer). Dans l'attente donc d'une réponse inventive, pertinente et efficace, nous nous sommes résolus à respecter la règle tant contestable qui veut qu'au pluriel, « le masculin l'emporte toujours sur le féminin ».

TABLE DES MATIÈRES

1. Contextualisation théorique	p.5
Qu'est-ce que le travail ?	p.6
Pour comprendre concrètement	p.9
Y a travail et travail	p.11
Combattre ou moraliser le capitalisme	p.13
Les institutions du capitalisme	p.15
2. Réduction collective du temps d'emploi ?	p.16
Le résultat d'une lutte de classes insistante et victorieuse	p.17
La réaction néo-libérale	p.19
Penser une rupture non récupérable	p.22
3. Avec maintien du salaire ?	p.23
A droite, aux salariés de payer	p.24
A gauche, itou	p.25
4. Et avec embauche compensatoire ?	p.27
Une réduction du temps d'emploi qui n'est plus collective	p.28
Pour produire quoi ?	p.29
Le présupposé du progrès technologique	p.30
Une implémentation problématique	p.32
Et si ça marchait juste pas	p.35
5. Pour une libération collective et totale du temps d'emploi	p.37
 <i>Annexe 1 :</i> Récupérer le temps capturé	p.41
<i>Annexe 2 :</i> Le chômeur produit la valeur économique de son « salaire socialisé »	p.44
<i>Annexe 3 :</i> Pourquoi il ne faut pas défendre l'emploi	p.48
 A. Comme l'ont prouvé les golden sixties, le plein emploi est la condition même de la prospérité.	p.49
B. L'emploi réduit la peur du chômage	p.51
C. L'emploi permet de gagner sa vie correctement	p.54
D. L'emploi permet de s'intégrer à un collectif de travail donc dans la société	p.56
E. L'emploi permet à chacun de contribuer à l'effort général	p.59

Dans un contexte de guerre aux salaires et aux organisations de salariés¹, menée depuis plus de 30 ans maintenant par les forces néo-libérales dominantes, la gauche belge, comme française, tend ces derniers mois à renouer avec une revendication historique et offensive du mouvement ouvrier : *la réduction collective du temps de travail*. La plupart de ceux qui la prônent se structurent à partir de deux regards. Il y a d'abord ceux qui revendiquent de s'émanciper du travail, de « travailler moins pour vivre mieux ». Dit autrement, "moins on en fait, mieux on se porte", car à la fois ça rend le temps passé au travail (plus) supportable et ça permet de libérer du temps pour s'adonner agréablement et utilement à des activités situées hors-travail. Or, en toute équité morale, on se doit de considérer que tout le monde, et à titre égal, doit pouvoir légitimement bénéficier de ce soulagement : il faut donc partager sur les épaules de tous et de toutes la charge éreintante de travail, la souffrance ou les désagréments qu'il génère. Puis, il y a ceux, portés, on le suppose, par l'idée que le travail peut émanciper et s'émanciper de l'intérieur. Ceux-là revendiquent de « travailler moins pour travailler tous », le but premier devenant alors de remettre au travail, dispositif jugé positif d'intégration sociale, un maximum de ceux qui n'y sont pas ou n'y sont plus. Mais ces derniers le veulent-ils vraiment ? Et auraient-ils tort d'y résister ?

Une certitude, une évidence partagée : la réduction du temps de travail s'inscrit dans une continuité historique. Nos aïeux se sont battus et ont conquis en un peu plus d'un siècle de considérables et successives réductions de la part de nos vies consacrées au *travail*, conquêtes dont nous bénéficions aujourd'hui sous des formes multiples : pension pour tous à maximum 65 ans, voire en pratique 60, en tout cas c'était le cas jusqu'il y a peu (surtout pour les femmes), et même moins encore via le système des retraites anticipées ou des pré-pensions ; recul de l'âge de pleine entrée dans le marché du travail jusqu'à 18 ans ; droit chaque année de bénéficier de 4, voire 5 semaines de congés payés, et enfin norme généralisée de 38h de boulot en moyenne par semaine pour un emploi à temps plein !

Pour nous cependant, l'héritage de ce mouvement historique, dans les formes les plus courantes de sa formulation actuelle, n'est pas sans soulever quelques interrogations : la manière par exemple dont la bagarre nous est proposée aujourd'hui est-elle cohérente dans son argumentation ou révèle-t-elle quelques contradictions ? Est-elle adéquate par rapport aux formes de production qui prévalent dorénavant dans le champ économique européen ? Telle qu'elle s'énonce publiquement le plus souvent, constituerait-elle vraiment sur le plan collectif une diminution du temps de travail ou plutôt une simple révision de sa répartition ? Et puis en quoi et à quelles conditions serait-elle de gauche, si l'on entend par là « anti-capitaliste », précision qui aujourd'hui est loin d'être inutile ? Ou encore : est-ce bien de réduction du temps de *travail* dont on parle, dont il s'agit aujourd'hui de parler, ou de réduction du temps d'*emploi*, c'est-à-dire de la part du temps que collectivement nous consacrons au travail qui se trouve prise dans ce rapport de production particulier, non naturel, propre au capitalisme, qu'est le contrat codifié de subordination salariale ?

1 Notamment en tentant d'empêcher le libre exercice du droit de grève et d'imposer la personnalité juridique aux organisations syndicales : <http://solidaire.org/articles/actualisation-du-gentlemen-s-agreement-un-levier-pour-affaiblir-le-mouvement-syndical>

Ce sont ces différentes questions que nous allons tenter d'éclairer afin d'en dégager l'argumentation à partir de laquelle nous formulerons notre position politique singulière dont voici déjà la substantielle moelle : oui, il faut continuer ou plutôt reprendre le mouvement de lutte historique qui vise à obtenir la réduction collective du temps assujetti à l'emploi mais :

- cela ne doit pas appuyer une lutte qui pour nous deviendrait contradictoire et fondamentalement de droite si elle visait à remettre sur ce marché de l'emploi ceux qui aujourd'hui y échappent ;
- cela doit s'accompagner au contraire de tout ce qui peut garantir par un système de sécurité sociale renforcé une mise à distance généralisée par rapport à ce marché, parce que s'y institutionnalisent notre exploitation, notre subordination et notre aliénation à tous par rapport aux maîtres-employeurs ;
- cela exige aussi d'inventer ou de renforcer des mesures complémentaires qui forceront le capital à perdre des plumes dans la partie, c'est-à-dire à financer sur son seul profit, en réduisant l'extorsion partielle qu'il opère scandaleusement sur la valeur de notre travail collectif, cette marche vers l'émancipation salariale que doivent pouvoir entreprendre le maximum d'entre nous jusqu'à la pleine et entière libération de toutes et de tous.

Pour permettre au lecteur de bien saisir le coeur politique de notre raisonnement et de notre positionnement sans doute singulier dans ce débat qui tend à re-mobiliser l'ensemble de la gauche, nous commencerons par quelques rappels théoriques de base visant d'une part à re-conceptualiser ce dont on parle à travers cette revendication et surtout ce que l'on entend par les termes auxquels on se réfère pour la nommer et, d'autre part, à se donner quelques balises un peu sérieuses pour évaluer la caractère subversif ou non de son énoncé le plus courant : *réduction collective du temps de travail, avec maintien du salaire et avec embauche compensatoire*. Ensuite nous déclinons de fait chacune des trois parties de cet énoncé pour en clarifier les enjeux, les limites, les zones d'ombre, voire les contradictions éventuelles, afin d'en déduire ou d'en construire pas à pas une position politique réellement anticapitaliste qui soit conséquente et cohérente, à la hauteur de l'enjeu.

1. CONTEXTUALISATION THÉORIQUE

Mais reprenons les choses à leur début : affirmer que l'on veut se battre dans une perspective anticapitaliste pour une *réduction collective du temps de travail, avec maintien du salaire et avec embauche compensatoire* nécessite de préciser avec sérieux de quoi on parle, de clarifier les enjeux politiques et économiques de la bataille, au-delà de ce qui constitue pour nous une évidence intuitive, sensible, humaine, celle d'une actualité révoltante où les maladies, accidents, souffrances et même suicides dans l'emploi ne cessent de croître. Depuis plus de trente ans, nous vivons une accélération de la dégradation des conditions de travail. A nos yeux, ce processus indique plus que jamais une priorité politique : il nous faut libérer au plus vite un maximum d'entre nous de ce qui devient à bien des égards un enfer quotidien, un enfer que plusieurs millions de personnes, rien qu'en Belgique, doivent supporter durant 8h et souvent bien davantage chaque jour, durant plus ou moins 230 jours par an, et a priori, si carrière complète, durant plus de 40 ans de leur existence singulière. 9 à 10 000 jours, près de 80 000 heures, d'une seule vie, aliénées au service d'un maître ou d'une société lucrative anonyme, alors même qu'aujourd'hui la majorité d'entre nous ignore à quoi ressemblent ceux qui, de tout en haut, tirent bénéfice de cette assignation généralisée.

Qu'est-ce que le travail ?

La notion de travail dépend des rapports de production dans lesquels une tâche est effectuée. Travailler dans le mode de production capitaliste, qui n'a pas toujours existé, signifie mettre en valeur du capital... Dans ce mode de production dominant, si l'on ne crée pas de profit, on serait supposé ne pas travailler.

De nombreux historiens, philosophes ou politologues associent à l'avènement du capitalisme le concept de travail en tant que catégorie sociologique et économique homogène, regroupant sous un vocable unique un ensemble d'activités humaines jusque-là disparates. Ce qui, à l'aube du capitalisme, fait entrer ces activités dans un seul moule langagier et conceptuel, celui du *travail*, c'est leur inscription dans une pratique commune qui consiste à faire en sorte que la force, l'énergie humaine qu'elles consomment, fasse l'objet d'une transaction financière qui sert la valorisation du capital de celui qui achète cette force. En termes économiques, cet achat de la force de travail qui va progressivement caractériser la plupart des activités productives est supposé transformer la valeur d'usage de cette force (ce à quoi elle peut servir) et surtout la valeur de ce qu'elle produit (des biens et des services) en valeurs d'échange : l'argent contre lequel je travaille, et dont je produis en réalité la valeur, me permet de jouir de ce que d'autres ont produit à leur tour, d'en user ou de le consommer.

L'organisation de ces pratiques d'échanges se structure sous des modalités communes qui prennent la forme d'un double marché. Il y a d'abord le marché des biens et des services, qui fait du **fruit** du travail un objet ou un service monnayable via la fixation d'un *prix*. Il y a ensuite le marché du **travail**, qui transforme l'**activité** laborieuse nécessaire à la réalisation de l'objet ou du service (travail dit concret) en un simple volume de temps auquel est attribuée une valeur économique moyenne (travail dit abstrait) via la fixation d'un *salaire*².

2 Le premier, qui s'appelle donc le *travail concret*, c'est le travail que je réalise vraiment, moi personnellement, la tâche à laquelle je m'adonne, la qualité, l'originalité et la vitesse avec lesquelles je l'exécute, etc. Il est impossible (et le contraire serait sans doute malheureux) que cela soit mesurable à chaque coup, à chaque acte de production que je réalise. Ce qui m'est donc attribué, c'est un salaire comme fixation moyenne de la valeur économique qu'à mon poste, je suis censé produire dans un délai temps donné, c'est ce que l'on appelle le *travail abstrait* ; ce salaire résulte d'accords plus ou moins consensuels, explicites, repris dans des accords inter-sectoriels ou sectoriels, des conventions collectives, qui sont l'expression à un moment déterminé des rapports de force entre les représentants patronaux et ceux des travailleurs, mais aussi de valeurs sociales ou culturelles admises comme le fait qu'un métier demandant un niveau d'études plus élevé fasse l'objet d'un salaire lui aussi plus élevé.

En Occident, principalement au XIXe siècle, les luttes progressives des salariés vont contraindre les États à légiférer en matière de recours à la force de travail. Peu à peu va alors s'arracher et se construire un Droit ou Code du travail, qui reconnaît à travers la forme juridique de l'Emploi, l'a-symétrie de la relation salariale, son fondement dans la subordination du travailleur-employé au patron-employeur, et donc la nécessité d'encadrer juridiquement ce rapport inégal de production, de donner à ceux qui sont au bas du rapport de domination un minimum de garanties collectives. Peu à peu, le marché du travail devient une institution, que l'on peut appeler la convention capitaliste du travail ou encore l'Emploi. Celui-ci constitue la forme moderne du travail, elle s'est imposée aujourd'hui comme la forme largement dominante dans le monde entier. Elle permet par exemple d'empêcher, comme ce l'était au XIXe siècle, que la négociation d'un contrat salarial, et notamment du montant du salaire, se résume en une négociation prétendument libre entre deux entités "égales", l'employeur et le travailleur, où celui-ci est allègrement mis en concurrence avec ses pairs. Au contraire, elle impose à cette négociation qu'elle soit placée dans un cadre, légal ou réglementaire, où par exemple la fonction exercée, le poste occupé, fait l'objet d'une convention inter-sectorielle ou sectorielle, interdisant qu'il soit rémunéré en dessous d'un certain seuil : un poste d'ingénieur ne se négocie pas en dessous d'autant de l'heure ; pour un contre-maître, c'est autant a minima ; pour un Ouvrier Spécialisé, c'est autant et pas moins...

Mais aussi codifié qu'il soit devenu et même s'il tend à limiter certains excès, l'emploi n'en demeure pas moins le cadre qui autorise trois dimensions pour le moins discutables et heureusement dé-passables des rapports de production : l'*exploitation*, c'est-à-dire la capture par l'employeur (ou sa société), propriétaire des outils de production, et par ses créanciers, d'une part considérable de la valeur économique produite par les salariés³; la *subordination* de ces producteurs de valeur économique à ceux qui les embauchent et deviennent ainsi maîtres de leur force, en oriente l'usage, ce qu'elle va contribuer à produire et selon quels procédures ; l'*aliénation*, qui fait que ce que je produis, expression de ma créativité, de mon énergie, de ma puissance d'agir, ne m'appartient en rien, peut être vendu ou même détruit par celui qui possède le capital, financier et matériel, nécessaire pour réaliser cette production.

Pour ces trois raisons au moins, l'emploi comme forme singulière d'organisation, comme institution historiquement située et politiquement construite de la production économique, doit être supplanté, largement et le plus rapidement possible. Ajoutons que son caractère massif, généralisé, et quasi naturalisé aujourd'hui, permet à l'inverse de le présenter comme indépassable et du coup de disqualifier voire de rendre impensable toute alternative à son existence. C'est aussi cela qui permet que l'on assiste aujourd'hui à une dé-construction systé-

3 Le PIB mesure la valeur économique produite chaque année dans un pays. En Belgique, il frôle les 400 milliards. 40% de cette valeur, produite selon nous par les seuls travailleurs, avec ou sans emploi (voir annexe 2 p 44), soit 160 milliards, reste calés dans les poches des « employeurs » et de leurs créanciers, sous forme d'intérêts sur prêts et placements, dividendes, investissements, revenus immobiliers, etc. Si la moitié de cette valeur capturée était comme il se doit rendue aux salariés qui l'ont produite et également redistribuée aux adultes de plus de 18 ans (9 millions de personnes en Belgique, en 2016), l'autre moitié restant utilisée pour de l'investissement d'utilité publique et sociale, chacun d'entre eux recevrait tous les mois un « bonus » de... 750 euros ! Pour un isolé, le seuil de pauvreté en Belgique (60% du revenu médian) ne serait plus de 1050 à 1100 euros mais entre 1600 et 1650 euros !

matique du cadre légal qui l'entoure au nom du maintien nécessaire de son existence hégémonique : puisqu'il n'y aurait pas d'alternative à l'emploi comme mode de production, celui-ci est nécessairement drapé de bien des vertus sociales. Comme on le dit de la démocratie représentative pour le champ de la politique, il serait en matière économique le « moins mauvais des systèmes ». A ce titre, il devrait donc légitimement être "offert" à toutes et tous comme chance de réussir sa vie, ou pour le moins comme manière digne de la « gagner »⁴.

4 Il permettrait par exemple à chacun de s'émanciper et de s'intégrer dans le tissu social. Nous répondons largement à ce type d'argument dans notre annexe 3: « Pourquoi il ne faut pas défendre l'emploi ? », p 48.

Pour comprendre concrètement

En matière économique donc, si je fais mon jardin, je ne travaille pas ; si je fais celui de mon voisin et qu'il me paie pour cela, je travaille.

Concrétisons ces distinctions majeures pour bien comprendre ce que l'on entend en réalité par « réduction collective du temps de travail ». Lorsqu'une maman donne le sein ou le biberon à son enfant, ou lorsque plus tard elle l'aide à faire ses devoirs après l'école, elle se livre bel et bien à des activités humaines, qui ont une utilité indéniable et qui peuvent par ailleurs lui apporter de la satisfaction, du plaisir. On dit de ces activités qu'elles ont une valeur d'usage. Lorsqu'une autre femme répare une fuite d'eau à la plomberie de sa maison, tond sa pelouse ou entretient son jardin, lorsque son compagnon pendant ce temps range ou nettoie cuisine, salon et salle de bains, on peut aussi dire qu'ils se livrent à des activités que l'on aura davantage tendance à associer à du travail, au sens où cela demande de l'énergie, voire de la sueur et du savoir-faire technique. Pourtant en termes économiques, cela reste des activités à simple valeur d'usage, sans aucune autre valeur.

Dans le capitalisme, comme nous l'avons déjà expliqué plus haut, ces activités deviennent du travail dès lors qu'elles « valorisent du capital », c'est-à-dire qu'elles se voient attribuer une valeur d'échange, ce qui implique qu'elles fassent l'objet d'une transaction monétaire : salaire poche versé par un employeur, traitement versé par une institution publique ou facture acquittée par un client. Si les activités que nous décrivons plus haut sont plutôt assumées au même endroit par un puériculteur nommé, un animateur professionnel d'une Ecole de Devoir en ASBL, un plombier indépendant, une jardinière en prestation ALE, une femme d'ouvrage en titre-service, elles deviennent du travail.

Une activité devient donc du travail dès lors qu'elle fait l'objet d'un échange monétaire qui lui reconnaît une valeur économique. Celle-ci sera intégrée, à hauteur du salaire ou du traitement (fonction publique) par lequel elle se traduit, dans le calcul du PIB (produit intérieur brut), qui mesure la valeur économique créée chaque année par l'ensemble des travailleurs-producteurs d'un pays (y compris donc les fonctionnaires).

Aujourd'hui, l'énorme majorité des activités que l'on nomme travail se déroule donc dans le cadre capitaliste qu'est le salariat, organisé légalement à travers la matrice de l'emploi⁵. Mais on le voit ici clairement : entre activité et travail d'une part, et travail et emploi d'autre part, règnent plus d'une nuance qui font apparaître qu'en réalité lorsqu'on réclame la réduction du temps de travail, c'est de temps d'emploi dont on revendique pour partie de pouvoir se libérer !⁶ C'est donc à cette dénomination que nous allons désormais recourir pour formuler plus justement cette revendication.

-
- 5 Plus minoritairement, quoi qu'en très forte augmentation chez nous, il y aussi le statut d'indépendant, ou dérivé, celui de franchisé et de profession libérale, où le « travailleur » est censé être propriétaire de son propre outil de travail, ce qui en réalité est rarement le cas : le plus souvent, cet outil appartient aux sociétés financières auxquelles le travailleur est lié, et aussi longtemps qu'il l'est, par des plans de remboursement d'emprunts.
- 6 L'activité prend aussi un statut de travail à travers des formes subversives du marché de l'emploi. Il y a par exemple le statut de la fonction publique. En effet, le traitement du fonctionnaire est lié non pas au travail effectué au profit d'un employeur qui le tient par un contrat d'emploi, mais à un grade attribué à sa personne, non réversible a priori, et dont le traitement reste égal quelle que soit la tâche effectivement réalisée, le poste réellement occupé. Il y aussi, pour autant que l'on s'autorise une lecture subversive de la cotisation sociale, « le ou la salarié-e socialement rémunéré-e », dont le salaire (allocation de chômage, pension de retraite, prestations de soin, allocation familiale) est attribué aussi à sa personne, selon des forfaits fixés par le rapport de force social, sans que l'activité qui est ainsi reconnue au titre de travail (sa valeur économique est intégrée au PIB) soit validée par quelque instance, privée ou publique, que ce soit. Cette dernière forme de travail, de production de valeur économique reconnue, échappe donc par sa nature et son exercice tant à la mesure d'un temps de travail qui justifierait son montant qu'à la subordination à un employeur, ordonnant ce qui est à faire et comment, à des créateurs ponctionnant de manière parasitaire une part de ce qui est produit ou à des clients jouant sur la mise en concurrence entre des pairs.

Si l'on veut s'émanciper de l'exploitation capitaliste, le travail, même défini comme activité acquérant une valeur d'échange, n'est pas forcément à réduire. Ce qui par contre doit l'être, c'est le temps où il est prisonnier de l'emploi. Le combat pour la réduction collective du temps d'emploi est un combat pour la maîtrise des processus de production.

Opérons maintenant de nouvelles distinctions majeures afin de corroborer encore plus que c'est bien de l'emploi, et non du travail, et encore moins de l'activité à (haute) valeur d'usage que nous voulons nous libérer.

D'une part, nous pensons que toute reproduction d'une communauté de vivants nécessite la réalisation d'un certain nombre de tâches et que, dans un monde globalisé, pour que ce qui en résulte comme biens et services puisse être utilement échangé, s'impose l'existence de modalités et d'un medium d'échanges admis par tous. Ce medium actuel, c'est la monnaie. Et pourquoi pas ? Non capitalisée, non pensée et utilisée comme moyen lucratif, voire spéculatif, la monnaie peut s'avérer une très bonne idée. La lutte politique consiste alors à savoir quelle activité va avoir valeur économique, et à quelle hauteur, justifiant que de la monnaie, en une certaine quantité, soit octroyée à celui qui la produit ; à savoir ensuite qui va être habilité, légitimé, armé pour définir les critères de cette estimation.

Nous pensons aussi que quelle que soit l'issue de ce combat et aussi variables que soient ses acteurs et ses formes, cela n'exclura en rien qu'il y a et aura toujours des activités productives à assumer, et que celles-ci seront toujours pour partie autonomes (définies en dominante, voire exclusivement, par celui qui les réalise), pour partie hétéronomes (définies dans le meilleur des cas à partir de procédures délibératives démocratiques auxquelles chacun acceptera de se plier ensuite pour un temps déterminé), qu'elles seront (plutôt) pénibles ou (plutôt) agréables, qu'elles seront nécessaires à la survie (voire au bien-être) de la communauté ou s'avèreront superflues.

Notre combat pour réduire le temps d'emploi n'est donc pas un combat contre le travail en soi. C'est un combat sur ce qui le définit, comment il s'organise et sur la maîtrise des cadres institutionnels où est mise en débat et en délibération la fixation de ces différentes modalités. Se battre pour réduire le temps d'emploi, c'est d'abord se battre pour que devienne ou recommence à devenir possible une autre manière de faire exister le travail, de le délimiter et de se le répartir, de l'organiser et de le valoriser (c'est-à-dire de lui accorder une valeur économique), en dehors de sa matrice capitaliste.

Gagner la réduction collective du temps d'emploi, c'est d'abord obtenir l'augmentation, à l'échelle sociale, du temps de travail libéré de la structure où il se trouve aliéné et organisé comme levier de capture de la valeur produite, comme dés-appropriation de soi et de ses œuvres, comme abandon de nos rêves, de nos ambitions, de nos exigences, au bénéfice de désirs-maîtres⁷ qui nous sont étrangers.

Se battre pour la réduction du temps d'emploi, c'est se battre pour l'augmentation du travail libéré de ce qui le vide de sens et en tarit substantiellement la valeur d'usage.

7 Nous reprenons cette expression développée par Frédéric Lordon dans ce magnifique essai philosophico-politique : *Capitalisme, Désir et Servitude / Marx et Spinoza*, La Fabrique, Paris, 2010.

Combattre ou moraliser le capitalisme

Si nous voulons nous émanciper du capitalisme, il nous faut en saper les bases et non y négocier des aménagements « win-win » de survie. Pour y voir clair, l'histoire et la théorie économique peuvent nous aider. Elles nous indiquent que seul un rapport de force antagonique ouvre à l'émancipation.

Notre lutte pour la réduction collective du temps d'emploi s'inscrit, et ne prend sens que parce qu'elle le fait, dans une lutte plus largement anticapitaliste. Il n'est donc pas inutile de nous donner des balises afin d'évaluer en quoi et dans quelle mesure une revendication que l'on est invité à soutenir l'est réellement. Pour ce faire, on peut donc soit se donner des repères théoriques, ce que nous allons faire, soit se fier à l'Histoire des luttes et à ce qu'elles ont produit en termes de déstabilisation du régime économique. Dans ce dernier cas, il s'agira de prendre soin de mesurer l'impact qu'a pu jouer la singularité du contexte historique dans l'efficacité subversive d'une victoire politique : ce qui a marché à telle époque peut être lié à des éléments circonstanciels particuliers et n'est donc pas forcément reproductible aujourd'hui. Analyser aussi ce qui en fondait la légitimation, quelle en était l'argumentation, et évaluer si cela a pesé ou non sur le sens qu'a pu prendre l'aboutissement de la lutte. On peut par exemple relever que la lutte pour les « 3x8 heures » (8 heures de travail, 8 heures de loisirs, 8 heures de sommeil), remportée dans l'immédiat après-guerre '14-'18, ou celle menée et gagnée en '36 pour des congés payés (qui constituent *de facto* un gain en termes de réduction d'heures de travail en emploi pour un salaire égal) ne se sont appuyées ni avant ni après leur conquête sur un argument de lutte contre le chômage, ce qui à partir de l'Histoire tend à démontrer que cet argument ne constitue pas un élément de légitimation incontournable pour l'obtention de victoires politiques en matière de Réduction Collective du Temps de Travail (RCTT), avec maintien du salaire.

De même, on peut voir que ces victoires majeures pour la question qui nous occupe ici n'ont pas dû attendre des périodes d'essor économique pour être avancées avec succès : les « 3x8 » (en '18) et la sécurité sociale (fin '44) sont toutes deux conquises au moment où il s'agit de reconstruire un pays dévasté, alors même que des augmentations salariales sont simultanément arrachées elles-aussi ; à l'inverse, les premières 40h, conquises par les mineurs et les dockers en '36, cumulées à l'obtention de la semaine de congés payés, le sont en période de très très légère reprise économique. On est loin des visions actuelles où l'on ne pourrait gagner qu'en période de prospérité à partager et/ou en formulant des compromis de type *win-win*, où chaque revendication est sous-pesée et fondée sur un discours économiquement et moralement légitimable aux yeux du pouvoir et du patronat. Ce que l'Histoire montre, c'est que c'est la seule réalité du rapport effectif des forces, construit dans la lutte, qui explique les victoires sociales et politiques émancipatrices et ce, peu importe la meilleure ou moins bonne santé de l'économie capitaliste.

Par ailleurs, dire que l'on soutient une revendication parce qu'elle est anticapitaliste signifie d'évaluer non pas en quoi elle amoindrit les effets désastreux ou abjects de ce système sur la majorité des populations mais en quoi elle porte le fer au coeur même de ses bases économiques et politiques, en quoi elle fait rupture ou crée confrontation par rapport à ses institutions majeures. Il ne s'agit pas ici de dire que, hors du grand soir, rien n'a de valeur comme pratique et technique de sape du capitalisme, mais de pouvoir établir en quoi il s'agit bien d'une percée dans ses fondements, en quoi cela fragilise ses bases. Taxer les riches à 1 %, sur leur capital ou sur leurs plantureux bénéfices, est-ce autre chose que de réduire assez subtilement des inégalités par ailleurs inimaginables, sans mettre en jeu le processus parasitaire même de répartition de la valeur économique entre le capital et les salaires, processus qu'organisent les institutions du capital ? Réduire la charge de la dette publique, étaler son remboursement ou même négocier l'abandon d'une partie de celle-ci au motif qu'elle serait illégale, voire illégitime ou insoutenable, en quoi est-ce porter atteinte à un système de financement du secteur public basé sur l'enrichissement d'un capitalisme financier, privé et lucratif ? Tout au plus risque-t-on de réussir à moraliser celui-ci... un peu, beaucoup, passionnément...

Les institutions du capitalisme

Ce à quoi il nous faut nous affronter et à quoi nous devons opposer des alternatives, c'est essentiellement quatre institutions. La réduction collective du temps d'emploi doit y concourir sous peine d'être juste un aménagement anachronique du capitalisme.

Combattre le capitalisme, c'est donc combattre ses fondements. Or, le capitalisme repose sur quatre institutions essentielles. C'est donc par rapport à elles que nous pouvons juger du caractère anti-capitaliste ou non de notre action et des revendications qu'elle porte.

Le capitalisme repose sur la reconnaissance du droit à la *propriété lucrative*, c'est-à-dire à l'exercice de toute activité lucrative au nom et à partir de la propriété, qu'elle soit privée ou publique. On entend par là propriété de moyens de productions, propriété de capital financier, propriété immobilière, propriété de brevets et de droits intellectuels, etc.

Posséder des moyens de production ouvre le droit et l'opportunité de faire des affaires sur le *marché du travail*, seconde institution capitaliste, droit d'y sélectionner et de s'y offrir la main d'œuvre utile à la valorisation de son capital. Sur ce marché se négocient les conditions d'embauche, selon le dispositif de l'emploi, c'est-à-dire les conditions (salaire, horaire, tâches à effectuer, impératifs de production, etc.) auxquelles vont s'exercer la subordination, l'aliénation et l'exploitation au sens économique du terme des différents travailleurs-producteurs.

Cette exploitation est rendue possible grâce au mécanisme de la *mesure de la valeur ajoutée à partir du temps de travail* nécessaire pour la créer, c'est là le mode premier de fixation de la valeur. Celle-ci est ensuite pondérée par un indice de différenciation attribué aux différents postes de travail occupé (1h de travail d'un brigadier ou d'un contremaître vaut moins qu'une heure de travail d'un ingénieur mais plus que celle fournie par un OS) et aujourd'hui de plus en plus par le niveau de performance du salarié, le volume et la qualité de sa production individuelle et de celle commune à son équipe, à son unité de production. Cette mesure de la valeur ajoutée, fixée à la base à partir du temps d'emploi nécessaire à la produire, constitue la troisième institution majeure du capitalisme. C'est par elle que se joue le mécanisme d'extorsion du sur-travail, c'est-à-dire des heures fournies mais en réalité non rémunérées⁸.

Enfin, tout cela ne pourrait tenir dans la durée sans le financement de tout investissement par le *crédit bancaire lucratif*, quatrième et dernière institution du système productiviste capitaliste...

⁸ Voir en annexe 1 : *Récupérer le Temps capturé*, p 41.

2 . RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS D'EMPLOI ?

La revendication de la réduction collective du temps d'emploi a pour elle deux arguments qui semblent l'inscrire presque naturellement dans le droit fil de l'Histoire : depuis l'avènement du capitalisme, le temps d'emploi, qu'il soit mesuré quotidiennement, hebdomadairement ou annuellement, a toujours diminué alors même que la richesse économique produite (mesurée par le PIB) ne cessait parallèlement de croître ; par ailleurs, les progrès technologiques ont réduit substantiellement et continûment les besoins des entreprises capitalistes en temps de travail humain nécessaire à produire la quantité de biens ou de services écoulables. En d'autres termes, les gains de productivité dus notamment aux innovations technologiques croissent sans cesse et semblent presque mécaniquement affectés, ou du moins affectables, à une réduction constante du volume de travail global assumé par l'humanité. Mais à bien y regarder, ces phénomènes n'ont évidemment rien de naturel.

Le résultat d'une lutte de classe insistante et victorieuse.

Attention ! Rappel historique : les victoires en matière de réduction du temps d'emploi ont pris historiquement de très nombreuses formes différentes, autres que la seule réduction du temps hebdomadaire de prestation dans l'entreprise. Elles ont toutes pour point commun la reconquête du temps volé par les capitalistes, notamment par l'arrachement après la seconde guerre mondiale de la socialisation salariale.

En à peine 100 ans, les conquêtes de réduction collective du temps d'emploi avec un salaire total équivalent ont jalonné l'Histoire : après les débuts du travail salarié massifié, où les hommes étaient arrimés sept jours sur sept à leur poste de travail, durant douze heures par jour, la première conquête fut celle des « 3 x 8h. », à la sortie de la première guerre mondiale, rapidement suivie par celle des 6 jours/semaine ; ensuite, au tournant des années '30, ce furent les premiers congés payés et le régime des 40 heures réparties cette fois sur 5 jours/semaine ; après la deuxième guerre, ce fut le droit à la pension et au chômage sans limite dans le temps ; enfin, nous en sommes arrivés il y a peu à un régime de 5 jours/semaine pour 38h de travail, un droit annuel à 4 semaines de vacances rémunérées et un accès à la retraite commençant parfois bien avant l'âge de 60 ans ! Tout cela résulta de l'Histoire obstinée et souvent téméraire des luttes ouvrières, des mouvements d'émancipation des salariés. Pas un seul de ces gains n'a émergé d'autre chose que d'une lutte de classe déterminée contre le temps volé par le capital.

Aujourd'hui en Belgique, alors qu'en proportion de la population totale, le niveau de la population active n'a cessé de fondre, le temps hebdomadaire moyen de travail en emploi est de 33h/ personne⁹, pour 30h aux Pays-Bas et 37h aux Etats-Unis.

Jusqu'au début des années 2000, voire jusqu'à ces 5 dernières années, ces conquêtes se traduisirent notamment par une part non négligeable d'un chômage assumé par des réfractaires à la remise à l'emploi relativement épargnés par les procédures de contrôle, par un abaissement conséquent de l'âge d'accès à la pension notamment par le régime des pensions anticipées ou des pré-pensions, par une extension permanente du panel de maladies professionnelles, par une augmentation du nombre de jours fériés ou de vacances extra-légaux ainsi que par une baisse permanente, on l'a vu, du nombre d'heures de travail hebdomadaire, record battu d'abord en France avec les 35 heures acquises en 1998 et puis aujourd'hui dans plusieurs villes de Suède avec les « 5 X 6 heures » : 30 heures au total par semaine ! ¹⁰.

9 <http://www.lalibre.be/economie/libre-entreprise/la-duree-annuelle-de-travail-des-belges-inferieure-a-la-moyenne-de-l-ocde-51ff7cf635705d93419dd415>

10 <http://tempsreel.nouvelobs.com/bien-bien/20151001.OBS6854/la-suede-teste-la-journee-de-6-heures-et-ca-fonctionne.html> ou <http://trends.levif.be/economie/entreprises/en-suede-le-travailler-moins-pour-gagner-pareil-a-la-loupe/article-normal-529139.html>

Depuis la fin de la seconde guerre principalement, on a aussi assisté à une augmentation très importante de la fonction publique, avec son traitement garanti, attaché à la personne et non au poste de travail, donc détaché du chantage à l'emploi, libéré de l'assujettissement à un désir-maître, et financé tout comme les prestations sociales par une socialisation salariale large (principalement l'impôt direct sur les personnes et l'impôt indirect via la consommation). De facto, l'extension de la fonction publique, tant honnie par les néolibéraux, constitue elle aussi une pratique de réduction du temps de travail dévolu à l'emploi, donc au cadre capitaliste du travail et à la capture privative qu'il permet sur la valeur ajoutée créée par la masse des producteurs¹¹.

Toutes ces formes de fuite du salariat, d'extraction d'énergies humaines hors de son champ d'exploitation, ont été possibles grâce à ce que l'on a appelé le *Welfare State*. En 1985, au moment où, en Occident, le néo-libéralisme s'implante massivement, 33 % des salaires sont socialisés via l'ONSS et sans doute une quinzaine de pour-cents le sont via l'impôt, qui finance massivement la fonction publique. La moitié du salaire, soit à l'époque plus du tiers du PIB, permet à des producteurs de valeur, pensionnés, chômeurs, prestataires de soins, parents dans l'exercice de leur travail d'éducateur et fonctionnaires en tout genre, de bénéficier d'un salaire reconnaissant la valeur d'un travail réalisé « hors emploi », « hors temps d'emploi »¹². C'est à travers tous ces dispositifs de mutualisation, de socialisation, salariales, que s'est conquis l'essentiel de la réduction collective du temps d'emploi tout autant qu'à travers la revendication de la réduction hebdomadaire de ceux qui sont prisonniers du marché du travail.

11 On a souvent ergoté, et même blagué allègrement dans les années 1970 et 1980, à propos des fonctionnaires qui « n'en foutaient pas une ! » L'essentiel est pourtant de savoir si oui ou non le boulot était assuré. La privatisation de nombre des services publics n'a pas prouvé en tout cas qu'ils étaient moins bien et moins rapidement effectués, on s'en rend compte chaque jour davantage. Ce qui était qualifié comme « pléthore » de fonctionnaires inutiles constituait en réalité une application implicite d'une réduction effective du temps de travail, hors emploi puisqu'un fonctionnaire n'est pas "employé, il n'est pas tenu par un contrat d'emploi qui peut s'interrompre. Lorsque l'on disait qu'il fallait toujours deux fonctionnaires pour faire le boulot d'un « salarié », c'était bel et bien par comparaison avec un travailleur temps plein du privé travaillant 40h/sem. En réalité, on pouvait très bien considérer que les fonctionnaires de l'époque avaient acquis par augmentation progressive du « cadre » un temps de travail hebdomadaire réduit à 30h ou même 20h/semaine et ce, sans baisse de traitement ! On est loin du compte aujourd'hui pour des services publics dont les performances ne se sont pas pour autant améliorées.

12 Voir annexe 2 : *Le chômeur (et le pensionné) produisent la valeur économique de leur « salaire socialisé »*, p 44.

En face, plusieurs stratégies se développent pour garantir au processus de capture de bonnes années devant lui : activer et flexibiliser arbitrairement le marché du travail, élever et s'accaparer les gains de productivité, briser le critère du temps de travail comme mesure de la valeur.

Le capitalisme n'est pas demeuré en reste face à ces conquêtes et à ces luttes. Depuis plus de 30 ans, il a même fermement repris la main. Trois stratégies sont menées en parallèle. Tout d'abord, amplifier la quantité de main d'œuvre mise en concurrence dans le champ productif : augmentation désormais de l'âge d'accès à la pension, incitation sournoise à l'existence de mouvements clandestins de migration, libre circulation entre des zones géographiques voisines de mains d'œuvre aux protections sociales et au coût de la vie largement inégaux (dumping social), durcissement des possibilités d'accès aux allocations de chômage, réduction substantielle du volume de la fonction publique, donc du nombre de salariés nommés, au profit de la contractualisation, donc de la précarisation dans l'exercice de ces fonctions, et de la transformation de l'État en *employeur*, etc.

En parallèle, avec la complicité d'une sociale-démocratie qui s'y arrime, le néolibéralisme instaure aussi le principe d'« activation » (État social actif) de la partie de la *population active* qui émerge soit à des salaires socialisés (chômeurs, malades de longue durée, invalides/handicapés) soit au RIS (revenu d'intégration sociale). Activation veut dire que ces formes de salaire social, qualifiées souvent de « salaires indirects »¹³, tendent à se muer dorénavant en des investissements publics appelant un *return* capitaliste sur le marché de l'emploi, soit par l'amélioration de l'employabilité des « travailleurs potentiels » au chômage, en réserve en quelque sorte¹⁴, soit par la pression que ceux-ci exercent de manière contrainte sur ceux qui ont un emploi afin de faire baisser leurs exigences salariales¹⁵. Ces stratagèmes disciplinaires, législatifs et institutionnels visent donc à briser toute pratique de fuite du salariat par refus d'y entrer, toute réduction implicite mais effective, arrachée sur le temps global de travail arrimé à l'emploi. Le chômage devient au contraire un levier formidablement utile à la précarisation et à la flexibilisation du travail, à une dévaluation des salaires, à une hausse des exigences horaires et de productivité par les chefs d'entreprises. Il contribue ainsi, à son tour, à accroître la part que le capital capture sur le temps de production que l'emploi lui per-

13 En annexe 2, nous nous expliquons sur cette lecture de la sécurité sociale et particulièrement de l'allocation de chômage que nous considérons comme un "salaire socialisé", acquérable de droit, et non comme une "indemnité assurancielle", à justifier, à légitimer (p 44).

14 Amélioration et diversification des compétences, adaptation des savoir-faire aux dernières innovations technologiques, assouplissement des comportements face à l'autorité, intégration du discours idéologique de l'entreprise et des « qualités humaines » qu'elle valorise, etc.

15 Obligation des chômeurs par exemple d'envoyer régulièrement des « candidatures spontanées » pour des postes de travail qui sont déjà occupés ou obligation maintenant des "bénéficiaires du RIS de se soumettre à un contrat du même tonneau (PIIS : Projet Individualisé d'intégration Sociale), reprenant le même type d'exigences que celles des Services Régionaux de l'Emploi (Forem, VDAB ou Actiris).

met de tenir sous son contrôle. Faute d'être défendu comme institution subversive du marché du travail, le chômage depuis le début des années 2000 est devenu le dispositif institutionnel qui en huile le plus efficacement les rouages.

Mieux : à la réduction collective et généralisée du temps d'emploi, le capital substitue progressivement le partage de ce temps entre « travailleurs » précarisés (temps partiel, intérim, contrat à durée extrêmement limitée, heures supplémentaires non sur-payées, etc), sans presque plus aucune garantie ou protection parfois, offrant donc aux entreprises un réservoir de main d'œuvre prête à tout, souple et corvéable. Les plans Hartz allemands, les pseudo-CDI promus par le Jobs Act italien ou les contrats Zéro Heure à l'anglaise constituent sans doute les cas ouest-européens les plus emblématiques de cette flexibilisation à outrance.

Deuxième stratégie du capital : récupérer le temps arraché par les salariés en accroissant la productivité du temps pour lequel il les rémunère. Ceci se fait par des pratiques managériales toujours en recherche d'intensification du travail mais aussi grâce à l'innovation technologique. Ainsi si la Belgique est l'un des pays où le temps moyen d'emploi par personne en âge de travailler est le plus réduit au monde, il est aussi celui où le travailleur est le plus productif par heure prestée au service d'un employeur. Du point de vue capitaliste, ceci compense donc largement cela. Et tant pis pour notre santé : au début des années 2000, le Belge était aussi, avec le Français et le Portugais, le plus gros consommateur d'anxiolytiques¹⁶. Et depuis, rien ne semble s'être arrangé.

16 [http://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/4432389/Avis%20du%20CSH%20concernant%20les%20substances%20s%C3%A9datives%20et%20hypnotiques%20\(avril%202002\)%20\(CSH%207600\).pdf](http://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/4432389/Avis%20du%20CSH%20concernant%20les%20substances%20s%C3%A9datives%20et%20hypnotiques%20(avril%202002)%20(CSH%207600).pdf), p.4.

Troisième stratégie enfin : prendre appui sur l'intégration des nouvelles technologies, bureautiques notamment, pour modifier radicalement et progressivement le rapport au temps de travail et à l'enjeu de sa mesure. Grâce aux nouvelles technologies, la part du travail qui, en Occident, est devenue immatérielle n'a cessé de croître. Or, dans ces procédures de production « immatérielle »¹⁷, le temps de travail devient de moins en moins évaluable et de moins en moins une variable centrale. Dans les nouvelles entreprises¹⁸, l'aliénation du salarié ne se fait donc plus guère qu'officiellement par la fixation rigide et a priori d'un temps mesurable de sa vie qu'il accepte quotidiennement d'abandonner à son entreprise et à ceux qui en ont la propriété ou la direction. Les nouvelles technologies permettent aujourd'hui que le travail opère davantage par subordination à des objectifs de production que le salarié a la responsabilité, seul ou en équipe, de concrétiser dans un délai-temps (et non plus un volume-temps) qui lui est imparti. Il n'est donc pas étonnant qu'actuellement, on voit exploser le nombre de travailleurs indépendants, formes statutaires parfaitement adaptées à ce type de nouvelle exigence capitaliste contemporaine. A ce nouveau travailleur, « entrepreneur de soi-même », de se débrouiller pour rencontrer plus ou moins vite, s'il le veut et peut y arriver, les commandes d'un patron en réalité devenu client.

Le collègue, avec qui une solidarité, voire une complicité, s'impose, devient alors le concurrent, ce - lui qu'il faut supplanter, pendant que l'employeur, lui, trouve le moyen de s'affranchir des obligations et contraintes liées au droit du travail salarié et aux engagements du Pacte Social de '44. Celui par lequel certes les directions syndicales acceptèrent de ne plus recourir à la « grève sans préavis » et reconnurent l'autorité patronale dans l'entreprise mais celui aussi par lequel ce même patronat s'engageait, lui, en contre-partie à fournir à tous un travail normal, un CDI quoi, à durée réellement indéterminée. Dans de tels nouveaux cadres de production, qui tendent à se répandre (statut de faux indépendant, voire *ubérisation* de la main d'œuvre, recours en entreprise à la fixation partielle du salaire sur base d'objectifs mesurés et mesurables¹⁹), réduire officiellement le temps de travail rédigé sur un contrat d'emploi ou dans un règlement de travail pourrait bien se réduire à une obsolète et artificielle formalité qui ne serait plus en mesure de réduire l'effectivité du processus de capture²⁰.

17 Recherche, activités de services, marketing, traitement de données, show-bizz, etc.

18 Visionner à ce sujet, avec une distance très critique, le reportage à notre sens très vicieux de Martin Messonnier, « Le Bonheur au Travail », sur les entreprises soit-disant libérées, coachées par des "Directeurs du bonheur" (sic !).

19 Voir par exemple la CCT 94 (Convention collective de Travail), qui permet à l'employeur d'octroyer des primes au « mérite ».

20 Pour lire une bonne analyse des enjeux politiques de cette évolution du cadre de l'emploi sous la pression de la production numérique, lire : <http://www.bastamag.net/Loi-Travail-un-texte-qui-revele-l-ampleur-de-la-radicalisation-du>

Penser une rupture non récupérable

Dans une perspective anticapitaliste, il faut s'assurer que la réduction collective du temps d'emploi s'inscrit bien dans une stratégie de lutte de classes. Qui paie et paiera en constitue un indice majeur. Pour ce faire, l'imagination est au pouvoir.

Pour qu'une réduction collective du temps d'emploi porte atteinte à la répartition capital-travail de la valeur ajoutée, on perçoit aisément qu'il vaut mieux qu'elle soit installée d'emblée sous la forme d'une rupture forte, capable d'empêcher toute correction après coup en faveur des employeurs par l'imposition et la capture à leur bénéfice de nouveaux gains de productivité.

C'est d'autant plus crucial que ces gains peuvent difficilement être réfrénés par les travailleurs eux-mêmes car ils se font souvent de manière insensible, quasi automatique, donc inconsciente. Un travailleur, à pression managériale égale, voire accrue, produira davantage à l'heure (même à son insu) s'il travaille 6h/jour que s'il le fait durant 8h²¹ mais le gain de productivité ainsi obtenu ne compensera que difficilement pour l'employeur la diminution forte du temps de travail. Par contre si la baisse n'est que de 8h à 7h30, il y a de fortes chances que ce gain compensera en volume tel que l'opération sera blanche pour l'employeur, et donc que la répartition capital-travail n'en sera pas affectée.

Il n'y a guère que là où le rythme du travail, manuel, est imposé mécaniquement par des cadences automatiques qu'une vigilance collective peut sciemment empêcher les hausses de productivité (si nécessaire, par blocage clandestin des chaînes de production).

Il faut donc opérer au minimum une diminution brutale du temps de travail et qu'elle soit appliquée de telle manière par exemple qu'elle se traduise par un jour férié supplémentaire attribué chaque semaine (passer de 5 jours/semaine à 4), ou sur une base annuelle, et donc en jours de congé obligatoires supplémentaires (une réduction de 38h/sem à 32h, soit une réduction de 16 % du temps de travail, équivaldrait à un rajout de près de 8 semaines de congés payés chaque année) ou encore par un abaissement conséquent de l'âge d'accès à la retraite (de 40 ans potentiels d'emploi, par exemple, donnant accès à une pleine retraite à 65 ans, on passerait à... 33 ans !) ou enfin par des formules permettant à tout le monde de pouvoir financièrement n'entrer sur le marché de l'emploi qu'à 25 ans et non à 18 comme aujourd'hui (par l'octroi par exemple à un salaire socialisé inconditionnel, une sorte d'allocation d'attente comme autrefois, dégagée de tout contrôle de recherche active d'emploi), ces deux dernières mesures pouvant être assurées par une hausse proportionnelle des cotisations sociales donc par une baisse du profit.

21 Hormis par l'imposition du rythme de la chaîne, la productivité du travail n'est pas homogène. Sur une journée de travail, un travailleur produit généralement plus les premières heures de travail que les dernières. Si au lieu de faire travailler quelqu'un 40h par semaine (5 x 8h), vous le faites travailler 30h (5 x 6h), il est clair qu'il sera plus productif en moyenne par heure prestée, c'est ce que mesure sa productivité. Il est probable aussi que les toutes premières heures de la semaine et de la journée ne sont pas les plus productives, le temps de se mettre dans le bain et dans le rythme ! Dès lors, il est sans doute mieux, du point de vue capitaliste, de répartir les 30h en 5 jours de 6h qu'en 6 jours de 5h. L'expérience suédoise du passage à 30h dans certains secteurs de service par exemple a aussi montré qu'à un temps de travail plus supportable correspondait une baisse substantielle de l'absentéisme, donc ici aussi une hausse de productivité !

3. AVEC MAINTIEN DU SALAIRE ?

Il va de soi que la lutte pour une réduction collective du temps de travail ne prend sa pleine dimension anticapitaliste que dans la mesure où elle s'accompagne de l'exigence du maintien intégral du salaire, quelle que soit d'ailleurs la formule que l'on adopte : réduction journalière, hebdomadaire, annuelle sous forme de congés payés supplémentaires, etc. C'est à cette condition qu'elle force un rapport de lutte antagonique avec le capital, avec ses détenteurs, autour de la question-clé : qui va payer ? Celui, le salarié, qui se fait capturer une partie de la valeur ajoutée qu'il crée jour après jour sur son lieu d'emploi ou celui qui l'embauche et exerce cette capture ? La réduction collective du temps d'emploi n'est politiquement émancipatrice que si elle constitue un moyen de réduire le dispositif de capture.

A droite : aux salariés de payer

Les chômeurs seraient prêts à travailler peu et à moindre salaire pour gagner le bonheur de figurer dans la catégorie sociale des exploités.

Certains à droite ou au centre-droit, soucieux sincèrement ou non de réduire en priorité un chômage qu'ils jugent prohibitif, pensent évidemment que les salariés eux-mêmes pourraient être enclins à accepter de perdre en salaire ce qu'ils gagneraient en bien être : gagner moins pour vivre mieux. Formule qui soit dit en passant ne peut faire davantage aveu de tout le bonheur que la majorité d'entre nous peut trouver à aller bosser. En réalité, cette formule est précisément celle que subtilement, la droite néolibérale a su imposer depuis le début des années '80 : substituer à la « réduction collective du temps d'emploi avec maintien du salaire » celle du « partage du travail avec partage du salaire » à travers les contrats à temps partiels. S'il le fallait, ajoutent les plus pervers d'entre ces conseillers du prince, les chômeurs eux-mêmes seraient prêts à accepter ce deal, l'extension continue du temps partiel le démontrant à souhait : ils seraient majoritairement prêts à gagner bien moins en fin de mois que pour un contrat temps plein du moment que cela leur ouvre un jubilatoire accès au titre de salarié embauché.

A gauche, itou ?

La gauche ne semble pas loin de penser de la même manière, une partie significative d'entre elle se déclare prête à négocier une proportion conséquente de la part socialisée de nos salaires pour remettre tout le monde à l'embauche. Mais pourquoi bon sang nous veut-elle toutes et tous asservis aux maîtres dont nous avons à nous émanciper ?

Mais elle semble sévir partout, cette obstination pour la remise à l'embauche de tous ceux qui échappent aujourd'hui aux affres salariales. Certains du coup sont donc prêts à faire payer par le salariat lui-même l'idée de contraindre les entreprises à réduire le temps d'emploi à la condition qu'elles s'engagent simultanément à embaucher du personnel pour compenser les heures ainsi libérées.

En effet, dans une telle hypothèse, certains économistes, syndicalistes ou hommes politiques clairement classés à gauche²² proposent de « récompenser » les entreprises qui embaucheraient de manière compensatoire en leur offrant des réductions de cotisations sociales, par exemple celles censées être spécifiquement attribuées au financement d'un chômage qu'elles contribueraient ainsi à résorber, ou alors par le biais de l'exonération d'une partie significative de leurs cotisations « à elles », les cotisations dites « patronales » ! Peut-on lire là autre chose qu'une compromission de classe, défendue par une gauche résignée qui ne sait plus conquérir quoi que ce soit sans offrir à son adversaire irréductible, et sur le compte même des salariés, de quoi financer ce que ceux-ci réclament comme droit simplement légitime et du coup non négociable. Car les cotisations, même lorsqu'elles se qualifient de « patronales », constituent une part substantielle du salaire, de nos salaires, de la part qui en est socialisée et que la conquête de '44, par le Pacte Social, a acculé le patronat à lâcher, réduisant d'autant la part du PIB qu'il s'attribuait par capture sur la valeur ajoutée produite par l'ensemble des salariés, dans ou hors l'emploi. Ces *cotisations* représentaient, rappelons-le, quelque chose comme 20 % du PIB au début des années '80, date où la social-démocratie va commencer à la brader "au nom de la création d'emplois". Les prestations sociales (allo -

22 Citons entre autres Pierre Larrourou, membre français du collectif Roosevelt et grand spécialiste écolo-socialiste de la question, Jean-Marie Harribey, d'Attac-France, chroniqueur à Politis, qui défend le principe d'un financement intra-salarial, Michel Husson, membre de la Fondation Copernic et aussi du Comité scientifique d'Attac-France : « Dans la mesure où les dépenses de chômage diminueraient avec les créations d'emplois, des baisses de cotisations sociales pourraient être accordées. » in <http://www.econospheres.be/Reduction-du-temps-de-travail-et#>, ou en Belgique, Marc Goblet, secrétaire général de la FGTB : « Je vais lancer une piste sur la réduction collective du temps de travail. En utilisant une partie des réductions de cotisations sociales, ce seront donc des libertés dans les entreprises. Mais en disant que ça doit être pour le maintien du revenu (poche, nda) pour le travailleur, de l'embauche compensatoire et un coût neutre pour l'entreprise. » in <http://www.lesoir.be/959065/article/actualite/belgique/politique/2015-08-10/marc-goblet-je-vais-proposer-une-reduction-du-temps-travail>

cation de chômage, pensions, allocations familiales, soins de santé, etc.)²³ représentent encore aujourd'hui près de 25 %, un quart !, du PIB ! Faire payer par les salariés eux-mêmes, sur la part mutualisée de la valeur qu'ils produisent, la remise à l'embauche contrainte des dizaines de milliers d'entre eux, qui jusque-là y échappent, voilà donc le programme que ces intellectuels ou dirigeants valorisent en le qualifiant d'opération win-win²⁴.

Une telle option ouvrirait pourtant la brèche à des négociations lourdes où les travailleurs de leur propre initiative mettraient en jeu leurs droits acquis au nom de « la lutte contre le chômage » en reprenant pour leur propre compte l'idée que si le patron embauche, c'est pour faire œuvre socialement utile, c'est presque par action civique, et donc que cela mérite d'être récompensé, en baisse salariale par exemple. Le salaire social, forme subversive du capital, deviendrait donc monnaie d'échange « contre du travail ». On est loin, dans de tels cas de figure, d'un combat anti-capitaliste, il faut bien en convenir. Cela signifie même qu'en réalité, on marchandise une baisse salariale au sens collectif, social, du terme, en échange de la mesure. Il s'agit alors d'une réduction collective du temps de travail... avec baisse du salaire !

23 Jusqu'au début des années '90, les cotisations finançaient jusqu'à 80% des prestations, le reste étant financé par l'Etat, essentiellement via les accises et la TVA. Aujourd'hui, plus de 40% des prestations sont « fiscalisées », ce qui agrandit considérablement le pouvoir des gouvernements sur la gestion et les politiques en matière de sécurité sociale. Pour mieux saisir les enjeux de cette évolution, lire : « *La Fin de la Sécurité sociale ?* » <http://www.philocite.eu/basewp/wp-content/uploads/2015/12/La-Fin-de-la-s%C3%A9curit%C3%A9-sociale.pdf>

24 Nous devons quand même signaler que les Jeunes Socialistes eux ne soutiennent pas cette idée. Au contraire: enfermant l'enjeu de la réduction collective du temps de travail dans le dogme de la remise à l'embauche, ils relèvent que les politiques de réduction de cotisations « patronales » s'avèrent un cuisant échec et doivent donc être interrompues. Ils ajoutent que la réduction collective du temps de travail outre des effets « sensibles en termes de création d'emplois, stables, durables et d'amélioration des conditions de travail », doit « permettre aux travailleurs de se réapproprier la richesse qu'ils produisent » ! Un beau challenge mais qui ne s'obtiendra que par... la suppression de ce qui permet la capture de cette richesse, à savoir le rapport salarial, le marché du travail, sur lequel ils prétendent porter remettre tout le monde ! <http://www.jeunes-socialistes.be/sites/default/files/documents/reduction-collective-du-temps-de-travail.pdf>

4. ET AVEC EMBAUCHE COMPENSATOIRE ?

On le voit : le caractère anticapitaliste qu'incarnerait a priori la « Réduction collective du temps de travail » ne va pas de soi. Encore moins dès lors qu'on lui assigne pour nécessaire complément l'exigence d'une embauche compensatoire. La position la plus paradoxale réside sans doute chez ceux qui à la fois promeuvent cette embauche comme enjeu prioritaire de la réduction du temps d'emploi et, pour ce faire, s'appuient sur les gains inéluctables que nous procurent les progrès technologiques en terme de temps nécessaire à produire tout ce dont les humains ont besoin.

Une réduction du temps d'emploi qui n'est plus collective

Forcer une embauche compensatoire pour combler la baisse de main d'œuvre en activité qu'engendrerait une simple réduction collective du temps d'emploi, c'est annuler les effets de cette baisse sur le temps collectivement libéré de l'asservissement capitaliste. C'est répartir différemment ce temps d'asservissement, non le réduire.

Précisons d'emblée en effet que l'ajout de ce troisième élément, embauche compensatoire, met le premier, réduction collective du temps de travail, en contradiction, il rend même la revendication caduque. Affirmer que l'on réduit collectivement le « temps de travail » en remplaçant les heures retirées aux uns par un nombre d'heures équivalent que l'on contraindrait d'autres à assumer revient à dire que, collectivement, on maintient en réalité le volume global de temps de travail vendu aux capitalistes. Non seulement on ne réduit donc plus collectivement le temps de travail en emploi, - on le répartit juste sur davantage de têtes de pipes exploitées - , mais, pour les uns, ceux qui sont déjà dans l'emploi, on ne le réduit que pour une partie pas forcément significative même si elle est bien essentielle (réduction exigée au départ d'une négociation éventuelle variant de 8 à 20% selon les propositions), alors qu'on l'augmente substantiellement (de 0h à 32 ou 35h !) pour des dizaines de milliers d'autres, qui échappent aujourd'hui à l'exploitation capitaliste par le travail.

Faire cela, à savoir non pas réduire mais répartir en fait différemment le temps de travail collectif actuel, au nom de ce que la technologie nous permettrait de travailler globalement moins, est donc absurde et contradictoire puisqu'il s'agit alors d'annuler, de neutraliser, le gain de temps de travail en emploi, d'exploitation potentielle, dont l'innovation technologique permettrait collectivement de nous libérer.

Mais la revendication d'une embauche compensatoire pose d'autres interrogations.

Pour produire quoi ?

Réduire le temps consacré à l'emploi, c'est créer une formidable opportunité de questionner le contenu même de la production. Un processus, mental et politique, vital aujourd'hui pour l'avenir du vivant.

D'abord, cette question première : embaucher de manière compensatoire mais pour produire quoi, dans une économie de pays riche, déjà en surproduction, puisqu'il s'agirait du coup d'avoir en emploi un volume de temps productif équivalent mais avec une productivité probablement accrue ? De nouveaux produits, dans des secteurs en pointe comme celui des énergies fossiles, des traitements médicaux, du phytosanitaire, de la guerre et de la surveillance des populations, de la consultance en manipulation des ressources humaines, de l'agriculture « industrielle », etc. ? Et question liée, préalable même : va-t-on réellement réclamer si on en diminue le temps d'emploi par personne que les *bullshit jobs*²⁵ se voient compenser par de l'embauche supplémentaire ? On va vraiment contraindre des garçons et des filles, jeunes de préférence, actuellement libérés en tout ou en partie de l'exploitation quotidienne par l'emploi, à aller faire des heures dans le nucléaire, la production de voitures ou de camions, de drones, de bombes et de caméras de surveillance, à l'armée ou à la police, dans des boîtes de mercenariat international ou de transporteurs de fonds, dans la production de poisons pour les sols et les animaux ou d'objets obsolètes, à surveiller les rayons de grande surface et les caisses en self-scanning, à aller vendre des assurances au porte-à-porte et des objets inutiles par téléphone, à jouer les pigistes d'agences de presse qui vendent de la désinformation au service du pouvoir comme on vend des savonnettes nocives pour la peau, à pratiquer le contrôle social avec quotas d'exclusion à tenir tous les mois ? Va-t-on même comme l'exigent certains créer des comités de salariés qui vont veiller à ce que ces embauches « compensatoires » pourries aient bel et bien lieu ?

²⁵ Expression reprise à David Graeber. Lire de cet auteur « Dette, 5000 ans d'histoire » (Les liens qui libèrent, 2015) et plus en phase de notre sujet, *Bureaucratie* « The Utopia of Rules : On Technology, Stupidity, and the Secret Joys of Bureaucracy »], Les liens qui libèrent, 2015.

Le présupposé du progrès technologique

L'évolution technologique n'est pas forcément synonyme de progrès pour l'humanité. Elle est d'abord une évidence à interroger.

L'argument de l'amélioration de la productivité grâce essentiellement aux « progrès » technologiques sert pourtant bel et bien de cheval de Troie à ceux qui se sentent obligés de légitimer aux yeux du pouvoir et des maîtres de l'économie une revendication qui est politique et n'a en réalité à se justifier qu'au seul motif de la lutte contre l'exploitation. Argumenter, sans en questionner le fond, une réduction collective du temps de travail au nom de l'inéluctable innovation technologique, c'est de surcroît présupposer que les progrès technologiques intégrés aux processus de production sont sans effets nocifs, ce qui reste à établir, principalement pour les milliers de ceux, souvent dans les pays *émergents*, qui sont chargés d'extraire les matières premières et de produire les matériaux et les machines ou parties de machines nécessaires à l'actualisation de ces progrès.

Ceux-ci ont aussi d'autres effets interrogeables : il n'est pas sûr du tout que l'usage intensif d'une machine à écrire ancien modèle n'était pas moins pathologique que celui d'un clavier d'ordinateur qui rive 8h/jour sur un écran d'ordinateur le regard de la « dactylo » ; il n'est pas sûr que l'aliénation du salarié à son entreprise ne se soit pas largement aggravée depuis l'usage des gsm et des tablettes informatiques, qui le maintiennent potentiellement en contact et sous pression permanents avec son boulot. Il n'est pas sûr, et c'est peut-être plus grave encore, que des milliers de webworkers ne se trouvent pas prolétarisés davantage que ne l'était le personnel de secrétariat sous le régime taylorien. Une prolétarianisation qui passe bien sûr comme hier par la spoliation de tout savoir-faire professionnel et autonome du salarié²⁶, mais aussi aujourd'hui par sa mise sous injonction permanente de respecter des *process* dont il n'est pas en mesure de saisir les logiques et les mobiles, par la mise sous contrôle et la mise en mémoire (traçabilité) du moindre de ses gestes au travail, etc., toutes choses qui nous semblent très loin de constituer en soi un éventail de signes de progrès humain.

26 Voir Bernard Stiegler, « L'emploi est mort, vive le travail ! / Entretien avec Ariel Kyrrou », éd. Poche/ Mille et une Nuits, Paris, 2015.

Nous ne rejetons pas ici l'innovation technologique, nous en appelons à ne pas en faire naturellement et systématiquement un signe et un vecteur d'émancipation sans en questionner les effets sur les corps et sur les processus d'aliénation qu'ils peuvent contribuer à renforcer. Justifier la réduction collective du temps de travail au nom de l'inéluctable « progrès technologique » (terme qui se substitue souvent incidemment à celui de " transformation" ou « innovation » technologique, ce qui n'est pas du tout synonyme), sans en faire la moindre analyse critique, nous paraît un peu court. Cette distinction, au début du XIXe siècle, les *luddites*²⁷, à qui nous rendons ici hommage, savaient bien la faire: ce n'est ni contre toutes les machines, ni contre les machines en soi et contre ce en quoi elles allégeaient leur labeur qu'ils se battaient ; en réalité, ils détruisaient celles qui leur ôtaient leur principal levier dans le rapport de force salarial, ce savoir-faire singulier dont il pouvait jouer, voire faire chantage, parce qu'il échappait à la connaissance donc à la maîtrise de leur patron-employeur²⁸.

27 <https://fr.wikipedia.org/wiki/Luddisme>

28 Cette obsession des DRH, managers et petits patrons à casser le savoir-faire ouvrier est magnifiquement étudiée dans l'étude d'histoire et de sociologie du travail que consacre à ce sujet la sociologue Danièle Linhart, dans « *La Comédie humaine du Travail / De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale* », Eres, 2015.

Une implémentation problématique

Dans un capitalisme en mutation, le principe de l'embauche compensatoire ne nous paraît juste pas applicable, à moins que... Mais voulons-nous réellement travailler moins ou aspirons-nous surtout à travailler autrement ?

D'une manière très pragmatique, on peut aussi se demander comment concrètement implémenter ce système d'embauche compensatoire dans un capitalisme contemporain hyper flexibilisé, où se répand l'*uberisation* et où règnent l'intérim, bientôt à durée illimitée mais à temps de travail variable et indéfini, les sous-contrats « subsidiés » déguisés en formation en entreprises ou en stages de tout genre et de toute dimension, les petits contrats de (très) courte durée indéfiniment renouvelables, de probables futurs contrats à temps partiels sans limite de temps contractuellement définie, à l'image des contrats « zéro heure » qui s'expérimentent déjà dans l'Horeca, des jobs d'étudiants qui se substituent de plus en plus souvent à des jobs « normaux », le retour à des rémunérations à la tâche, pratiquées sous le couvert du statut de (faux) indépendant, etc. Tous ces contrats flexibles, de courtes durées le plus souvent, sous-rémunérés, vont s'accroissant. La proposition du Ministre Peeters chez nous, actuellement en passe d'être coulée en force de loi²⁹, comme la loi El Khomri en France ne vont faire qu'empirer les choses, cherchant non pas à reficeler un cadre temporel de travail rigide, cohérent et général³⁰ mais à permettre aux entreprises de faire varier au plus et au mieux de leurs intérêts le temps d'exploitation dont elles ont besoin pour assurer leur compétitivité marchande grâce à un marché de l'emploi dérégulé et déflationniste au niveau de l'Europe toute entière.

29 Nous écrivons ces lignes à la fin du mois d'août 2016. Une dynamique sociale semble en passe de se construire pour y faire barrage mais la volonté libérale d'atteindre à ces objectifs préconisés par la Commission européenne semble bel et bien déterminée.

30 Du type tous à 30h/sem, avec suppression du travail à temps partiel, comme le revendique le mouvement Femma en Flandres afin d'équilibrer la répartition sexuée du travail salarié et donc le temps disponible à consacrer aux soins ménagers et aux tâches éducatives.

Exiger ce principe général d'embauche compensatoire impose donc quelque part d'aller à contre-courant de l'histoire pour obtenir simultanément la suppression de toutes ces formes de contrats de travail, bagarre pour laquelle nous sommes bien évidemment partants et même engagés alors que le sont souvent beaucoup moins les organisations politiques ou syndicales. Celles-ci en effet, au nom de l'emploi comme vache sacrée, en arrivent à concéder (par défaut ?) l'existence de ces extrêmes formes de flexibilité du travail plutôt que se résigner à une augmentation des chiffres du chômage.

On pourrait ajouter l'exemple des petites entreprises qui vont difficilement pouvoir « compenser » directement si ce n'est en se regroupant ou en embauchant à temps partiel: une entreprise qui a 5 travailleurs, où l'on réduit le temps de travail de 38h à 35h, devra embaucher quelqu'un à 15h/semaine ? pour faire quoi ? Si l'on descend à 33h, on est toujours pas à un «équivalent temps plein » à compenser ! Il faut descendre jusqu'à moins de 32h pour y arriver. Dans de très très nombreux cas, ce principe risque donc de généraliser le travail à temps partiel, donc le... « partage du temps de travail avec réduction du salaire » ³¹! Et si, pour l'éviter, on fonctionne par "regroupement d'entreprises" comme le préconisent certains, pour créer plutôt de l'emploi à temps complet, comment va se répartir, se définir, s'arbitrer, se prioriser et se contractualier le temps de travail que le salarié va devoir consacrer à l'un puis à l'autre de ses employeurs regroupés, en supportant et en se protégeant, mais comment ? de quelles pressions, de quel déchirement, de quel type de chantage ?

On peut s'interroger enfin sur l'intérêt de cette lutte pour de l'embauche compensatoire à une époque où précisément des centaines de milliers de jeunes en Europe ont pour obsession de créer les conditions d'exercer leur savoir faire et de construire leur projet social, peu importe le temps de travail qu'ils y consacrent, en échappant à toute forme de subordination salariale³² et si possible à la dictature du client-roi.

31 On peut aussi se demander ce qu'il advient, dans cette configuration, du milieu associatif subsidié. Comment une asbl culturelle ou artistique, qui dispose de 5 emplois subsidiés, va-t-elle financer un emploi supplémentaire ? Les critères de subside publique, souvent quantitatifs (nombre d'activités, nombre d'heures d'animation) vont-ils être complètement re-dessinés ou les montants seront-ils revus en proportion ?

32 Cela se traduit massivement par l'attrait pour le statut d'indépendant, non que ces jeunes veuillent faire commerce, « patron » et créer une entreprise lucrative, mais que leur rejet de la subordination salariale ne trouve pas d'autre manière de se concrétiser, si ce n'est en France à travers ce mouvement naissant et déjà étonnement répandu qu'est celui des « Coopératives d'Activités et d'Emploi » comme Coopanme à Paris, qui regroupe plus de 700 coopérateurs.

Voilà qui fait peut-être signe que c'est cette bagarre-là qu'il s'agit plutôt de mener, d'accompagner - leur garantir un volume de salaire quel que soit le volume d'heures de travail qu'ils choisissent librement d'effectuer et de chiffres d'affaires qu'ils génèrent - et non celle d'une réduction poussive d'un temps salarial plus justement partagé, d'un temps de subordination contrainte plus équitablement réparti, entre toutes et tous.

Voilà qui repose la question suivante, majeure : **est-ce d'emplois dont nous avons finalement besoin, ou plutôt de salaires (au sens de ressources qui nous permettent de vivre et en même temps nous reconnaissent comme producteurs de valeur) et de moyens de pouvoir produire, créer, échanger le fruit de nos capacités et de nos désirs ?**

Et si ça marchait juste pas...

Et si on laissait du coup aux employeurs le soin de gérer leur problème d'emploi et que nous nous occupions pour notre part de ce qui nous concerne: le salaire, et à travers lui, le temps dé-capturé, le temps reconquis.

Un autre argument, avancé aussi par la droite, on en convient, mais cela ne lui interdit pas toute pertinence, est que la création d'emplois que serait censée produire l'exigence d'une embauche compensatoire correspondant au « temps d'emploi libérés » ne peut pas se faire mécaniquement, notamment parce que la productivité ne diminue pas proportionnellement à la baisse du temps de travail (et puis du fait d'autres éléments aussi, dont nous en avons déjà cités quelques-uns, comme la hausse des contrats de travail hyper-flexibles, celle du travail intérimaire ou de (faux) indépendant, etc.)³³ mais elle pourrait même avoir des effets contre-productifs sur l'emploi lui-même.

En effet, on peut penser que soit elle ne s'accompagne pas d'un maintien du salaire, et alors la baisse du pouvoir d'achat qu'elle entraînerait risquerait de produire une récession avec effets négatifs sur l'embauche, soit elle s'accompagne d'un maintien du salaire, et alors elle risquerait d'entraîner un effet inflationniste à moyen terme (les entreprises cherchant à récupérer leur perte de profit par une augmentation des prix) qui à son tour se traduirait par une hausse du chômage induite par un déficit concurrentiel sur les marchés internationaux.

³³ Ce qui explique pour partie que le passage en France de 38 à 35 heures / semaine n'a généré qu'une hausse minime du taux d'emploi; on parle souvent de 300 à 350 000 jobs créés grâce à la Loi Aubry, ce qui à l'échelle de la France où le chômage « officiel » à l'époque était plus de 10 fois supérieur est évidemment ridicule. C'est comme si une RCTT de 38 à 33h chez nous créait... 40 000 nouveaux postes de travail, là où le nombre de « chômeurs complets indemnisés » selon l'Onem dépasse à peine la barre des 400 000, mais où en réalité le nombre de personnes « actives » (hors donc étudiants, malades, handicapés, pensionnés, etc.) totalement ou partiellement « hors emploi » atteint largement les 900 000 têtes de pipe.

Il apparaît en tout cas clairement que l'effet en terme de réduction du chômage ne pourrait se garantir qu'à partir de toute une série d'autres mesures complémentaires comme sans doute le contrôle des prix à la consommation, un certain protectionnisme économique, voire la socialisation et la nationalisation de divers secteurs, bref par la main mise collective des salariés sur l'ensemble de l'économie, ce qui, à terme, passe nécessairement non pas par la réduction mais par la suppression intégrale du concept d'emploi.

En attendant, les questions que pose tout ceci sont les suivantes : le problème de l'emploi, et donc a fortiori celui du taux d'emploi, est-il vraiment notre problème de salarié ou notre problème est-il juste le salaire, donc l'accroissement du temps collectif dé-capturé, ainsi que les conditions bien sûr de l'exercice du travail capturé ? Le problème de l'emploi n'est-il pas un problème d'employeur ? La réduction du temps de travail en emploi ne se suffit-elle pas en elle-même comme lutte politique, à charge de l'imposer avec maintien intégral du salaire et financement intégral en parallèle des formes salariales socialisées (prestations sociales) par le versement de cotisations sociales à nouveau pleines et entières ?

5. POUR UNE LIBÉRATION COLLECTIVE ET TOTALE DU TEMPS D'EMPLOI...

Conquérir notre pouvoir sur une économie libérée du diktat du profit et du joug de l'emploi passe certes par une réduction du temps que nous passons collectivement sous ce joug mais pour ce faire, cela passe aussi par un renforcement de ce qui permet à cette résistance d'exister indépendamment de lui.

Pour nous, c'est bien ce combat politique là qu'il s'agit de mener. Et c'est précisément le regard pointu que nous portons sur cette revendication qui nous permet de la défendre avec force mais dans un cadre réfléchi et dans une perspective précise : l'amplification jusqu'à sa généralisation d'une fuite massive et progressive de l'ensemble des salariés par rapport à la capture, à l'aliénation et à la subordination qu'organise la convention capitaliste de l'emploi.

Pour cela, nous l'avons dit, il faut que la revendication de réduction collective du temps d'emploi, avec maintien du salaire, soit accompagnée d'autres revendications subversives qui s'attachent d'abord à la protection et à l'émancipation des « hors emploi », au lieu de vouloir remettre tout le monde dans l'enfer de l'exploitation et de la subordination. En voici quelques-unes :

- la réduction collective et significative du temps de travail avec maintien intégral des salaires doit être entièrement financée par ponction sur le profit (réduction des dividendes et des taux d'intérêts bancaires) ; elle doit donc s'accompagner drastiquement de mesures qui garantissent la manœuvre, en renforçant la mainmise des salariés et de leurs représentants sur l'économie.
- pour éviter, dans le secteur lucratif, que cet effet sur la réduction des profits soit annulé par capture de gains nouveaux en terme de productivité, cette réduction devrait être instaurée de préférence sur une base annuelle (augmentation de jours de congé) à condition d'en garantir aux salariés la liberté d'usage (et non une actualisation imposée et variable, sur la seule base des fluctuations des marchés) ou, au minimum, sur un décompte libérant une ou des plages hebdomadaires d'une seule traite ; en tout état de cause, elle devra résulter pour chaque secteur du choix éclairé et absolu des seuls travailleurs concernés et sa maîtrise stricte, si elle est journalière, devra être garantie par des dispositifs appropriés, contrôlés par ces mêmes salariés, sans quoi on ne sait même pas ce qu'on réduit ou pas et dans quelle volume ;
- il faut conquérir, et vite, l'inconditionnalité progressive et l'individualisation immédiate de l'accès aux formes socialisées de salaire que sont les allocations de chômage (et donc l'arrêt des contrôles d'activation du comportement de recherche d'emploi), qui pour nous reconnaissent en réalité la valeur économique de la production de celles et ceux

qui échappent à la subordination et à l'exploitation salariales³⁴ ;

- la réduction collective du temps d'emploi peut s'obtenir également par une réduction significative de l'âge d'accès à la pension, avec un montant minimum garanti bien au-dessus du seuil de pauvreté, et par retour à un système d'allocations d'attente, accessibles à toutes et tous dès 18 ans, d'un montant identique aux pensions minimales et non soumis à contrôle de recherche d'emploi ;

- l'extension des cotisations sociales doit redevenir un mouvement constant et parallèle à l'augmentation inéluctable de prestations qu'elles doivent couvrir quasi intégralement, comme ce fut le cas jusqu'au début des années '80 (les cotisations finançaient 80% des prestations au lieu de moins de 60 aujourd'hui) ; pour ce faire, il faudra commencer par forcer un retour au paiement de cotisations pleines et entières au niveau d'avant 2015 (13% + 34%) ;

- pour raisons de salubrité planétaire, les emplois écologiquement non soutenables doivent être purement et simplement supprimés³⁵ et les employés licenciés, qui jusque là ont été contraints d'accepter ce type de boulot sous peine de perdre leurs droits, doivent du coup recevoir à vie une allocation garantie équivalente (avec plafond) à leur ancien salaire.

34 Voir : www.reseau-salariat.info

35 Il s'agit d'appliquer des critères qui permettent, comme les auteurs du livre « *Choming Out* » le décrivent très en détails (id. p.113 à 121), de prendre en compte trois types d'écologie, celle bien connue qui relève de l'environnement, celle que l'on pourrait qualifier de sociale et qui a à voir avec les rapports sociaux qui ont cours sur le lieu de travail considéré ici comme entité écologique à part entière, et celle enfin, plus étonnante mais essentielle, que les auteurs qualifient de « psycho-sociale » et qui renvoie à l'idée que chaque producteur, chaque travailleur constitue lui-aussi une entité dont l'écologie doit être respectée dans toute sa singularité, ses rythmes, ses fragilités, ses bifurcations, son imprévisibilité, ses aspirations mouvantes. Tout un challenge.

- il faut dégager des moyens pour soutenir efficacement des formes collaboratives et autogestionnaires de travail, sur le principe de l'open source, du 2.0 et du copyleft, et donc sous la forme d'entreprises coopératives sans but lucratif, pensées comme propriétés d'usage partagées.
- il faut ré-étendre les services publics et la fonction publique (retour à une pratique systématique et généralisée de la nomination), avec nationalisation ou socialisation des secteurs clé de l'économie, dont bien sûr le secteur bancaire et le crédit, gérés de manière non lucrative et écologiquement respectueuse, pour l'environnement et pour celles et ceux qui les assument, avec trois principes de base : coopération, gratuité et proximité, et donc ré-encastrement maximal de l'activité économique dans des tissus sociaux à dimension humaine.

Les points de mire de ces revendications sont claires :

- délier à terme l'accès à un salaire de toute prestation de travail validée par des instances disciplinaires publiques ou par un marché lucratif du travail ;
- délibérer démocratiquement et équitablement de l'organisation et de la répartition des tâches de recherche, de production et d'entretien jugées nécessaires au développement de l'intérêt général, peu importe leurs formes, qu'elles soient de statut public ou coopératif, du moment qu'elles soient non lucratives ;
- libérer le temps de travail autonome, à haute valeur d'usage, donc individuellement et socialement émancipateur, lui reconnaître et donc lui attribuer une valeur économique inconditionnelle et lui assurer des moyens de se réaliser par la mise à disposition d'espaces et de moyens de production en co-propriété d'usage.

Dans ce cadre et dans cette perspective, nous ferons d'une nouvelle et substantielle augmentation collective du temps libéré du temps de l'emploi l'expression d'une filiation réelle et forte avec les luttes historiques du mouvement ouvrier, nous nous émanciperons de la matrice capitaliste, nous avancerons dans notre prise de pouvoir, collective et démocratique, sur l'économie, en continuant d'arracher pas à pas, heure après heure, jour après jour, notre émancipation à toutes et tous hors de cet asservissement à l'emploi auquel les institutions capitalistes cherchent à nous contraindre par tous les moyens.

ANNEXES

Annexe 1 :

Récupérer le temps capturé (p.41)

Annexe 2 :

Le chômeur produit la valeur économique de son "salaire socialisé" (p.44)

Annexe 3 :

Pourquoi il ne faut pas défendre l'emploi (p.48)

A. Comme l'ont prouvé les golden sixties, le plein emploi est la condition même de la prospérité (p.49)

B. L'emploi réduit la peur du chômage (p.51)

C. L'emploi permet de gagner sa vie correctement (p.54)

D. L'emploi permet de s'intégrer à un collectif de travail donc dans la société (p.56)

E. L'emploi permet à chacun de contribuer à l'effort général (p.59)

Annexe 1 :

RÉCUPÉRER LE TEMPS CAPTURÉ

Quand on revendique la réduction collective du temps de travail dans l'emploi, c'est en réalité le temps capturé dont on cherche à imposer la diminution, à la condition que le salaire soit maintenu.

Dans et pour le capitalisme, seul le travail en emploi, donc le temps qui lui est consacré, crée chaque seconde de la valeur économique ; celle-ci est presque instantanément répartie au sein des populations sous des formes diverses : salaires, individuels ou socialisés (pensions, allocations de chômage ou familiales, indemnités de maladie ou d'incapacité de travail, prestations de soins, etc.), mais aussi revenus d'indépendants, rentes, dividendes, intérêts bancaires, revenus immobiliers, droits intellectuels, etc.

L'enjeu du temps de travail est donc central car, si c'est lui qui crée la valeur, lui seul permet par rebond les autres sources d'enrichissement, grâce notamment à un processus de capture partielle de cette valeur par ceux qui achètent le temps de travail.

Le capitalisme fonctionne en réalité par la mise sur un marché de produits, vendus sous forme de biens et de services par le biais de la monnaie. Ce sont donc des marchandises qui s'échangent à partir de leur prix, c'est-à-dire de leur valeur monnayable, de leur valeur supposée convenue et admise par les acheteurs.

Ce prix, cette valeur, comprend le prix du travail à rémunérer par le propriétaire de ce qui est vendu. Il en est le propriétaire parce qu'en amont, il est d'abord le propriétaire lucratif des moyens de production qui ont servi à créer ces biens ou qu'il est occupé à le devenir en remboursant les prêts qui lui ont permis d'acheter les titres de propriétés ad hoc.

Du coup, le travail, le temps de travail, devient lui aussi une marchandise, qui par définition s'échange, se vend ou se loue, sur cet autre marché codifié qu'est le marché du travail, où les propriétaires lucratifs font leurs emplettes de main d'œuvre, là où le travail vendu devient temps d'emploi.

C'est la différence entre le prix d'achat de la main d'œuvre et le prix de vente (hors prix des intrants) de ce que cette main d'œuvre aura été capable de produire³⁶, qui constituera le PROFIT capitaliste. Cette différence, c'est ce que l'on appelle l'extraction capitaliste de la valeur, la plus-value, la capture du sur-travail.

En réalité, tout se passe comme si le capitaliste faisait travailler quelqu'un 8h sur une journée et ne lui en rémunérait que 5. Au nom du risque qu'il prend à investir dans l'entreprise son capital personnel ou, le plus souvent, celui qu'on lui a prêté, il s'octroie donc la valeur de 3h de travail fournie par le seul travailleur. La bataille sur le temps de travail, donc sur le salaire, qui résulte de la mesure du temps fourni qui sera rémunérée ou non, c'est la bataille majeure qu'il faut mener contre le capitalisme, c'est la bataille irréductible, antagonique, qui se joue entre le Capital et le Salaire. Cette bataille ne pourra se terminer de manière émancipatrice que par la disparition des termes de ce rapport de production, c'est-à-dire par la disparition du *marché du travail*, de l'Emploi, comme modalité de production de la valeur économique, du *temps comme mesure de la valeur* et de la *propriété lucrative des moyens de production*, qui rend ce rapport possible et légalement fondé.

Concrètement, il apparaît clairement de ceci que le salarié, pour être de moins en moins exploité, doit conquérir sans cesse du temps libéré sur son temps de subordination salariale, tout en conservant voire en augmentant son salaire, c'est-à-dire la part dans le temps de travail fourni qui lui est effectivement payée. La lutte pour la réduction collective du temps de travail dans l'emploi avec maintien du salaire est donc économiquement émancipatrice. Pour bien marquer son objectif, elle devrait d'ailleurs se formuler non pas comme revendication pour les 35 ou les 32 heures de travail hebdomadaire mais pour les... 133 heures ou les 136 heures de temps libéré du travail « employé ».

Ce potentiel émancipateur que porte la réduction collective du temps d'emploi, ou celle plus positivement nommée de « conquête du temps de travail libéré », se confirme si l'on se place à présent du point de vue capitaliste. En fait, pour le capitaliste, embaucher pour beaucoup d'heures de travail n'est évidemment pas un problème s'il peut écouler les marchandises produites et si, sur ce nombre d'heures, il en paie de moins en moins, ce qui en réalité passe par une réduction du salaire horaire.

Prenons un exemple. Un employeur a sous contrat 5 salariés, qui travaillent 8h/jour et qu'il rémunère chacun 100€. Ce que l'employeur appellera alors le « coût salarial » quotidien est

36 C'est ce qu'on appelle « la valeur ajoutée », valeur ajoutée par le travail aux produits de base qu'on fournit au travailleur pour travailler : matière première, énergies, matériaux périssables, etc. Ce qui fait que le pain se paie plus cher que la somme des prix de la farine, de l'eau, du sel, du gaz, etc, nécessaire à sa fabrication, c'est qu'il a fallu du travail pour arriver à faire de ces ingrédients quelque chose de (plus) mangeable que l'on nomme un pain. La différence entre la somme des prix cumulés des matériaux bruts de départ et celui du pain à la vente donne la mesure économique de la valeur du temps de travail qu'il a fallu pour réaliser cette transformation. En s'accaparant une partie de cette vente, le propriétaire lucratif des moyens de production vole à l'ouvrier boulanger une partie de son temps de travail ; c'est souvent grâce à ce vol qu'il va rembourser aux « prêteurs » l'argent qui lui a permis d'acheter l'outil de production : c'est donc le travail des salariés qui en réalité finance l'outil dont leur « patron » devient petit à petit le propriétaire effectif.

donc de 500€. Or, sur cette journée, ils produisent des biens qui s'échangeront sur le marché pour une valeur marchande totale de 1000€. Avec cette recette, le patron paie 200€ d'intrants en matières premières et en frais courants. Il dégage donc un profit de 300€/jour. Pour poser les choses autrement, on peut dire qu'il ne rémunère pas ses ouvriers 8h/jour puisque, si on divise la valeur finalement produite qui s'élève à une valeur de 800€ (1000€ de vente journalière moins 200€ d'intrants) divisé par le nombre de travailleurs (5), on obtient un montant de 160€/jour/travailleur, soit 20€/h/travailleur. Donc en donnant à chacun 100€ à la fin de la journée, c'est comme s'il leur payait... 5 heures et non 8. En d'autres termes, chaque salarié a bossé 5 heures contre son salaire et a offert 3 heures de travail gratuit à son employeur.

Voilà donc ce qui intéresse celui-ci : réduire le nombre d'heures de travail qu'il rémunère effectivement, ce qui se traduit par un temps de travail inchangé par individu embauché mais avec un salaire/horaire qui diminue. C'est pourquoi on appelle le salaire la variable d'ajustement des prix et donc l'instrument de la compétition entre entreprises. A l'inverse, revendiquer un salaire maintenu pour un temps d'emploi en baisse, c'est évidemment augmenter le salaire/horaire, donc le temps d'emploi effectivement payé au détriment de celui qui est capturé. Quand on revendique la réduction collective du temps de travail dans l'emploi, c'est en réalité le temps capturé dont on cherche à imposer la diminution, à la condition que le salaire soit maintenu. C'est donc bel et bien une lutte contre l'extraction de valeur, contre l'exploitation, pour se libérer de l'emprise de l'emploi comme institution et pratique de capture.

Une autre manière pour le capitaliste de s'en sortir, c'est d'augmenter la productivité, c'est-à-dire la quantité de marchandises produites (biens ou services) à temps de travail égal. Cela signifie à nouveau qu'en réalité, il augmente le temps capturé. Prenons à nouveau un exemple : dorénavant, grâce à de nouvelles machines, à de nouvelles pressions managériales ou à des menaces de fermeture de l'entreprise, nos 5 salariés produisent tous les jours non plus pour 1000€ de marchandises mais pour 1200€. La valeur effective de leurs heures de travail, qui est fixée par le marché où leur production est échangée, est donc passée pour chacun à $(1200€ - 200€) : 5 \text{ trav.} : 8h = 25€/h/trav.$ L'employeur ne les rémunère donc plus que $100€ : 25 = \dots 4h$, sur les 8h effectivement prestées.

Ces données sont essentielles quand on discute de la « réduction collective du temps de travail ». Elles montrent que l'articulation entre la réduction collective de travail dans l'emploi et le maintien du salaire est essentielle dans une perspective anticapitaliste. Elles montrent aussi que là où les employeurs vont tenter de se refaire, comme ils l'ont fait lors de chaque réduction collective du temps d'emploi, c'est sur des gains de productivité, qu'ils chercheront à forcer et à s'accaparer pour compenser la perte de profit inévitablement induite par la mesure et recouvrer ainsi, sur un nombre en baisse d'heures de travail prestées, un nombre inchangé d'heures capturées.

Annexe 2:

LE CHÔMEUR PRODUIT LA VALEUR ÉCONOMIQUE DE SON "SALAIRE SOCIALISÉ"

A gauche, il est coutumier de nous expliquer qu'une partie de la cotisation sociale constitue une ponction exercée sur le salaire de celui qui travaille (13,07%). Et que, pour le reste, elle constituerait un ajout à ce salaire (aujourd'hui 25% au lieu de 33 à 34% avant le gouvernement Michel) que le patron concéderait au salarié sans le lui verser directement. Il le verse bien pour lui, en quelque sorte, mais comme une sorte de prime d'assurance via des caisses communes de sécurité sociale (on dit aussi de « protection sociale »): c'est la cotisation patronale. Cette vision du système de sécurité sociale est donc lue et racontée comme une sorte de grande assurance collective contre les affres du travail, inter-classiste finalement, et que la gauche présente comme partiellement solidaire. Solidaire de la part des « avec emploi » au profit des « sans emploi », de ceux qui sont aptes à travailler envers les malades ou les accidentés du travail, des adultes en âge de produire vis-à-vis de ceux, pensionnés, qui ne le sont plus, de ceux qui n'ont pas d'enfant envers ceux qui ont mis au monde les gamins et gamines qui plus tard auront à assurer la production économique, le paiement des retraites, les soins portés aux malades, etc.

Oui : ce storytelling de la *sécu*, pourtant libéral, est généralement repris par l'ensemble de la gauche travailliste, même si elle fait littéralement les affaires du patronat. Ce récit pose en effet que les chômeurs par exemple doivent leurs allocations à la sueur productive de ceux qui se lèvent tôt, sur le salaire duquel on prélèverait finalement tous les mois jusqu'à près d'un tiers de la valeur économique attribuée à leur travail, pour assurer notamment de quoi *becqueter* à ceux, improductifs, inactifs, qui ne se lèvent pas forcément, eux. Il pose aussi qu'un jour, on y est presque, ceux qui bosseront ne seront plus en mesure de payer les pensions de ceux, beaucoup trop nombreux, qui ne sont plus en âge ni en obligation de produire quoi que ce soit, etc.

Ce storytelling, réformateur et diviseur, affirme en effet non pas que les pensionnés sont inutiles, ils s'adonnent parfois à des tâches qui ont un indiscutable apport social, mais qu'en perdant leur « travail », en se retirant du marché de l'emploi, ils deviennent improductifs et constituent un coût pour la collectivité qui à terme deviendrait impayable. Ils représentent donc eux aussi, comme les chômeurs, comme les malades et les handicapés finalement, une charge (en Belgique, le système de sécurité sociale représente plus de 90 milliards de dépenses par an, soit près d'un quart du PIB !), que les courageux salariés qui ont un job et ceux qui le leur procurent financent tous les mois par ponction et ajout sur un salaire qui en principe ne serait dû en propre et au singulier qu'à ces seuls cotisants lorsque le besoin s'en fera sentir.

En période de vaches maigres prolongées, comme nous le vivons maintenant depuis près de 40 ans, ce discours entretient un effroyable ressentiment de la part de ceux que l'on déclare et qui finissent par se percevoir comme spoliés sur des salaires sans cesse rabotés, au bénéfice de ceux qui « profiteraient » de ce système d'un autre âge. Et tous les arguments sur l'absence réelle d'emploi disponible n'y changent fichtrement rien. En face, la gauche réformatrice se montre incapable de produire un contre-récit, une contre-lecture à cette représentation sur laquelle la droite se complaît à surfer. La gauche extrême elle ne s'opposera pas non plus à ce discours même si elle précisera quand même que la spoliation sur les salaires est d'abord le fait des propriétaires d'entreprises. Du coup, une grosse partie de ces gauches, politiques comme syndicales, en sont souvent réduites à défendre ou au minimum à tolérer les pires politiques de remise à l'embauche et les plus perfides pratiques disciplinaires de contrôle et d'exclusion envers ceux qui ne peuvent ou ne veulent prouver leur allégeance obstinée au marché du travail. C'est pourtant grâce à celui-ci, à cette institution sordide de la vente de la force de travail, que s'actualisent et même se perfectionnent chaque jour les possibilités d'exploitation que cette même gauche est censée combattre ! Beau paradoxe, véritable bingo gagnant pour les tenants du capital, puisqu'une grosse partie de celle-ci est même prête - elle le fait depuis le début des années '80 - à laisser filer le financement même de la *sécu* au profit d'une création mythique d'emplois, donc de la "réinsertion", du recadrage, du côté des "cotisants" d'un maximum de "bénéficiaires". Ah que les mots sont éloquents !

Et si on se décidait à regarder, à lire et à raconter la cotisation sociale autrement, sous cet angle subversif qu'en réalité, elle contient en soi pour qui veut et sait le voir et qui ne demande qu'à être affirmé et renforcé ? Un préalable pour commencer, opérer un décalage dans nos représentations mentales, idéologiques: il n'y a pas forcément emploi là où il y a travail, il n'y a pas forcément enrôlement et capture là où il y a travail, il y a peut-être déjà, ici et maintenant, des « poches », des territoires, où ça travaille de manière libérée de ces rapports. Si on s'arme de cette hypothèse, on peut commencer à se projeter dans une autre vision de la sécurité sociale, une vision émancipatrice: et si la sécurité sociale constituait en réalité un « déjà-là » révolutionnaire en construction, subversif tant par son financement mutualisé, *la cotisation*, que par sa « répartition salariale » sous forme de *prestations*, octroyées le plus souvent sans contre-partie avérée en terme de travail presté. N'est-ce pas en effet le cas déjà de la pension particulièrement, sorte de "salaire" accordé à vie sans condition, rémunérant sans la mesurer toute activité librement choisie d'utilité sociale et personnelle. Dans une moindre mesure, ne fut-ce pas aussi le cas du chômage, assez massivement même, quoi que de manière minoritaire, avant que s'organise l'offensive de l'État social actif au début des années 2000 ?

Soit donc on adhère au discours libéral qui veut nous raconter, - et l'inscrit tel quel dans la comptabilité qu'il impose à toute société employeuse de main d'œuvre -, que le salarié par ses cotisations et celles de son employeur se finance un système personnel et obligatoire de

protection sociale, soit l'on cherche à lire dans ce système tout autre chose, à quoi, dès '45, le patronat fut contraint, à son insu et à son corps défendant, et qu'il se garde bien de nous raconter : pour chaque entreprise « pourvoyeuse » (ou « dévoreuse »?) de main d'œuvre, la cotisation est en réalité, si l'on veut se donner la peine de la lire ainsi, un ajout salarial « socialisé » qui cumule les deux caractéristiques suivantes:

- il est proportionnel à la masse salariale totale de l'entreprise qui les verse mais il n'est pas personnellement affecté au bénéfice de chacun de ses propres travailleurs ;
- il finance en réalité une production dont la valeur économique équivalente est produite hors de l'entreprise, hors du marché des biens et des services, par ceux qui, de manière volontaire ou non, échappent au marché du travail, notamment parce qu'ils lui sont « excédentaires », « inadaptés » ou réfractaires à toute capture, chômeurs, malades, invalides et retraités par exemple.

Du coup, il s'agit de considérer que, depuis fin '44, lorsque quelqu'un est engagé, l'employeur est tenu d'une part de lui rendre sous forme d'un « salaire poche » une partie de la valeur qu'il a produite (valeur ajoutée³⁷) mais aussi du coup, selon un mode de calcul proportionnel à ce salaire, de verser en supplément à des caisses mutuelles de quoi répartir du salaire socialisé à destination d'autres travailleurs, « non employés ». Bien qu'œuvrant en dehors du marché du travail sans que ce qu'ils font et le temps qu'ils y consacrent soient mesurés, ceux-ci sont ainsi reconnus comme produisant eux aussi de la valeur économique; ils sont chômeurs ou retraités en activité libre et non marchande, parents d'enfants éduquant leur marmaille, prestataires de soins s'adonnant à l'art de soigner. Cette valeur économique qui est la leur fait l'objet d'une lutte sociale et politique permanente, elle se situe à la hauteur des prestations ou indemnités qu'ils reçoivent de ces caisses dites de sécurité sociale. En dépensant cet argent, ce salaire social qui est le leur, qui reconnaît leur participation pleine et entière mais "hors entreprise, hors donc « capture capitaliste », à la production économique de la collectivité³⁸, les chômeurs, les retraités font économiquement et monétairement exister la valeur qui est celle de leur activité propre, de leur travail non mesuré : je suis chômeur et j'achète un pain, je fais ainsi exister économiquement la valeur du travail qui a été rendu nécessaire pour fabriquer ce pain; si ce pain n'est pas acheté, s'il est jeté ou donné à une œuvre caritative, sa valeur n'existe pas économiquement, donc le travail du boulanger qui l'a fabriqué n'existe pas non plus comme travail. C'est ce qui permet de dire que, d'une part, en dépensant son allocation de chômage, le chômeur fait exister la valeur économique correspondant à son salaire social, à son allocation de chômage, il en produit l'existence dans le champ économique; et que, d'autre part, celle-ci, cette allocation, est l'expression par la société de la reconnaissance de sa participation, non contrôlée, non mesurée en terme de temps de travail, à la production collective de valeur.

Lu, vu et défendu sous cet angle, le chômage ne constitue plus, comme le veut la droite, l'or-

37 Voir explication en annexe 1: *Récupérer le Temps capturé* (p.41).

38 Les allocations de chômage comme les retraites ou les allocations familiales figurent bel et bien dans le calcul du PIB au même titre d'ailleurs que le traitement des fonctionnaires eux aussi producteurs donc de valeur économique !

ganisation d'une armée de réserve légitimement activée au service de la capture capitaliste, il n'est plus non plus comme le raconte la gauche un amas d'exclus souffrant d'un manque d'activités sociales, confinés dans l'indignité de survivre grâce au travail des autres. Lu, vu et défendu sous cet angle, le chômage devient au contraire l'expression d'un temps de travail substantiel, économiquement existant, qui échappe à la capture capitaliste par le marché du travail, il en devient même un levier apte à subvertir cette capture, et donc un enjeu politique subversif majeur, à porter au cœur même du capitalisme. Pour cela, il s'agit de défendre l'allocation de chômage comme un droit indéfectible, illimité dans le temps, non conditionné par la recherche d'emploi ou par la formation d'une employabilité toujours accrue, et fixant la valeur économique de la personne à qui elle est attribuée à un montant correct, au niveau du salaire minimum garanti par exemple.

Lu, vu et défendu sous cet angle, l'usage revendiqué du droit au chômage constitue une véritable réduction collective conquise sur le temps contraint d'emploi et non une privation de ce temps. Une réduction du temps d'emploi mais sans maintien du salaire cependant, du moins sur la durée, puisque le chômage, c'est soit, sur base d'un travail, 65% du salaire brut plafonné (ce qui, pour les bas salaires, n'est pas loin d'équivaloir au salaire net), puis 60% après trois mois, avant hélas que cela dégringole jusqu'en dessous du seuil de pauvreté, soit sous forme d'allocations dites d'insertion, une somme limitée désormais dans le temps et fixée d'emblée bien loin en dessous de ce seuil³⁹.

Il n'empêche: lus sous cet angle, les chômeurs comme les retraités ne doivent rien à personne. Leur rôle politique commun n'en constitue pas moins d'organiser la lutte pour que s'émancipent du marché du travail tous ceux qui y sont aliénés, et, pour les « hors emploi », de se constituer en organisations de réfractaires, forcément clandestins, et non en quémanteurs à rabais auprès d'employeurs-exploiteurs afin d'occuper des places qu'occupent déjà ceux dont on leur fait devoir de renforcer la subordination.

39 En fin de dégressivité, l'allocation « sur base d'un travail » pour un isolé atteint un peu moins de 1000 euros, et pour ceux qui sont en allocation d'insertion, le forfait « isolé » tourne autour de 850 euros (pour les plus de 21 ans). Or, le seuil de pauvreté en Belgique (60% du salaire net médian) est estimé à 1050 euros plus ou moins !

Annexe 3:

POURQUOI IL NE FAUT PAS DÉFENDRE L'EMPLOI

D'un point de vue politique, nous ne défendons ni le plein emploi comme mot d'ordre général ni la remise à l'emploi tout simplement concrète, de qui que ce soit, du moins contre sa propre volonté. Nous nous expliquons largement ici sur nos raisons.

Prémisse : pour nous, il est difficilement acceptable qu'avec le primat de la propriété lucrative, l'emploi ne soit pas d'abord lu et dénoncé par toute la gauche comme l'institution majeure par laquelle le capitalisme organise pour en tirer profit l'exploitation, la subordination et l'aliénation de plusieurs centaines de millions de personnes de par le monde. Pour le plus grand bien de l'humanité malgré tout ?

Et bien non ! Plus de deux siècles après l'avènement de ce système, de cette manière inégalitaire et bien souvent juste inhumaine d'organiser la production des biens et des services utiles au bien-être de l'humanité toute entière, on ne peut en tirer aucun bilan défendable : des maladies et des épidémies parfaitement enrayables, tout comme la famine et la pénurie en eau potable, tuent des millions de gens chaque année; la pauvreté est immense, les guerres et dictatures sévissent sur tous les continents de la planète; les écarts entre les plus riches, une poignée de famille, et les plus pauvres, dont le nombre ne cesse de croître, deviennent tout bonnement incommensurables; partout, la démocratie représentative est en recul au profit de systèmes forts, parfois éminemment rétrogrades sur le plan des mœurs et, sur le plan économique, de plus en plus confiés à des "experts" dont les "conflits d'intérêts" avec les monstres financiers et les puissants lobbies industriels ne sont même plus dissimulés.

Ce système, qui a de surcroît détruit la biosphère de manière peut-être irréversible, est en passe de faire faillite même s'il n'en finit pas d'agoniser. A quoi donc sert alors notre subordination quotidienne aux désirs délirants de ces maîtres de la planète et de l'économie ? A quoi sert-il que nous acceptions qu'en êtres parfaitement oisifs, ils s'enrichissent sur le compte de nos heures de labeur ? A quoi sert-il que nous acceptions d'être juste dés-appropriés du fruit même, concret, tangible, de ce que notre travail est capable de créer ? A quoi sert-il que nous acceptions d'être enrôlés par l'emploi dans la réalisation mortifère de leur délires mégalomaniques, destructeurs et narcissiques ?

Une fois cela dit, il nous apparaît vraiment improbable qu'à gauche, existent encore des gens pour défendre que la politique de l'emploi - voire mieux : une politique pour le plein emploi - vaille la peine d'être menée !

Mais prenons donc un à un les arguments qui nous sont généralement opposés.

A. Comme l'ont prouvé les golden sixties, le plein emploi est la condition même de la prospérité.

L'explosion en Europe de l'Ouest, durant les *trente glorieuses*, de la prospérité économique et de ses effets de « ruissellement » au bénéfice d'une hausse salariale propice à l'émergence d'une classe moyenne n'est bien sûr pas due au plein emploi mais bien à de multiples facteurs qui, d'un côté, firent grimper la croissance, donc le PIB, la « manne à se partager » (exploitation rationnelle et maximale des ressources des pays colonisés, investissement massif des entreprises financières capitalistes notamment américaines dans la reconstruction du pays, prémisses de marchés globalisés comme la CECA ou le Marché commun, etc.) et de l'autre, permirent surtout aux salariés de bénéficier davantage que par le passé de la valeur produite par leur propre travail ⁴⁰. Ce dernier élément résulta tout autant de l'augmentation des salaires poches que de celle des prestations sociales et des services publics : la peur du communisme, en pleine guerre froide, produisit pleinement ses effets. L'explosion du crédit à la consommation, donc d'un remplacement sournois des hausses salariales par des prêts donnant l'illusion de conserver, voire d'augmenter son niveau de vie, son pouvoir d'achat, a aussi joué dans l'impression qu'une prospérité partagée était vraiment à l'ordre du jour.

Par ailleurs, au plus fort des golden sixties, le pays ne pouvait être considéré en plein emploi que parce que n'étaient pas pris en compte dans le calcul de la population active les millions de femmes adultes et en âge de travailler qui se retrouvaient à s'activer certes utilement, entre les murs de leur foyer, mais hors du « marché du travail ». Au début des années '90, alors que les luttes féministes pour l'accès des femmes à l'emploi ont déjà plus de vingt ans, le taux d'emploi féminin (pour les 20-64 ans) chez nous n'est encore en réalité que de... 48% ! En 2014, il sera de 63% alors qu'en terme absolu, le chômage lui n'a cessé de croître. Dans la même période, le taux global d'emploi passe de 61,3% à 67,3%! Nous n'avons jamais été en plein emploi mais, en même temps, nous n'avons jamais eu autant de personnes employées.

Le plein emploi d'antan n'est donc qu'un mythe sauf à le considérer comme cette espèce de situation que nous connaissions de fait dans les années '60 ou '70, où à la fois tout qui voulait un job (ou était « autorisé » à en occuper un) en trouvait bel et bien un, et tout qui cherchait à embaucher trouvait à le faire... Serions-nous aujourd'hui aussi éloignés d'ailleurs de cette situation si on laissait à ceux qui sont réfractaires à toute remise au turbin non désirée le moyen d'assumer financièrement ce choix ? Mais quoi qu'il en soit, cela n'a rien à voir avec cette toute autre situation que l'on nous propose comme St Graal, où tout individu adulte, se situant entre l'âge de la majorité légale et celui de la retraite, qui n'est ni malade, ni invalide, ni handicapé, ni aux études, occuperait de fait un job, dans le secteur privé ou dans la sphère publique ! Cette situation, en ère capitaliste, est un St Graal parce que l'emploi, c'est l'employeur qui le fournit, à sa libre convenance, ce droit absolu est au cœur du système. Tout autre cas de figure créerait une sortie de fait du capitalisme. Or, collectivement, politiquement, les employeurs n'ont aucun intérêt à créer une telle situation de plein emploi « idéal ».

Prendre cette distinction comme pertinente, entre un plein emploi abstrait, fantasmatique, et un

40 Près de 80% du PIB au début des années '50 pour... 60% aujourd'hui !

plein emploi concret, au sens où les employeurs ont la pleine disposition de la main d'œuvre dont ils ont besoin, c'est admettre que le plein emploi est en réalité déjà là, ou presque : il reste bien quelques métiers dits en pénurie et qui le sont réellement, donc pas pour des raisons pourries comme du fait que les salaires, les conditions de travail et les statuts proposés sont inacceptables mais généralement parce que les exigences de formation sont extrêmement pointues et que les entreprises refusent d'en assumer le coût ! Du coup, admettre qu'en réalité, nous serions « en plein emploi » ou en « emploi maximal », tout autant que dans les années '60, c'est voir qu'on ne pourra faire de cette situation un levier en faveur du salariat, ce que met en avant généralement la gauche travailliste pour le défendre, que si l'on s'assure d'une sécurité sociale forte et principalement d'un droit au chômage bétonné par son inconditionnalité et des montants d'allocations parfaitement vivables. La bagarre a mené n'est donc pas en faveur d'un plein emploi à ce point mythique qu'il est déjà là et qu'on ne le voit pas mais pour une ré-articulation dialectique entre chômage et non chômage qui, par le cadre institutionnel et juridique du premier, jouerait en faveur du second et non l'inverse comme c'est devenu le cas aujourd'hui, depuis l'avènement de l'État social actif et de ses pratiques disciplinaires d'activation et d'exclusion des prestations sociales.

B. L'emploi réduit la peur du chômage

Ceux qui ont un job auraient donc très peur de le perdre. Ceux qui n'en ont pas auraient a fortiori très peur de rester calés dans cette situation. Il faudrait donc légitimement assurer à chacun le moyen d'accéder à l'Eldorado du contrat de subordination salariale.

Il y a de fait de fort bonnes raisons d'avoir peur de se faire licencier, à commencer par le fait très humiliant de se retrouver accolé à cette catégorie sociale que stigmatisent de nombreuses organisations politiques ou « citoyennes », d'obédience patronale et libérale, ou populiste et proto-fasciste, ainsi que quantité de médias à leur solde, mais la peur principale est sans doute bien celle du risque de sombrer dans la pauvreté.

Jusqu'au début des années 2000, il n'était pas très rare pour un « bas salaire » (au niveau du salaire médian), qui avait été suffisamment employé, de vivre avec un chômage illimité dans le temps et quasi équivalent à son ancien salaire net, du moins s'il était chef de ménage (60% du brut, c'est 6 à 7% de moins que le salaire net, soit une perte de 10% en terme de pouvoir d'achat, avec souvent des frais en moins, de transport, de garde d'enfants, d'alimentation parfois, etc). Sinon, s'il était isolé ou cohabitant, cela ne lui était assuré que durant un an, l'allocation pour ces catégories étant déjà dégressive, mais un retour vers l'emploi d'une durée d'au moins 6 mois (équivalent temps plein) suffisait à réassurer un chômage maximum. Bref, il n'était pas impossible, en étant déjà quelque peu décroissant dans l'âme ou doué dans l'art de se faire quelques combines parfois à la limite de la légalité, de vivre sans trop de crainte du lendemain tout en étant « hors emploi », d'autant que, d'une manière générale, cette allocation n'était conditionnée qu'au fait de ne pas refuser de répondre à une hypothétique offre d'emploi que l'ONEM, puis le Forem pouvaient vous faire parvenir.

Ce qui bascule en 2004 tout d'abord, c'est le risque d'être exclu, soit pour une durée limitée soit définitivement, pour recherche insuffisante d'emplois. Jusque-là, seuls les « cohabitants » (sans justification particulière) étaient excluables, pour chômage "anormalement long", sauf à démontrer qu'ils avaient fourni des efforts certes vains mais pourtant « exceptionnels » pour se reclasser. Dorénavant, il s'agit pour tout le monde et en permanence de faire la même chose: prouver que l'on cherche vraiment, même si c'est vainement, à se faire embaucher. Cette astreinte est d'autant plus dure à vivre que les tâches qu'elle requiert (répondre à des offres « en élargissant son panel », ou mieux, envoyer des candidatures « spontanées » là où... on n'engage pas !) sont parfaitement stériles, surtout si vous n'êtes ni l'oiseau rare, ni motivés à 200% (aujourd'hui, il est tout à fait courant que, même pour un emploi à temps partiel, il y ait plus de deux cents demandeurs qui s'affrontent !). Le contrôle régulier et strict de ces démarches puériles par les organismes ad hoc (Forem, Actiris, VDAB) est donc vécu par de nombreux « hors emploi » comme humiliant, comme si, sous le regard d'un capo au regard suspicieux et au pouvoir arbitraire, ils se mettaient à quatre pattes pour rechercher des champignons, obstinément et avec conviction, à une saison où tout le monde sait pertinemment bien qu'ils n'en poussent jamais !

C'est en 2012 que le risque d'exclusion se durcit drastiquement : avec l'Article 63§2, qui dé-

sormais limite dans le temps une partie du système d'allocation de chômage (les ex-allocations d'attente devenues allocations d'insertion, qui regroupent environ 20% des chômeurs complets indemnisés), il s'agit dans un délai de 3 ans, à partir de l'âge de trente ans (pour faire court, la législation étant bien sûr plus complexe que ça !), non plus juste de prouver que l'on cherche un emploi mais bel et bien d'en TROUVER, sous peine d'être radié du droit aux allocations. Depuis début 2015, date où cette mesure a pris ses premiers effets, soit en un an et demi, c'est entre 30 et 40 000 personnes qui ont été victimes de ce nouveau principe de fin de droit, qui a massivement touché les femmes. Seul un quart aurait ensuite pu ouvrir auprès d'un CPAS un droit au RIS (Revenu d'Intégration Sociale), dont les montants restent toujours aussi faibles, largement en dessous du seuil de pauvreté (870 euros/mois pour un isolé) et désormais conditionnés eux aussi à la preuve de recherches d'emploi ou d'inscriptions à des formations vendues comme « capacitantes », pire depuis septembre 2016 : soumises à l'acceptation de se livrer à du travail entièrement bénévole !

A de telles conditions, on peut aisément comprendre que, depuis l'avènement de l'Etat Social Actif, se soit répandue et généralisée la trouille de tomber au chômage, non par attrait de l'emploi comme mode d'existence sociale mais par peur avisée de se retrouver « sous les ponts », et pour ne pas en arriver là de devoir se soumettre, sans certitude pour autant d'être maintenu dans ses droits, à des tâches humiliantes et stériles, dont le seul effet est précisément de renforcer la peur de ceux qui ont un job de se le faire prendre par ceux qui, traqués et perclus d'angoisse, finiront par accepter de tuer père et mère moyennant salaire de misère pour se sortir de ce statut pourri.

Mais, que ceux qui prennent appui là-dessus, sur cette peur généralisée qui envahit l'ensemble du salariat, embauché ou non, pour arguer que « les gens aspirent à avoir un emploi » et qu'il faut donc soutenir cette aspiration politique et populaire majeure, ne se leurrent pas: on baigne ici, la gueule ouverte juste au dessus du niveau de l'eau, en pleine sorcellerie capitaliste⁴¹. On voyage ici entre la peste - la peur d'un chômage qui prend les allures cauchemardesques que les néolibéraux sont arrivés à lui donner en un peu plus de dix ans- et le choléra, à savoir la peur de se retrouver enrôlés dans des conditions de travail pathologiques, qui ne cessent de se dégrader à tout niveau.

Oui, à toute enquête statistique, les salariés, qu'ils aient ou non un emploi, diront majoritairement sans doute qu'ils en veulent un ou, s'ils en ont un, qu'ils ne souhaitent ni le perdre ni le quitter. Mais la question qui est à (se) poser n'est pas celle-là car en réalité, à quelques exceptions près, le choix n'existe plus guère aujourd'hui. Pour beaucoup, la question donc est devenue la suivante : disant cela, qu'ils veulent échapper au chômage, en sortir ou ne pas y entrer, se libérer de l'obligation stérile d'aller vendre leur force de travail à qui n'en veut pas, se libérer d'un quotidien dont rien ne garantit plus un lendemain financièrement viable, se libérer des regards jugeants et des quolibets qu'une presse de caniveau invite à réitérer, à quoi disent-ils vouloir en réalité échapper, quelle peur cherchent-ils à conjurer, quel statut qui n'est plus un droit mais un ensemble de devoirs abêtissants, qui les mettrait en situation pire que celle déjà à peine supportable à laquelle ils se trouvent contraints ou résignés sur leur lieu de travail, cherchent-ils finalement à fuir ou à éviter ?

Oui, le chômage fait peur, raisons de plus pour mener un combat en faveur de sa reconquête comme droit et comme levier favorables aux salariés dans le rapport asymétrique de production qui joue contre eux, pour en faire un objectif politique majeur, au potentiel bien plus révolutionnaire, plus émancipateur, que ne le sera jamais « la lutte pour l'emploi » à laquelle toute la droite applaudit (en freinant des quatre fers), elle qui en même temps organise simultanément l'institutionnalisation du chômage tant comme processus d'humiliation et d'indignité que comme outil économique en faveur de la rente capitaliste⁴².

Lutter pour l'emploi, c'est lutter pour que les employeurs emploient, c'est choisir de s'en remettre pour notre avenir collectif à ceux à qui la Constitution même accorde le droit libre et légitime de le faire ou de ne pas le faire, c'est choisir de s'en remettre au libre arbitre, et au bon vouloir, de nos maîtres.

41 « *La sorcellerie capitaliste. Pratiques de désenvoûtement* » est un ouvrage d'Isabelle Stengers et Philippe Pignarre paru aux éditions La Découverte en 2005.

42 Nous faisons allusion ici au NAIRU. Ce ratio mis au point par l'OCDE, qui indique à chaque Etat le nombre de chômeurs en dessous duquel il lui est déconseillé de descendre s'il ne veut pas subir des risques inflationnistes (donc de perte de valeur de la rente), suite à des pressions salariales à la hausse.

C. L'emploi permet de gagner sa vie correctement

Face à une attaque en règle contre l'accès au droit au chômage, et subséquemment au RIS, contre aussi les coupes sombres que subissent les montants des prestations sociales depuis quelques années (dégressivité des allocations de chômage par exemple), il n'est pas étonnant que, pour s'en sortir, chacun aspire à trouver un « travail qui paie ». Malheureusement, la majeure partie des emplois qui s'ouvrent aujourd'hui ne sont pas que précaires, ils sont aussi de plus en plus mal payés. On a tous entendus parler des américains ou des anglais qui cumulent deux emplois pour survivre: on les nomme les *poor workers*. Cette situation s'est étendue à l'Allemagne où jusqu'il y a peu n'existait aucun montant salarial minimum et où la gauche sociale-démocrate (encore elle) inventa les contrats Hartz payés 1 euro de l'heure (cumulable avec l'allocation de chômage, comme nos ALE payés eux à 4,20 euros/ heure), les mini-jobs payés à 450 euros/mois ou les midi-jobs payés à 850 euros. Rien qu'entre 2004 et 2008, dans la suite donc des 4 plans successifs « pour l'emploi » nommés Hartz du nom du PDG de l'époque chez Volkswagen, le taux de pauvreté des salariés allemands ayant un emploi était passé de 4,8 à... 7,5 % ! Et en août 2010, un rapport de l'Institut du travail de l'université de Duisbourg-Essen a établi que plus de 6,55 millions de personnes en Allemagne touchent moins de 10 euros brut de l'heure - soit 2,26 millions de plus en 10 ans. En majorité d'anciens chômeurs que le système Hartz a réussi à « activer » : les moins de 25 ans, les étrangers et les femmes (69% du total). Par ailleurs, 2 millions d'employés gagnent moins de 6 euros de l'heure Outre-Rhin et, en ex-RDA, ils sont nombreux à vivre avec moins de 4 euros par heure, c'est-à-dire moins de 720 euros par mois pour un temps complet. Les allocations sociales permettent alors de compléter leurs ressources.⁴³ Voilà à quoi ressemble le miracle allemand dans la lutte pour l'emploi et contre un chômage dont on cite régulièrement le taux extraordinairement bas !

Aujourd'hui, dans toute l'Europe, sous prétexte de remise à l'emploi, les gouvernements successifs, et même souvent les organisations syndicales, se sont engouffrés dans ce type de politique déflationniste sans fin en matière de salaire en acceptant que soient créés des emplois aux rabais, sous prétexte de « formation en entreprise » par exemple, qui seraient tellement bénéfiques pour ces jeunes que guettent au sortie de leurs études le dénuement et l'oisiveté. Du coup, on va jusqu'à les faire bosser 6 mois en « stage en entreprise » pour 820 euros/mois dont... 600 sont payés par la sécurité sociale et seulement 220 par un employeur qui n'a par la suite aucune obligation d'embauche ni, pendant, aucun réel contrat de formation à respecter !

Non, aujourd'hui, décrocher un emploi n'est vraiment plus gage d'un salaire correct, et encore moins d'un salaire garanti sur la durée ! L'explication ici encore est simple. L'histoire ouvrière nous la fournit. Lorsque les salariés au milieu du XIXe siècle ont constitué les premières caisses de secours mutuels, c'est notamment parce qu'ils avaient compris qu'en organisant leur mise en concurrence sur le marché du travail, le capital produisait un effet à la baisse sur les salaires. La seule manière de venir à bout de ce chantage était de pouvoir collectivement refuser le travail s'il n'était pas payé correctement et, dans l'hypothèse où la demande d'em-

43 <http://fr.myeurop.info/2011/10/05/la-competitivite-allemande-20-de-travailleurs-pauvres-3490>

bauche s'avérait inférieure à l'offre de main d'œuvre, de pouvoir assurer un minimum salarial à qui ne serait pas embauché, sans quoi ce déséquilibre « offre/demande » allait jouer contre les salaires une fois encore. Pour ces deux raisons, ils créèrent des caisses salariales solidaires, prémisses de la sécurité sociale, distributives de salaires de substitution dans ces deux cas d'espèces au moins, en plus d'accorder une indemnisation aux malades et aux accidentés du travail par exemple.

Cette histoire montre à quel point il est crucial pour renforcer la lutte de classe, la lutte antagonique sur la répartition de la valeur ajoutée, contre la capture que lui impose le capital, de disposer de caisses de salaires socialisés conséquentes et accessibles non pas au nom d'une soumission avérée de tous à l'imposition concurrentielle du marché du travail, ce que le patronat joue en conditionnant, en fragilisant le droit au chômage et en *activant* son droit d'accès, c'est-à-dire en faisant de celui-ci un outil de flexibilisation et de précarisation salariales à son profit, mais au contraire, comme le firent les pionniers de la sécu, un levier collectif tourné contre le marché de l'emploi et contre le chantage permanent qu'il exerce grâce à la concurrence à l'embauche.

D. L'emploi permet de s'intégrer à un collectif de travail donc dans la société

Encore un mythe qui a la vie dure: l'emploi serait la panacée, l'unique panacée même, pour une bonne insertion dans la vie sociale. A droite, où l'on défend et construit l'idée que la société toute entière, jusque dans ses institutions publiques, sa gestion de l'État, sa conception même de la nation, doit fonctionner comme une grande entreprise, dans laquelle chacun d'entre nous doit forcément se concevoir comme un maillon efficace et productif, faire de l'emploi le levier de l'intégration, de la réussite sociale se défend largement. Mieux : la figure même de l'indépendant, du travailleur *ubérisé*, du franchisé, cette sorte de « salarié qui sait s'assumer tout seul » et accepter le jeu émancipateur pour tous de la concurrence entre tous devient la figure paradigmatique de cette société où l'on s'insère par le travail, en faisant de soi, jusque dans les moindres interstices de sa vie, une véritable micro-entreprise. A droite donc, oui, cela tient la route, encore que cela soit précisément ces nouveaux statuts substitutifs à l'emploi qui soient mis en avant... mais à gauche ?

Précisons d'abord que cette assertion de « l'intégration sociale par l'emploi » repose souvent sur une vision obsolète de la réalité du travail d'aujourd'hui. Le travail à travers l'emploi s'est fragmenté, les communautés de travail au sens où on les entendait dans un passé industriel, réunissant sur un même lieu de boulot, et souvent de vie hors l'usine, des centaines de salariés, fiers de leur corporation, de sidérurgistes, de mineurs, de dockers ou de carriers, ont disparu, on ne fait plus non plus « carrière » comme avant dans une seule et même boîte.

Aujourd'hui, c'est l'intérim et les contrats courts qui prévalent et les stages en entreprises; la sous-traitance s'est installée, on change sinon d'employeurs en tout cas de lieux concrets (et donc d'équipes) de travail très régulièrement; les travailleurs d'une même entreprise proviennent bien souvent de quartiers, voire de communes ou même de régions différentes. Ils passent de plus en plus d'heures, non rémunérées, dans d'interminables bouchons, isolés dans des boîtes de taule sur quatre roues, pour se rendre sur un lieu commun d'aliénation où chacun est de plus en plus confiné dans un boulot isolé; ou alors, ils s'entrecroisent par milliers, comme des ombres, qui courent de chez soi à la crèche, de la crèche au métro, du métro au boulot, du boulot au traiteur, du traiteur au métro puis à la crèche ou à l'école ou au cours de gym ou de yoga pour « souffler »... Après avoir fait ses heures, on se quitte vite fait, on ne se revoit pas comme par le passé dans la même épicerie, le même bistrot ou le même club de foot ou de handball. Tout au plus, à tout hasard, se fait-on signe d'une caisse de grande surface à une autre, une fois par semaine...

Pire, sur le lieu et durant le temps de travail, le management lui-même s'attèle à désintégrer les communautés qui s'y nouent sauf celle, artificielle, fondée sur l'esprit-maison; il cherche à casser tout ce qui pourrait faire coalition, ligue d'intérêts, connivences dans son dos. Le salaire à la performance tend à organiser la concurrence là où s'instituaient spontanément solidarité et partage de savoirs ou de combines pour dé-serrer la pression à la production. Les lieux, les expériences de travail ne font plus culture... Le pire, c'est que rien ou presque n'est venu remplacer cette désintégration des communautés de travail, que le néolibéralisme a dé-

truit sciemment, laissant des dizaines de milliers de salariés sans attache ni racine, « techniciens » atomisés, interchangeables, surveillants et réparateurs de robots, cyber-dactylos ou téléphonistes programmés.

Jusqu'au début des années 2000, à côté de cet univers de l'entreprise en pleine mutation, sévissait un chômage de longue durée précisément, peu activé et assumé à force comme mode d'existence singulier, nécessitant d'inventer pour s'en sortir, financièrement mais aussi humainement, des nouvelles communautés, des collectivités d'existence ou plus modestement des collectifs de recherche, de production, d'échanges, parfois hors de tout rapport monétaire. Du tissu social se réinvente, via la création ici d'un lieu culturel alternatif, d'un bistrot associatif original, d'une coopérative agricole, d'un atelier de mécanique ou d'un fablab collaboratif, là d'une troupe de théâtre, d'un collectif de designers ou de hackers, de recycleurs de fringues, d'appareils électro-ménagers ou de matériaux de construction. Le livre *Choming Out* fournit un inventaire large et une analyse fouillée de toutes ces innovations dont, en Belgique, des années '80 jusqu'aux années 2000 - 2005, une réglementation lâche du droit au chômage a favorisé l'éclosion et auxquelles par contre, depuis 10 ans, les nouvelles mesures restrictives et coercitives en la matière ont commencé violemment à mettre un terme.

Les auteurs de ce livre ne mâchent pas leurs mots lorsqu'ils en arrivent à faire le constat qu'aujourd'hui, c'est plutôt l'emploi, le milieu même du travail, qui empêche... le travail, avec tout ce qu'il peut avoir pourtant de potentiel éminemment social, porteur de cohésion, d'innovation et de coopération entre les hommes : « Nous pensons que la tentative institutionnelle actuelle de socialisation par la participation active, laborieuse, aux processus de la production contrainte et marchande, représente très souvent, au contraire, une véritable dé-socialisation des hommes, au sens d'une perte de puissance, c'est-à-dire d'une perte de capacités à créer et à nouer durablement et librement des liens sociaux coopératifs, solidaires, susceptibles de donner à chacun satisfaction de ses besoins élémentaires et, de surcroît, les possibilités de se réaliser singulièrement, de donner à ses désirs une chance de se matérialiser »⁴⁴ Ils en déduisent que le chômage, lorsqu'on y laisse s'y déployer ceux qui, au départ, y sont renvoyés, n'est pas forcément le problème, qu'au contraire, il offre peut-être bien, à ces questions du vivre ensemble, du produire ensemble et de manière durable, un cadre institutionnel où s'expérimentent des solutions.

Bien sûr, on objectera que faire de l'expérience généralement contrainte du « hors emploi » un laboratoire de production alternative de biens sociaux et de travail coopératif n'est pas d'évidence donné à tout le monde. C'est vrai, cela nécessite souvent une aptitude au travail autonome, un relevé fourni de lieux, de personnes et de savoirs ressources, une confiance en soi qu'ébranle souvent l'échec de l'expérience salariale mais cela ne justifie aucunement de ne pas soutenir la conquête d'un cadre législatif, administratif voire financier (subsidés au fonctionnement ou au projet), apte à permettre la poursuite de ces alternatives à la production capitaliste. Cela ne dédouane pas non plus de l'exigence d'offrir à ceux qui ne sont pas

⁴⁴ *Choming Out*, G.Pascon, M.Monaco et Th. Müller, éd D'une Certaine Gaîté, Liège, 2012, p.40.

armés pour définir eux-mêmes de tels projets « de travail sans subordination » les moyens de pouvoir arriver à le faire, plutôt que se résigner à leur vendre « par défaut » et souvent hypocritement l'opportunité de l'emploi comme seul et unique levier capable de les rendre socialement utiles, dignes d'exister, et donc « socialement insérés ».

E. L'emploi permet à chacun de contribuer à l'effort général

Serions-nous, parce que réfractaires à la remise à l'emploi de tous et de toutes, à commencer par celle de nous-mêmes, les tenants d'une oisiveté égoïste ? Refuserions-nous implicitement, derrière un discours politique général, d'apporter notre contribution à la production nécessaire à la reproduction sociale, à la survie, mieux : au bien-être de nos proches, de celles et de ceux qui peuplent nos territoires, de nos aïeux et des enfants que nous avons engendrés ? Bien sûr que non. Ce n'est pas le travail qui nous révolte, bien au contraire : nous aimons nous adonner, et nous le faisons, de manière coopérative et à notre rythme, à des tâches, même rudes, mêmes harassantes, même répétitives, dont nous avons le sentiment qu'elles nous émancipent, qu'elles nous font grandir, qu'elles accroissent notre puissance d'agir, de créer, de connaître et de comprendre le monde, bref qu'elles ont pour nous mêmes et pour notre environnement une valeur d'usage réelle, qu'elles valent du coup la peine d'être vécues et assumées. Nous acceptons l'idée aussi, nous la défendons même, que l'existence de toute collectivité repose sur un partage entre les siens des tâches ingrates, plus dures, plus pénibles, mais nécessaires à sa survie collective, à sa tranquillité, à son équilibre. Oui, l'effort général doit s'appuyer sur les épaules de chacun et de chacune. Or, précisément, l'emploi ne contribue pas à une répartition qui se devrait d'être équitable, bien au contraire. Il suffit d'ouvrir les yeux pour voir que, dans ce monde capitaliste, l'argent, la propriété, distribuent les rôles, les privilèges et les peines, et que c'est par l'emploi que se joue cette répartition totalement inégalitaire de l'effort.

Selon John Galbraith, économiste américano-canadien actif dans divers cabinets présidentiels aux USA, « Le mot travail s'applique simultanément à ceux pour lesquels il est épuisant, fastidieux, désagréable et à ceux qui y prennent manifestement plaisir et n'y voient aucune contrainte, avec un sens gratifiant pour leur importance personnelle, peut-être, ou de la supériorité qu'on leur reconnaît en plaçant les autres sous leurs ordres. Travail désigne à la fois l'obligation imposée aux uns et la source de prestige et de fortes rémunérations que désirent ardemment les autres, et dont ils jouissent. User du même mot pour les deux situations est déjà un signe évident d'escroquerie. Mais ce n'est pas tout. Les individus qui prennent le plus de plaisir à leur travail – on ne le soulignera jamais assez – sont aussi presque universellement les mieux payés. C'est admis. »⁴⁵

Pour notre part, nous refusons de jouer dans un tel cadre.

Nous refusons aussi le chantage « financier » que nous impose la droite, relayée par les institutions disciplinaires qui gèrent pourtant les caisses salariales, nos caisses salariales (!), pour nous faire plier aux exigences d'un patronat parasitaire qui n'en finit plus de distribuer du dividende dans un monde où la pauvreté explose, du dividende que notre effort, et notre effort seulement, lui procure.

Nous refusons de la même manière le chantage moral d'une gauche qui s'interdit de faire rupture ou n'ose le faire, accrochée à l'illusion paradoxale, au dogme paralysant, que le plein emploi nous serait après coup libérateur ! A-t-on jamais vu quelqu'un se soumettre pleine-

45 In Galbraith J., *Les mensonges de l'économie : vérités pour notre temps*, Paris, Grasset, 2004.

ment à ce qui l'affecte, histoire ensuite et ensuite seulement de s'en libérer ? Mieux : affirmer que la condition de sa libération passe par l'acceptation préalable du cadre même qui l'enferme. Ou mieux encore: faire les louanges publiques, morales et idéologiques, de ce cadre - l'emploi libère, émancipe, intègre, procure la dignité - en prétendant que cela constitue en même temps le carcan qu'il s'agit bien de dépasser !? Allez comprendre ! On excède ici le paradoxe pour plonger dans la schizophrénie !

Évidemment, on nous opposera que ce que nous affirmons est bien beau mais que nous n'avons d'autre alternative à formuler que la fuite ou la planque individuelles par rapport à ce cadre que nous dénonçons. Reviennent ainsi la sorcellerie capitaliste et ses alternatives infernales⁴⁶: « Nous vous offrons la peste et le choléra, c'est déjà pas mal de vous permettre un choix, tous les pays et tous les régimes ne vous l'offriraient pas; vous qui ne voulez ni de l'un ni de l'autre, qu'avez-vous à proposer à part la critique et la dénonciation ? »

Et bien oui, nous objectons, comme *s'insoumet* un objecteur de conscience. Nous refusons ces injonctions infernales. Durant près de trente ans, des années '70 au début des années 2000, grâce à un chômage qu'elles surent vivre comme une force, une chance, et non comme un espace-temps de lamentation et de supplication à « s'en sortir », des milliers de personnes « hors emploi » se sont révélées libres productrices de valeur d'usage. Elles ont ainsi constitué, presque clandestinement, une alternative sociale et économique *déjà-là*. A l'instar de cette expérience historique, nous soutenons que la sécurité sociale comme la fonction publique ont commencé à faire exister dans ce pays une véritable alternative, non pas au travail, car il est indissociable de toute vie en société, mais au travail placé sous le joug capitaliste. Cette alternative, pour nous, s'appelle *le salaire à vie inconditionnel*⁴⁷. Elle se construit pas à pas comme l'a fait le mouvement ouvrier depuis plus d'un siècle, en créant les contre-institutions propices à ce que le travail, la production de valeur économique, échappe progressivement à l'institution du marché du travail, à ce que la valeur soit pensée sur d'autres bases, d'autres schémas que le temps nécessaire à la produire. Le salaire à vie inconditionnel peut devenir l'une de ces contre-institutions majeures à condition d'imposer une augmentation continue, déterminée et souple de la cotisation sociale conçue non pas comme une espèce de prime assurancielle mais comme du salaire social qui, une fois réparti, permet de reconnaître et de garantir que de la valeur économique est produite hors de l'entreprise, hors du marché capitaliste du travail et hors du marché lucratif des marchandises. L'organisation de cette sortie de la production hors de la sphère de l'emploi doit se poursuivre par là où le mouvement ouvrier l'a donc entamée, en rendant de plus en plus inconditionnelles, uniformes et illimitées dans le temps toutes les allocations de chômage, en abaissant l'âge d'accès à la pension, en étendant les congés payés, en réduisant collectivement et avec maintien du salaire le temps d'emploi maximal hebdomadaire, en revalorisant et en revitalisant le statut de

46 « *La sorcellerie capitaliste. Pratiques de désenvoûtement* » est un ouvrage d'Isabelle Stengers et Philippe Pignarre paru aux éditions La Découverte en 2005.

47 Pour en savoir plus, voyager sur le site du réseau salariat (www.reseau-salariat.info), y regarder notamment le montage en cinéma d'animation « Pour un statut du producteur » ou l'excellente capsule vidéo de Usul (<https://www.youtube.com/watch?v=uhg0SUYOXjw>), ou lire par exemple le dernier livre de Bernard Friot, économiste et sociologue, animateur de ce site : « Emanciper le Travail, Entretien avec Patrick Zech », La Dispute, 2014.

fonctionnaire, en garantissant aux jeunes une allocation inconditionnelle décente et personnelle jusqu'à l'âge nécessaire à la réussite d'un parcours scolaire de qualité (25 ans ?), etc. Les champs, les angles d'attaques sont multiples.

Il s'agit donc par tous les moyens non pas d'organiser comme c'est encore le cas aujourd'hui quelques possibilités éparses de fuite individuelle par rapport à l'arraisonnement salarial général, mais de gagner les conditions institutionnelles, légales et financières, qui garantiraient, pour des parts de plus en plus importantes de la population, de pouvoir construire en toute quiétude et en toute assurance un autre monde du travail, où l'effort partagé se justifierait par la volonté d'assurer à nos communautés d'existence un cadre de vie propice à une émancipation réellement collective.



L'emploi est un mode de production historiquement situé, fondé sur le déni de l'existence réelle, pleine et entière de milliards d'êtres humains ; ce déni n'a rien de naturel, il est totalement dépassable. L'emploi ne peut donc pas servir de légitimation et encore moins de finalité à une lutte pour la réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire ; tout au contraire, cette revendication doit avoir pour finalité de nous libérer du joug que constitue le marché du travail et non d'accroître le nombre d'entre nous qui lui est aliéné. Ainsi et ainsi seulement, notre lutte contribuera à nous déprendre de l'alternative infernale que nous impose la sorcellerie capitaliste contemporaine.

Contact: riposte.cte@collectifs.net