**Le travail : Une valeur en hausse, des formes nouvelles**

par Jacques LE GOFF - Narthex novembre 2016

Le sujet qui est abordé ce soir et par la suite est immense, et pour ne pas me perdre dans beaucoup de généralités, je vais centrer l’analyse sur trois facettes du problème du travail aujourd’hui qui sont : D’une part la place du travail dans nos sociétés, d’autre part son contenu et enfin son statut. Trois aspects qui ont connu, qui connaissent aujourd’hui et qui vont connaître de très profondes mutations. Le travail ici envisagé c’est essentiellement le travail rémunéré, le travail contraint et rémunéré. Mais c’est loin d’être le tout du travail, et j’en ai conscience. Le travail dans sa version contrainte c’est aussi le travail domestique, dans une version moins contrainte mais qu’on s’impose c’est le travail associatif, etc… et l’on sait que le travail domestique par exemple représente à lui seul 20% de la richesse nationale (On a essayé de l’évaluer et cela donne à peu près ce chiffre). Le travail associatif, c’est aussi une proportion tout à fait considérable et particulièrement à un moment où l’état a tendance à se défausser sur les associations de ses tâches. Mais le travail, c’est aussi le travail ludique, le travail pour le plaisir…le sport, c’est un travail… l’activité artistique, réaliser un tableau ou un bouquet, c’est un travail, et ça fait la grandeur du travail. On a trop tendance à réduire le travail à son aspect négatif, son aspect contraint, son aspect fastidieux, qui faisait parler autrefois du chagrin. On allait au chagrin quand on allait au travail. On allait au turbin. C’étaient des expressions de la fin du XIX°, du début du XX° et qui se sont maintenues longuement. Mais ça peut être autre chose aussi, et le travail peut être rapproché de l’idée d’un certain bonheur, y compris lorsqu’il est contraint.

\_ \_ \_ \_ \_ \_ \_

Pour aborder la première question qui est celle de **la place du travail**, en faisant un peu d’histoire ( ma thèse de sciences politiques était consacrée à l’histoire du travail, en droit du travail mais l’histoire : D’où vient-il, comment s’est-il formé, quelles sont les politiques qui l’ont porté, etc… ). Je crois qu’il est bon de mettre le sujet en perspective et je ferai un retour en arrière sur les 70 dernières années, très vite. Après guerre, dans les années 50 la thématique à propos du travail, c’est celle de l’humanisation du travail. Humaniser le travail, c’est-à-dire arracher l’homme à la contrainte de la machine, faire en sorte qu’il ne soit pas simplement un prolongement de la machine, un simple pion. Le restaurer en somme dans sa dignité d’acteur. Ça on le trouve aussi bien chez la grande philosophe Simone Weil qui a fait une expérience de travail chez Renault et Latécoère entre autres, que chez des sociologues comme Georges Friedmann lorsqu’il se pose la question « où va le travail humain ? » et dit « il doit aller dans le sens de l’humanisation » et c’est là qu’on invente l’expression de « civilisation du travail ». Il faut mettre en place une « civilisation du travail », c’est-à-dire qui fasse véritablement du travail le cœur-même de la vie collective. Cette approche n’ira pas sans un certain nombre de questions, d’interrogations qui seront émises par quelqu’un à qui je suis attaché, Emmanuel Mounier qui dira : Attention, il ne faut pas non plus, sous prétexte de valoriser le travail, tomber dans ce qu’il appellera le pan-travaillisme, c’est-à-dire le travail magnifié, etc… en sorte qu’il n’y ait plus que cela. Il dit : L’homme n’est pas fait que pour le travail, ce qui l’autorise aux activités non réductibles au travail contraint. Et puis Paul Ricœur prendra le relai sur ce thème. C’est l’époque où, dans les années soixante, le thème de l’une des semaines des intellectuels catholiques est « civilisation du travail, civilisation du loisir », et le conseil de civilisation du travail est bien là. C’est l’époque où le père Chenu élabore les bases de ce qu’il appelle dans la revue Esprit, une « théologie du travail ». C’est la première fois que l’on pense véritablement le travail pour lui-même, dans le cadre de l’église catholique. Jusqu’alors bien sûr on s’est préoccupé du travail, dans les grandes encycliques et avant, tous les pères de l’Eglise en parlaient, Benoît l’a inscrit dans sa règle, mais le travail était pensé plutôt pour autre chose que pour lui-même : Le travail comme instrument d’édification, le travail comme élément de discipline, etc… pas tellement comme une réalité capable de produire par lui-même l’épanouissement des individus. Or voilà que le père Marie-Dominique Chenu, un dominicain, présente les bases d’une belle théologie du travail. Et bien, à cette période va succéder trente ans plus tard (vous voyez, je vais à grandes enjambées), une période où le discours s’est complètement inversé. Nous sommes dans les années 1980 et thème qui domine, c’est celui de la libération du travail : Libérons-nous du travail. Et cette libération est à portée de main, elle est possible grâce à la machine qui nous a ôté ces tâches les plus fastidieuses, qui nous en a délivré. Et il devient envisageable de penser la **civilisation post-travail,** d’après le travail. Ceci est bien exprimé par les titres : « Le travail, une valeur en voie de disparition » de Dominique Meda qui écrit cela en 1989, « La fin du travail «  de Rifain en 1990. Ça y est, c’est à portée de main, quelque chose est en train de se passer, et c’est une bonne nouvelle. Guy Aznar en 1991 écrit« Le travail c’est fini ». Il précise quand même : Le travail permanent, à plein temps, pour la vie, pour tout le monde, etc… c’est fini, c’est une bonne nouvelle. C’est un discours audacieux et il est difficile de le tenir, en présence de chômeurs par exemple (« le travail c’est fini, c’est une bonne nouvelle » je ne suis pas sûr qu’ils soient dans cet état d’esprit). Cela dit, c’est très révélateur d’un nouveau contexte.

Et bien aujourd’hui à nouveau inversion de la situation et de l’histoire, nous sommes dans une période caractérisée, à mon sens, par ce que j’ai appelé « **le retour en grâce du travail**», c’est-à-dire la revalorisation du travail comme moyen d’épanouissement de l’individu. On peut dire que le travail a repris des couleurs. Et cela malgré l’épidémie de souffrances au travail, souffrance au singulier et au pluriel, dont on a tant parlé ces derniers temps, et à très juste titre. Comme inspecteur du travail, j’ai vu ces choses-là de très près et je m’en suis un peu occupé. Que ce soient les troubles musculo-squelettiques qui prolifèrent aujourd’hui, qui sont liés à des cadences plus fortes que par le passé (et je vois ça dans les abattoirs de volailles chez nous : les personnes qui font toujours les mêmes gestes ont très vite des problèmes de cette nature), que ce soit le stress ou bien le burn out, etc… Bref, la souffrance au travail, ça existe. Mais, par-delà cette dimension tout-à-fait importante et réelle, on redécouvre la valeur travail. Et Je voudrais vous citer ici, dans cette maison des syndicats, l’un des principaux responsables syndicaux de ces dernières années François Chérèque, le prédécesseur de François Berger à la tête de la CFDT. François Chérèque très justement se dit je vais aller sur le terrain, car c’est très bien sur le Boulevard de la Villette dans notre immeuble un peu stalinoïde et un peu gigantesque, mais je voudrais voir comment ça se passe sur le terrain. Et il en revient (il livre ça dans un bouquin intitulé « Patricia, Romain, Nabila et les autres » qui parait en 2011) fait le constat suivant : N’ai-je pas, au fond, une vision de leur situation plus négative que les salariés eux-mêmes ? C’est une leçon de vie pour un syndicaliste comme moi, parfois enclin à noircir le tableau. Donc il dit : Les salariés m’ont renvoyé une image du travail plutôt moins sombre que le discours qu’on diffuse en tant qu’organisation. Et un autre responsable cédétiste souligne ceci dans notre projet : « Le travail n’est pas seulement envisagé sous son aspect de contrainte, de source de mal-être ou de souffrance, nous voulons aussi le traiter dans sa dimension positive au travers des satisfactions qu’il peut apporter ». Si j’insiste, c’est parce qu’évidemment dans la bouche de responsables syndicaux, ça prend un relief tout-à-fait particulier. **Le travail c’est aussi un moyen d’épanouissement**, et on en reprend conscience. Et l’on n’est pas surpris de découvrir que la CFDT vient de lancer une grande enquête sur le travail, sur le vécu du travail, et il y a déjà plus de 100.000 salariés à y avoir répondu. Cela va donner un panel extrêmement riche pour apprécier la perception actuelle du travail. Les questions qui sont posées sont résumées ainsi par le syndicat : Comment ce travail est-il ressenti, voulu, investi ? A-t-il du sens, et si oui lequel ? Que met-il en jeu individuellement et collectivement ? Tout ça est révélateur d’une nouvelle conscience de cette réalité. Ce regain d’intérêt demande à être compris. Comment ce fait-il qu’après avoir cru au reflux du travail (comme dirait le breton du bord de mer au jusant du travail, c’est-à-dire cette mer qui se retire), comment en être venu aujourd’hui à penser que le travail est bien autre chose aussi que ce que l’on en disait ? Je vois au moins trois raisons à cela, trois raisons à cette reconsidération :

- La première, c’est une évidence, une porte largement ouverte : **Il faut gagner sa vie**. On n’a pas le choix. Il faut travailler, c’est comme ça. Mais l’explication valait aussi bien hier qu’aujourd’hui, au moment où on rêvait de libération. Et lorsqu’on pose aux gens la question : Si vous aviez suffisamment d’argent pour vivre bien, continueriez-cous à travailler ? (c’est une enquête de 2010) Réponse : 45,4% des sondés répondent oui. Etonnant ! On pouvait s’attendre à ce que 80% des gens disent le travail, c’est terminé. Non, presque la moitié des sondés répondent positivement, nous continuerions à travailler, et 14% demeurent hésitants. C’est dire qu’on peut penser qu’une majorité de gens continuerait à travailler. C’est dire que le travail se justifie par d’autres raisons que par sa seule fonction économique. Il y a autre chose là-derrière. Qu’y-a-t-il précisément ?

- C’est la deuxième raison : Le travail continue de constituer **un mode d’expression et de communication de première grandeur**, aussi essentiel à la personne que le langage. Et cette conviction n’est pas nouvelle. Elle a été conceptualisée par des gens comme Hegel, Marx, pour prendre les gens les plus récents. Marx disant l’homme se fait à travers son travail, et c’est précisément parce qu’il est privé de la qualité de son travail, qu’il se retrouve dans une situation d’aliénation, qu’il dénonce avec la virulence qu’on connait. En même temps qu’il agit par ce mouvement vers la nature extérieure et la modifie, dit Marx, il modifie sa propre et développe les facultés qui sommeillent. Donc le travail apparait comme une forme de langage. C’est un langage, une expression tout-à-fait naturelle à l’homme, et Emmanuel Mounier dira aussi « tout travail travaille à faire un homme en même temps qu’à faire une chose ». Je fabrique quelque chose, et justement toute la question est de savoir si le travailleur peut se retrouver dans le produit ou dans le service dont il est l’auteur. C’est une question qui aujourd’hui reste tout à fait centrale. Autrement dit, est-ce que le travail peut apparaitre à ses yeux non simplement comme un travail chosifié mais comme une œuvre, comme son œuvre ?

Pour illustrer ceci, deux citations : Une d’un auteur que certains d’entre vous connaissent certainement, je veux parler de Jacques Maritain, Maritain disant « L’ennui de vivre s’arrête à la porte de l’atelier ». On aurait envie de demander à Maritain s’il a beaucoup fréquenté les ateliers autrement que comme un visiteur passager occasionnel ?  Cela dit, il y a un fond de vérité dans cette affirmation « L’ennui de vivre s’arrête à la porte de l’atelier ». Et puis j’empreinte à Yannick Grannec, une excellente romancière dans un livre intitulé « La déesse des petites victoires » consacré à un mathématicien-philosophe qui s’appelle Gödel (personnage un peu fou mais étonnant de puissance de pensée et qui a d’ailleurs révolutionné les mathématiques avec le principe d’incertitude Gödel que certains apparemment connaissent). Que dit-elle ? Quelle idiotie ! « Empêcher Gödel de travailler, c’est l’empêcher de respirer ». Tout est dit.

Le travail est un langage où chacun peut déposer son énergie physique, intellectuelle, morale, et je dirai même spirituelle dans un effort de transformation du donné en construit par mobilisation des capacités et des talents. Il y a, on le découvre plus aujourd’hui que par le passé, on le redécouvre, une dimension esthétique dans le travail. Je suis étonné de voir combien à quel point la question du **travail bien fait** est présente dans les réflexion et réactions des salariés (travailleurs salariés ou indépendants). L’une des causes de souffrance des salariés, c’est le fait de ne pas pouvoir réaliser un travail « bien fait », par l’effet de la pression, de la précipitation, des soucis de performance et de rentabilité. Je vais vous raconter une petite histoire à ce sujet : Une sociologue du travail, Danièle Linhart, fait son enquête dans un abattoir, dans l’atelier le moins ragoûtant, la boyauterie, où l’on nettoie les boyaux de porc, etc… et elle voit avec étonnement que, lorsque c’est une équipe de femmes d’une équipe d’hommes, elles mettent systématiquement à la poubelle le travail qui est en cours. Il reste des boyaux là, qui ont été traités… non, non, on dégage… Pourquoi ? Parce que, disent-elles, le travail n’est pas « bien fait », comme il se doit. Et par conséquent, nous recommençons. C’est quand même étonnant que dans ce travail le moins valorisant qui soit dans un abattoir, on en soit à introduire une dimension proprement esthétique dans le travail. Mais c’est ce qui lui donne du sens. C’est ce qui donne une raison de vivre au travail, peut-être d’ailleurs une raison de vivre tout court : nous avons bien fait notre travail. Je pense aussi à ce chauffeur de bus parisien qui, à ma grande surprise, chantait et sifflait dans son bus. Il créait une ambiance que je n’avait jamais vue dans un bus : Les gens étaient détendus, souriants, etc… voilà quelqu’un qui avait décidé de mettre le maximum de dimension créatrice dans son job et qui s’en trouvait bien. Il était plutôt, du moins apparemment, heureux.

Je voulais en venir pour conclure ce point au témoignage très intéressant de Matthew Crawford (j’ai vu que son bouquin est sur la table de bibliographie dans le hall). Matthew Crawford a sorti il y a 3-4 ans un ouvrage au titre assez étonnant : « Éloge du carburateur ». Crawford explique son parcours : J’étais, dit-il, plutôt un intellectuel, membre d’un think tank (un réservoir à idées) aux États-Unis, j’y ai passé un an et franchement je ne m’y sentais pas bien. J’ai décidé de réaliser mon rêve en achetant un atelier de motos et là, je me suis littéralement explosé. Et j’ai découvert que ce travail apparemment manuel comporte une dimension de travail intellectuelle et esthétique beaucoup plus importante qu’on ne l’imagine généralement. Il est écrit ceci : «  j’ai toujours éprouvé un sentiment de créativité et de compétence beaucoup important dans une tache manuelle que dans bien des emplois définis comme travail intellectuel, plus étonnant encore,  j’ai eu souvent la sensation que le travail manuel était plus captivant du point de vue intellectuel » et il ajoute : «  Il se révèle aussi plus gratifiant du fait du mode artisanal d’exécution intégrale d’une tache susceptible d’être anticipée intellectuellement dans son ensemble et contemplée comme un tout une fois achevée ». C’est tout-à-fait la logique de l’œuvre qu’il décrit. Ma moto, j’ai réussi en créant des pièces, etc… à la restaurer parfaitement… ça marche. C’est le plus bel éloge qu’il se puisse imaginer, je crois, du travail manuel qu’on oppose bêtement au travail intellectuel en oubliant que beaucoup de travaux manuels comportent une dimension infiniment plus importante que de nombreux travaux intellectuels ou prétendument intellectuels.

C’était la seconde raison : Le travail reste important parce que c’est notre mode naturel d’expression.

- La troisième raison d’attachement au travail et à sa redécouverte, elle tient au fait que l’on a pas trouvé mieux que le travail. J’ai écrit le contraire il y a vingt ans dans mes chroniques à Ouest-France. On a pas trouvé mieux que le travail pour assurer l’insertion, la socialisation, l’intégration des citoyens. **Il n’y a pas de meilleur vecteur de reconnaissance sociale**. La reconnaissance sociale passe encore très largement par le travail. Alors, on a parlé tout à l’heure du livre de Dominique Meda « Le travail en voie de disparition ». Dominique Meda, pour qui j’ai beaucoup d’estime même si je ne suis pas toujours d’accord avec elle, disait que, au fond, puisque le travail occupera beaucoup moins de place, on va pouvoir s’investir beaucoup plus dans le travail associatif et redécouvrir, redonner de la consistance à notre statut de citoyen. C’est-à-dire, on va assurer une présence plus active à la cité, au fonctionnement de l’espace politique. C’est très beau, mais cela ne s’est pas vraiment vérifié. Nous ne sommes pas en reste sur le plan de l’engagement associatif en France, mais il n’y a pas véritablement eu de boum associatif lié à la réduction du temps de travail. L’essentiel a été consacré à la vie personnelle, à la vie privée. Cela n’a rien de déshonorant, mais on a pas vu de phénomène de mobilisation collective, et c’est cette mobilisation collective qui permet justement l’intégration par d’autres voies que le seul travail. Il reste le seul vecteur de reconnaissance vous dis-je, et ceci dans un triple sens :

- D’abord reconnaissance au sens d’identification d’autrui et de soi-même dans un espace partagé et selon un langage commun qui fait sens pour tout le monde. Je m’explique : Supposez que vous soyez dans un wagon de chemin de fer ou une salle d’attente où on est avec d’autres et pas nécessairement portés à naturellement parler avec eux, mais que la situation pour une raison quelconque s’éternise… Quelle sera la question qui vous permettra éventuellement d’entrer en communications avec autrui, en conversation ? Les questions d’où venez-vous, où allez-vous sont des questions autorisées… Quelqu’un m’a dit, moi je poserais la question « Qui êtes-vous ? » Quelle audace, et puis comment répondre à une pareille question ? Il me semble que la question sans doute la plus pertinente pour commencer de connaitre quelqu’un sans empiéter sur son intimité, sur sa vie privée, c’est la question : « Mais que faites-vous ? » On peut s’autoriser cette question parce que ça concerne l’écorce sociale de nos personnalités. « Que faites-vous ? » Pourquoi poser cette question ? Mais tout simplement parce que la réponse va d’abord alimenter la conversation, et puis ça permettre à chacun de se positionner par rapport à l’autre. Imaginez que celui qui est en face de moi me dise : « Je suis le préfet de votre département ». Je serais flatté. Supposez que la personne ait un métier un peu plus modeste. Inconsciemment, je me situe par rapport à lui. Il y a donc là dans le travail une espèce d’idiome commun qui permet à chacun de se positionner dans l’espace social, même si cela parait, à certains égards, discutable. Donc, reconnaissance dans le sens d’identification d’autrui et de soi-même.

- reconnaissance aussi dans le sens de considération. C’est ce qui me vaut de la reconnaissance dans le sens de considération, dans la mesure où le travail permet d’accéder en plénitude à l’espace public de citoyenneté. C’est par le travail que ma citoyenneté prend réellement toute sa consistance. La preuve : Les gens qui sont au chômage vivent leur situation comme une situation de citoyenneté négative, de privation de citoyenneté. Ils sont citoyens juridiquement, mais ils ne se sentent pas suffisamment reconnus comme tels dans la société qui tend à les marginaliser. Citoyenneté négative, et ils risquent d’entrer dans ce qu’un auteur philosophe et sociologue Guillaume Le blanc appelait un processus d’invisibilité sociale. On disparait en somme du tableau, de façon préoccupante.

- Enfin troisième sens de reconnaissance, reconnaissance dans le rapport de soi à soi. La reconnaissance c’est l’estime de soi. Le travail me permet de me percevoir comme estimable. Ce qui ne signifie pas que le chômeur ne soit pas estimable, mais l’expérience que lui a de la situation peut être celle du défaut d’estime de soi, et c’est l’une des principales causes de souffrance.

C’est dire si le travail demeure à mon sens essentiel dans la construction et le maintient de la cohésion sociale. C’est la raison pour laquelle, et j’y reviendrai dans la conclusion, le devoir de permettre à tous d’accéder au travail, comme le répète le pape François dans « Laudato si », doit être l’un des axes de l’action économique et politique. Il reprend cela de son prédécesseur Benoit XVI qui l’avait clairement exprimé dans son encyclique sur la charité « Caritas in veritate ».

Voilà ce que je voulais vous dire en ce qui concerne ce premier point : La place du travail aujourd’hui reconsidéré, pour des raisons que j’ai essayé d’identifier.

\_ \_ \_ \_ \_ \_ \_

Deuxième point, la perception du travail aujourd’hui est remarquable par ce que j’appellerai d’un mot un peu lourd, **la subjectivation**. Qu’est-ce que ça veut dire ? C’est un grand changement qui est intervenu en une vingtaine/trentaine d’années. Le travail est aujourd’hui de plus en plus imprégné, structuré, par la personnalité-même du travailleur, qu’il soit salarié ou travailleur indépendant. Le travailleur indépendant c’est plus facile, mais le salarié apparait comme un sujet et un acteur de son propre travail. Ceci est particulièrement remarquable dans le discours que l’on a tenu, à partir des années 80, sur la santé au travail. Jusque dans les années 80, le salarié en tant qu’Être d’esprit, en tant qu’Être doté d’une psychologie spécifique, était ignoré purement et simplement. Le droit du travail n’était qu’un droit des corps. On ne protégeait que le corps : Hygiène et sécurité. Bâtiment, décret de 65, électricité… tout doit être mis en œuvre pour éviter que le corps ne soit altéré dans le travail. Il se trouve qu’à partir de la fin des années 80 (c’est en 89 que cela va se passer), une directive européenne, inspirée très largement par Martine Aubry… cette directive européenne va introduire le concept de santé au travail. C’est-à-dire un concept qui élargit le propos, la perception du corps à tout ce qui fait la personnalité du travailleur, c’est-à-dire la psyché, la psychologie, le psycho-moral, etc… C’est un changement tout à fait considérable et qui marque véritablement la prise en compte par non seulement le droit du travail, mais aussi par la vie de l’entreprise, du salarié dans son individualité intégrale, comme personne à part entière et non comme individu coupé, séparé en deux parties. Et ceci est le résultat d’un processus complexe qui inclut d’abord une dimension intellectuelle : C’est l’entrée dans la société du savoir. On est entré dans la société du savoir, en particulier avec l’informatique. L’entrée dans la société du savoir, la société de la force de travail intellectuel, qui ne peut plus évidemment être ignorée. On est plus une force de travail physique, mais un esprit à l’œuvre dans l’entreprise et donc c’est la personne elle-même qui est impliquée dans le processus. Une dimension culturelle également explique cela. Et la dimension culturelle c’est quoi ? C’est l’âge de l’individu. On est entré après 68 dans la société des individus. Cette individuation, individualisme qu’on a trop tendance à décrier, en n’en voyant que l’aspect négatif mais dont il faut reconnaitre le formidable aspect positif. N’oublions pas que nous sommes en train de vivre aujourd’hui le rêve de nos prédécesseurs de 1789 et d’après, qui rêvaient d’une société où les individus seraient effectivement capables de s’auto-gouverner, c’est-à-dire d’individus véritablement autonomes. Donc ça, c’est le second facteur, une dimension culturelle. Et le troisième facteur, c’est le facteur politique : Le souci manifesté par les politiques à travers la Loi de faire du salarié, en tant qu’individu, un acteur dans l’entreprise. Il a fallu attendre 1982, la loi Auroux du 4 aout 1982, pour que le salarié se voit reconnaitre le droit à la parole dans l’entreprise. Vous me direz qu’il y avait les comités d’entreprise, les délégués du personnel et puis depuis 68 les sections syndicales, etc… oui, mais c’étaient des formes collectives. A titre individuel, le salarié n’avait pas de droit à l’expression, et c’est la loi du 4 aout qui a introduit prudemment la notion d’expression directe et collective. Directe et collective… on ne dit pas expression individuelle, mais je peux vous dire, et je l’ai écrit à maintes reprise que, pour avoir discuté avec Jean Auroux de ces questions-là et consulté ses archives, en réalité le terme c’est bien (commission des affaires sociales du sénat) expression individuelle. Si l’on a mis expression directe et collective, c’est pour ménager certains syndicats qui étaient un peu perturbés, soucieux de l’introduction de ce nouveau droit qui risquait de dénaturer le collectif (et ils n’avaient pas tort, d’une certaine façon). Donc expression directe et collective. Aujourd’hui elle est entendue beaucoup plus comme une expression individuelle. Par conséquent là où jusqu’alors le travail était défini par le poste occupé (qualification des conventions collectives, la définition du poste, etc…), vous entrez dans la définition du poste et en somme vous vous fondez dans la définition technique du poste, c’est cela qui vous donne votre statut. Eh bien désormais, ce qui est pris en compte ce sont de plus en plus les qualités personnelles, les qualités individuelles, les capacités d’initiative, de responsabilité, de mobilité, de formation, etc… autant de qualités individuelles qui déterminent votre classe. C’est ce qu’on appelle les critères classants. Et là, quelque chose résume parfaitement tout cela, c’est le glissement qui s’est produit de la thématique de la qualification à celle de la compétence. Avant on était qualifié, maintenant on est déclaré compétent, à raison de ses qualités personnelles, pour telle ou telle tâche. C’est un progrès indubitable. Humanisation du travail dont parlait Friedmann et les autres. On peut dire que c’en est une manifestation. Enfin le travailleur apparait peu à peu. Mais en même temps ce mouvement n’a pas qu’une dimension positive. Et je vois au moins trois raisons de s’inquiéter, de certaines dérives liées à cette évolution :

- Première constatation, le fait que les relations aujourd’hui dans l’entreprise soient de plus en plus personnalisées. Là où on avait des relations entre des statuts juridiques, aujourd’hui on a des **relations entre des personnes qui sont exposées comme telles**. On pourrait dire que les relations d’entreprise aujourd’hui sont des relations de visage à visage. Et quand on est toujours dans ce type de relation, on est exposé au risque de brûlure. C’est-à-dire de mise en cause. Au lieu d’être mis en cause simplement à raison de ce qu’on fait, on est mis en cause désormais pour ce qu’on est. Et cela change tout. D’où à mon sens la prolifération des cas de stress terrible (sans compter l’individualisation par le management, en terme de performance, de compétition, de rivalité, etc… c’est à qui sera le winner, le meilleur et cela finit par se payer en terme de santé mentale). Donc exposition plus forte que par le passé, c’est aussi le harcèlement. Pourquoi s’est-on mis autant à parler de harcèlement moral à partir des années 80, à partir du fameux bouquin de Marie-France Hirigoyen ? Parce qu’à ce moment-là une grande part des salariés ont pu nommer ce qu’ils pensaient être la cause de leur mal au travail. Elle dit juste, et à l’époque ça été une vraie flambée, un million de salariés se trouvait harcelé, à tort ou à raison et souvent de manière difficile à établir. Comment définir le harcèlement moral ? C’est un vrai souci (et j’en parle de temps en temps avec mes collègues inspecteurs du travail et quand ils voient ces sujets arriver devant leur bureau, ils partent en courant), parce qu’on est pratiquement dans l’ordre de l’incernable. La preuve est extrêmement difficile à établir, mais c’est le révélateur de cette implication très forte. Et le burn out, c’est ça aussi. Donc une évolution un peu négative, une involution.

- La deuxième, c’est **l’indissociation qui est apparue entre la vie professionnelle et la vie privée.** : Si je suis moi au travail complètement, à partir de quel moment je sors du travail ? En dévissant ma tête et en la laissant dans le vestiaire ? Aujourd’hui nous sommes dans une situation où on ne sait plus quand le travail s’arrête, avec le risque (considérablement accru par les techniques d’information et de communication, les portables…) considérablement accru que la vie privée soit littéralement pourrie par la vie professionnelle. Et on se prend à rêver du bon vieux temps où lorsqu’on arrivait au travail on se défaisait de sa tenue de ville pour revêtir le bleu, on entrait dans un rôle. Et surtout, moment agréable, c’est quand on enlevait le bleu pour revêtir sa tenue de ville. Et c’était fini. Mais aujourd’hui, beaucoup de travailleurs ont ce qu’on appelle une laisse électronique. Ils rentrent chez eux, et ça continue. Ça continue, et avec le télétravail qui se développe aussi, ça devient pratiquement infini … vous êtes chez vous et vous n’osez pas, même si on vous appelle à dix heures du soir, dire non c’est fini. C’est le patron qui appelle, le chef de service… on a besoin de moi, j’y vais. C’est lié à cette évolution dans le sens de la personnalisation également.

- Et puis la troisième conséquence, c’est l’**érosion, sinon la destruction du collectif**. Le collectif, du fait de cette individualisation, de cette personnalisation, a eu tendance à se défaire, à s’atomiser, à s’émietter. Les conséquences sont connues : c’est une exposition plus grande que par le passé des salariés aux exigences sans frein de certaines entreprises. Faute de pouvoir créer un rapport de force selon les bonnes vieilles lois de la mécanique, un bon vieux rapport de force, et bien on se trouve parfois dans une situation d’être laminé, d’autant que sur le plan économique s’ajoute la financiarisation : On vient de le voir récemment avec l’affaire Vivarte. Vivarte qui est en situation difficile et qui a été racheté par des fonds de pensions qui considèrent que, là comme ailleurs, le seul souci n’est pas les salariés, mais d’avoir un rendement de 6 à 10% à l’année, c’est ça l’essentiel. Il faut que la machine tourne en ce sens, et s’il faut dégager du monde et bien on le fait. Ce qui va se passer chez Peugeot d’ailleurs. Chez Peugeot les résultats sont bons mais on va supprimer 2000 postes. C’est ce que l’on appelle les licenciements boursiers.

\_ \_ \_ \_ \_ \_ \_

Troisième aspect. J’ai envisagé jusqu’à présent la place du travail. Le travail revient, reprend des couleurs. Retour en force de la valeur travail. Deuxième aspect son contenu : un travail de plus en plus personnalisé, subjectivité en somme. Et le troisième aspect concerne le statut du travail et là je m’étais posé cette question dans la revue des jésuites Projets  « Salariés, une espèce en voie de disparition ? » et à l’époque tout un discours proliférait, surtout sous l’horizon ultra-libéral, qui voyait le travail évoluer vers un développement formidable du travail indépendant. Enfin la liberté pour tout le monde. Extraordinaire ! Un auteur américain dans « la conquête de la liberté » dans les années 80-90, dit que nous allons certainement vers une société où il y aura 10% de salariés, le noyau incompressible des salariés dont on a absolument besoin dans le cœur, et 90% de gens seront dans des statuts très divers allant d’intermittents à indépendants, en passant par d’autres statuts interlopes de free lance, etc… C’est présenté comme une sorte d’idéal pour l’avenir du travail, et le statut du salarié finit par ressembler aux montres molles de Dali. On a l’impression que le contrat de travail s’est tellement flexibilisé qu’il ressemble aujourd’hui au mieux à du chewing-gum, au pire à un camembert qui a mal tourné, un espèce de truc informe. Voilà un propos d’un ministre du travail d’il y a deux ans et demi (je ne dirai pas qui c’est) : « Le contrat de travail n’impose pas toujours un rapport de subordination entre employeur et salarié. Il est signé par deux personnes libres qui s’engagent mutuellement. » Ceux d’entre vous qui ont un peu de pratique du droit du travail savent bien que le socle, l’axe-même du droit du travail, c’est la subordination : Subordination juridique et subordination économique. Et voilà qu’un ministre du travail vient dire que le contrat de travail n’impose pas toujours un rapport de subordination. De quoi parle-t-il ? D’autre chose que du contrat de travail, mais si cette autre chose que le contrat de travail est tenu pour contrat de travail, ça veut dire qu’il est vidé de sa substance. Une montre encore plus molle qu’on l’imaginait… Ceci dit, si j’avais eu à corriger ce propos du ministre (on allait vers 1/20…), je lui mettrais néanmoins 5/20 parce que juridiquement c’est faux, mais sociologiquement, ce n’est pas si bête que ça. C’est recevable. En effet, l’évolution s’est faite en direction de l’indécision de cette forme de travail. Aujourd’hui le contrat de travail, le statut de salarié, est exposé à une tendance implosive, c’est-à-dire que son contenu se désagrège, devient beaucoup moins net, et en même temps une tendance explosive, c’est-à-dire une tendance à la multiplication des contrats qui ressemblent à certains égards au contât de travail, mais qui finissent par le subvertir, c’est-à-dire le vider de sa substance. Dans le monde d’Uber (tout le monde parle d’Uber aujourd’hui… Uber, uberisation…), vous pouvez tous ubériser, l’ubérisation de l’emploi est partout. Qu’est-ce-que c’est qu’Uber, ou B&B, et combien d’autres plateformes qui distribuent du travail, qui mettent en contact les demandeurs et les offreurs de travail. Ce sont des gens qui sont en statut généralement pour la France (et à l’étranger aussi) d’auto-entrepreneurs. Ils s’adressent à une plateforme et disent : Je veux bien travailler avec vous, vous me donnez le travail, je l’accomplis, vous me payez et je vous donne une commission en retour. Le problème, c’est que assez vite au cours du temps ils se sont aperçu que finalement, la liberté posée en principe au départ, tendait à se réduite à la portion congrue. On leur imposait des horaires, on leur imposait des rythmes de travail, on leur imposait des contrôles, des évaluations qui pouvaient aboutir à l’éviction de la plateforme, etc… et certains ont pu se dire au fait, ne serait-on pas devenus de salariés déguisés en artisans, en indépendants ? Et c’est au cœur du débat aujourd’hui. C’est un très grand débat puisqu’en Californie le juge a dit « ces gens-là sont des salariés ». L’année dernière un des tribunaux du travail de Londres a dit : « Ces gens-là sont des salariés ». En France, plusieurs conseils de prud’homme se sont prononcés dans le même sens. Autrement dit, on a là une opération-vérité qui est en train de se faire sur la situation des travailleurs Uber. Mais c’est une situation déjà ancienne. C’est une vielle histoire, et je vais vous raconter une petite anecdote rapportant la façon dont, dans les années 80, on a découvert tout à fait la même chose à propos de gens salariés et que l’on débaptisaient pour en faire des artisans, tout en continuant à travailler avec eux. Vous voyez l’astuce. Un patron s’adresse à l’un de ses salariés : « Je te conseille d’aller prendre ta carte à la chambre des métiers. Tu t’installes comme artisan. Tu vas voir…formidable… la liberté pour toi. L’indépendance n’a pas de prix… Mais en même temps, je te donnerai du boulot, laisses-moi faire la prospection, je te donnerai les chantiers…je m’en charge. » C’est dans les chantiers de construction que je l’ai découvert; et l’histoire est la suivante : Je passe sur un chantier en 82. C’était une construction importante et je vois des ouvriers à 7-8 mètres de haut, sans aucune protection. Pour leur porter assistance juridique, je les invite à descendre prudemment. Ce qu’ils font. L’un d’eux arrive. « Inspection du travail ». Il sort sa carte d’artisan sur un mode un peu narquois « Mr l’inspecteur je vous ai bien eu. Vous ne pouvez rien contre moi, je suis artisan ». Sur quoi je réponds « Ce n’est pas un problème. Vous pouvez vous tuer à votre compte, ça ne me regarde pas. Très franchement, je trouve votre réaction un peu stupide. Surtout, vous voyez les risques que vous prenez. Si vous tombez sur la dalle de béton, vous vous tuez (ce qui va d’ailleurs se produire six mois plus tard à Concarneau avec la même entreprise) ». Il dit « c’est vrai. Je vais appeler mon chef d’équipe. » Un chef d’équipe d’artisan ! Ça c’est une tribu que je n’avais jamais rencontrée, ça venait de sortir. Et J’ai eu le fin mot de l’histoire : Dans cette entreprise de construction de charpente métallique du Morbihan, 50 salariés ont accepté la proposition de l’employeur de devenir artisans. Et ils continuaient à travailler exclusivement pour lui, et de surcroit il y avait des contrôles réguliers d’évolution des chantiers, etc… J’ai donc mis un P.V. dont l’objet n’était pas tant l’inapplication de l’article 6 du décret du 8 janvier 1965 sur la protection dans les travaux publics, mais dont l’objet était la requalification du statut. Et je disais au juge « là nous avons à faire à des gens qui ne sont pas des artisans. Ce sont des artisans de façade, la réalité est qu’ils sont encore et toujours salariés. Je vous demande monsieur le juge de le reconnaitre, et après vous appliquerez le décret de janvier 1965. » L’affaire vient devant le tribunal correctionnel; je suis convoqué comme témoin et je vois mes gaillards arriver, accompagnés de leur ex-employeur et je comprends à ce moment-là que c’est cuit. Ils ont témoigné contre mon témoignage et le juge ne peut que constater qu’après tout rien ne peut empêcher un salarié de devenir artisan. Rien. Ils l’ont fait librement. Ils le disent, on ne peut rien contre cela. Ce qui prouvait que la pire des subordinations est la subordination économique. Car que s’était-il passé ? Le nouveau donneur d’ouvrage leur a dit : « Si vous faites les malins, si vous dites un mot de trop quant à vos statuts, c’est fini pour vous, vous n’aurez plus de boulot, vous irez vous faire voir ailleurs. » Donc ils se sont inclinés. Alors que la femme de l’un d’entre eux m’avait dit « Merci monsieur l’inspecteur de ce que vous faites, parce que enfin nous allons pouvoir commencer à respirer. Mon mari est obligé de travailler 50 à 55 heures par semaine dans des conditions épouvantables pour récupérer à peu près la rémunération qu’il avait autrefois. Parce qu’il doit maintenant payer ses cotisations sociales. » Évidement ça change beaucoup de choses.

Là cela a été un échec, mais, rassurez-vous, des collègues ont relevé des PV çà et là presque à travers toute la France et l’affaire s’est terminée à la cour de cassation en octobre 85. La cour d’appel de Rennes a approuvé d’avoir requalifié des contrats hors-contrat en contrats de travail.

Tout cela pour vous dire que Uber n’est que le remake, la reprise d’une formule tout à fait ancienne. A l’époque c’était dans le bâtiment, mais on l’a vu essaimer. Dans les taxis déjà. Il n’y avait plus un salarié dans les taxis. C’étaient des voitures louées par des sociétés et les gens se payaient pour la location du véhicule. Dans la batellerie navale il n’y avait plus un seul salarié. Les chauffeurs routiers étaient de plus en plus des artisans. On leur disait : Je te fais le camion à un prix d’ami. Tu le prends, tu t’inscrits, et puis on continue à travailler ensemble si tu veux. Moi je serai la plateforme et toi tu travailleras pour moi. C’était une formule déjà assez banale.

Tout cela pourrait inquiéter. En réalité, et je vais terminer là-dessus, on constate que le salariat résiste assez bien. Il résiste d’autant mieux que les magistrats se montent lucides et déterminés face à de telles pratiques d’escamotage de situation.

Deuxième constat, le travail précaire demeure relativement stable. On parle beaucoup de multiplication des CDD mais ce qui fait un peu illusion, c’est la fréquence des petits contrats courts dans certains secteurs d’activité. Et si l’on enlève ces contrats courts qui concernent en particulier l’activité automobile, on s’aperçoit qu’en réalité le travail précaire ne concerne qu’environ non pas 80% des salariés entrant dans le marché du travail, mais 60%. Vous savez qu’il faut distinguer l’entrée dans un emploi qui se fait souvent par le CDD, et le volume total des CDI qui est aujourd’hui de l’ordre de 85%.

Troisième constat le travail indépendant n’a pas décollé. On peut le regretter, malgré la formule des auto-entrepreneurs (un million d’auto-entrepreneurs), on ne peut pas dire que le travail indépendant ait décollé. On dénombrait en 2005 deux millions de travailleurs indépendants et en 2014 2,8 millions. En l’espace de près de dix ans, moins d’un million de plus, ce n’est pas une évolution spectaculaire. Ce qu’il faut redouter le plus aujourd’hui, et je terminerai par cette note un peu plus sombre, c’est l’accélération, peut-être considérable, peut-être exponentielle, de la destruction du travail salarié, de la destruction des emplois. Pour l’instant on sait où on en est avec le chômage en France, mais c’est une évolution qui pourrait s’accélérer dans des proportions considérables à la faveur du développement de l’automatisation, grâce à l’informatique et toutes les techniques de communication. Et l’on peut dire qu’aucun secteur d’activité désormais n’y échappera. Ce qui marque une crise du déversement. Alfred Sauvy avait bien montré que lorsque les emplois étaient supprimés dans le primaire, ils passaient dans le secondaire. Lorsqu’on supprimait des emplois dans le secondaire, ils passaient, comme dans une cascade, dans le tertiaire. On peut dire qu’aujourd’hui la suppression des emplois dans le tertiaire à la faveur de ce que je disais à l’instant, pourrait entrainer des emplois dans le quaternaire, c’est-à-dire des relations à la personne, l’augmentation de la population âgée, etc… tout ça va alimenter ce secteur… Malgré tout, cela ne sera pas suffisant pour éponger la suppression des emplois. Je vais vous donner quelques exemples de ce qui pourrait se passer. Je les dois à un ami qui ce matin m’adresse un document intitulé « Le meilleur des mondes » s’ouvrant sur ce constat qu’en 98 Kodak avait 170.000 employés, vendait 85% du papier photo. Kodak a fait faillite et en l’espace de 5 ans la situation s’est totalement retournée. Les nouveaux appareils de photo numériques, eux-mêmes aujourd’hui menacés par les portables. Nous sommes entrés dans la quatrième révolution industrielle. Première révolution industrielle, le fer; deuxième révolution industrielle, l’électricité; troisième révolution industrielle, le pétrole. Aujourd’hui c’est la révolution du numérique. Le texte continue : Dans les cinq prochaines années les logiciels vont transformer la plupart des industries traditionnelles. Uber est tout simplement un logiciel. Uber ne possède aucune voiture et est pourtant devenue la première compagnie de taxi du monde. Et Uber va répliquer à cette évolution qui est peut-être imposée par les juges en achetant des voitures sans chauffeur. C’est ce qu’a déclaré le patron d’Uber. On estime que la voiture sans chauffeur sera prête dans 5 à 7 ans environ. Voilà un secteur qui risque de connaitre de sérieuses difficultés. Aux États-Unis continue ce texte, de jeunes avocats ne trouvent pas de travail, tout simplement parce que l’ordinateur Watson d’IBM peut donner un avis légal en quelques secondes pour des causes plus ou moins compliquées, le tout avec 90% de justesse. Donc exit très largement la profession des légistes, des avocats. Les huissiers peuvent craindre : Quoi de plus mécanique qu’un travail d’huissier qui enregistre, il n’y a plus qu’à mettre l’ordinateur sur le coup… L’ ordinateur Watson aide à diagnostiquer le cancer avec quatre fois plus de précision que les humains… et l’on pourra grâce aux voitures autonomes sans chauffeur révolutionner nos villes : Pas besoin d’avoir sa voiture. Il suffira d’appeler une voiture. Elle se présentera, on montera dedans, on ira où on voudra. A quoi bon avoir sa propre voiture ? C’est un mouvement qui se dessine déjà chez les jeunes. Je le vois chez certains de mes enfants qui n’ont pas de voiture, ça ne les intéresse pas. Quand on n’a pas de voiture, on la loue. Ça sera une forme de location de voiture, mais à la minute. On a besoin d’une voiture, elle arrive, elle est là. Et avec cet avantage, dit le texte, de diminuer le risque d’accident. Actuellement dans le monde 1,2 million de personnes meurent chaque année sur les routes dans des accidents d’auto. Un accident tout les 100.000 Kms. Avec les voitures autonomes, il y aura un accident tout les dix millions de kms (à supposer qu’elles soient absolument viabilisées… Il semble que ce ne soit pas encore au point, mais là encore on sous rassure). En Chine une imprimante 3D a réalisé un édifice de six étages complet. Donc, le bâtiment ça peut craindre, comme disent les enfants. On ne va pas continuer…

\_ \_ \_ \_ \_ \_ \_

Terminons sur ce point, en rejoignant mon propos de l’an dernier à propos de la solidarité. Nous allons sans doute, en dépit et à cause de l’importance du travail et de la nécessité de permettre au plus grand nombre d’y accéder, nous allons être confrontés à de nouveaux partages du travail, étant entendu que j’ai conscience que ce terme à propos du travail est discutable, mais on voit bien ce que ça veut dire. On ne peut pas imaginer une société dans laquelle certains feraient des heures supplémentaires à n’en plus finir, ce qui est le cas dans certains secteurs d’activité, quand d’autres sont parfaitement privés, dépourvus de la moindre activité. Ça ne peut pas durer. Il y a donc un effort indiscutable de solidarité à faire, et je dis bien de solidarité, ce qui changera de ce qui s’est passé avec les RTT. On ira de nouveau vers cette réduction du temps de travail, mais la vraie solidarité suppose une RTT qui risquera d’être coûteuse pour tout le monde. On ne pourra certainement pas refaire l’erreur qu’on a commise depuis 81 lors du passage de 39 à 35 heures, Mitterrand intervenant contre Pierre Maurois, contre Jacques Delors, pour imposer la compensation intégrale. Passage de 39 à 35 heures avec compensation intégrale. Résultat : Les chefs d’entreprise ont trouvé la solution d’augmenter la productivité, donc la densité du travail, avec les conséquences qui s’en suivent en termes de stress, de malaise au travail. On a créé 350.000 emplois au lieu du million annoncé tout simplement parce que c’était une stratégie du faux-semblant. On a amélioré par la RTT la situation des salariés des grands postes en leur permettant de travailler moins, d’améliorer leur vie personnelle, plus qu’on a amélioré la situation des chômeurs véritablement, par l’effet de ce coût qui était difficilement supportable par les entreprises. On ne pourra pas recommencer ça. Ce qui veut dire qu’il faudra trouver des modalités pour mettre en œuvre cette solidarité. On ne peut pas imaginer non plus qu’on impose des réductions à des smicards, par exemple. A partir de1,5 SMIC, deux SMIC il faudra envisager des diminutions. Mais tout ça suppose que nous pensions notre mode de vie autrement, que nous ne soyons plus prisonniers de tous les besoins dont on nous accable et qui nous ligotent de toute part. Bref que nous redevenions un véritablement autonomes vis-à-vis de la publicité, vis-à-vis de toutes ces sollicitations multiples et variées qui nous mettent dans des situations difficiles alors qu’elles pourraient être un peu plus simples si l’on avait la maitrise de soi et de sa vie. Je termine sur cette note un peu paradoxale puisque je vous ai dit tout à l’heure que le travail se porte plutôt bien. Mais l’emploi ne se porte pas bien. Alors il faut aller vers une situation où le travail sera une forme d’emploi pour le plus grand nombre possible. C’est notre intérêt. L’horizon annoncé pour 2050 (je ne vous ai pas donné le chiffre), c’est disparition de 50% des emplois. Nous irons vers une situation explosive… et nous n’y avons pas vraiment intérêt. Si la solidarité n’est pas mise en œuvre par conviction, il faut qu’elle le soit par raison. Voilà chers amis, je vous soumets ça à la discussion…