

Perspective des syndicats

Autor(en): **Ghefli, Jean-Pierre**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **56 (1998)**

Heft 4: **Forum Ressource Humaines "l'individu et le travail : le divorce?" : actes du colloque du 8 octobre 1998**

PDF erstellt am: **01.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-140737>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

PERSPECTIVE DES SYNDICATS

Jean-Pierre GHELFI
*Conseiller économique
syndicat FTMH, Neuchâtel*

Introduction

Ce n'est jamais par hasard ou par inadvertance, innocemment donc, que l'on utilise certains mots de préférence à d'autres. Parler de divorce implique qu'il y ait eu mariage antérieurement. Ce devrait être la première question à se poser. Elle est essentielle.

L'une des caractéristiques de l'économie de marché, qui s'est imposée durant la première moitié du siècle passé, est d'avoir à la fois créé le salariat et intégré le travail, et de leur avoir imposé ses règles de fonctionnement. Est apparu ainsi le «marché du travail» qui a été, le siècle passé, une obscénité sociale. Avec la bénédiction de mètres de rayons de livres de théorie, il a permis l'exploitation des enfants, des femmes, des hommes, et plongé leurs existences dans une misère accablante.

Ancien paradigme versus nouveau paradigme

Si mariage il y a eu, il fut assurément forcé et contraint. Ce n'est donc pas une surprise que les modalités de ce «mariage» aient été, au travers des luttes sociales et politiques, constamment remises en question. Disant cela, ce n'est pas tant aux écrits des auteurs révolutionnaires du 19^{ème} siècle auxquels je pense, qu'au livre de Karl Polanyi : «La grande transformation».

Depuis lors, de l'eau a coulé sous les ponts et les rapports de travail se sont calmés. La révolution soviétique et Keynes sont passés par là, de même que l'Etat providence et les conventions collectives de travail.

- La révolution soviétique, parce qu'elle a constitué une concurrence au capitalisme qui a obligé ce dernier à lâcher du lest.
- Keynes, parce qu'il a montré que l'économie de marché ne parvient pas spontanément à un niveau d'équilibre qui corresponde au plein emploi.

- L'Etat providence, parce qu'il a permis de trouver un équilibre entre les besoins de l'économie et ceux des gens.
- Les conventions collectives de travail, parce qu'elles ont engagé les partenaires dans une pratique de la concertation qui paraît préférable à la confrontation.

Le résultat de cette évolution d'un siècle fut un pacte ou compromis social que Robert Castel (l'auteur des «Métamorphoses de la question sociale») formule ainsi : un certain équilibre, certes conflictuel et fragile, entre l'économie et le social, c'est-à-dire le respect des conditions nécessaires pour produire les richesses et l'exigence de protéger celles et ceux qui produisent.

Mais ce paradigme, qui caractérise assez bien la période qui a suivi la seconde guerre mondiale, est discuté, critiqué, remis en cause. À proprement parler, cette contestation ne date pas d'aujourd'hui. Elle a commencé dès les années septante et elle se poursuit (encore qu'elle pourrait commencer de connaître une période de vaches maigres, avec l'accumulation de crises, en Asie orientale, en Russie, en Amérique latine...).

L'ancien paradigme n'a pas (encore?) totalement disparu, mais il est assurément toujours davantage supplanté par un nouveau paradigme qui s'articule autour de ce que Riccardo Petrella appelle «l'évangile de la compétitivité». L'une de ses caractéristiques est de considérer que les droits des travailleuses et des travailleurs, ainsi que les protections dont ils disposent sont autant d'obstacles à la compétitivité des entreprises, donc à leur développement.

Ce paradigme s'appuie sur les théories économiques dites néolibérales, la politique hégémonique des Etats-Unis à travers les options prises de déréglementation de multiples activités économiques imposées à l'ensemble du monde, et le retour en force du capitalisme symbolisé par la primauté de la «shareholder value» (valeur actionnariale).

Entre ces deux paradigmes :

- le mur de Berlin s'est effondré,
- l'économie de marché n'a plus de concurrent,
- l'industrie financière s'est mondialisée,
- la télématique a bouleversé les produits, les métiers et les entreprises,
- le chômage n'a pratiquement pas cessé de progresser.

Rapports individu – travail

Cette vaste problématique, esquissée ici à grands traits, conduit-elle à une modification des rapports entre les individus et le travail ?

Commençons par observer, pour tordre le cou à cette idée, qu'on n'examine nulle part une quelconque fin du travail. Le drame, lorsque drame il y a, ce n'est pas le travail, mais l'absence de travail. Tout récemment, le Bureau international du travail (BIT) a rendu public son rapport annuel sur l'emploi qui fait état d'un milliard de personnes, représentant un tiers de la population active dans le monde, qui est sans travail ou sous-employée. Un chiffre qui augmente depuis le déclenchement de la crise en Asie orientale. Qui oserait prétendre que ces personnes n'aspirent pas à avoir ou retrouver un travail rémunéré ?

En Suisse, les «indicateurs du marché du travail 1997» (publication de l'Office fédéral de la statistique) nous permettent de savoir que le nombre total d'heures de travail accomplies (appelé aussi le volume du travail) a diminué de 207 millions entre 1991 et 1996 (6,762 millions en 1991; 6,555 millions en 1996). Recul qui s'est traduit par la perte de 153'000 emplois à plein temps et le gain de 56'000 emplois à temps partiel.

Du côté des salaires, on constate que les rémunérations, en termes réels, sont pratiquement plafonnées. Durant cette décennie, elles n'ont augmenté que de 0,16 % par année. Il y a vingt ans, la hausse moyenne des salaires, en valeur réelle, se montait à 2,6 % par année. Ce qui permet de calculer qu'il faudrait désormais 160 années pour obtenir un relèvement de salaire équivalent à celui que les gens ont reçu en dix ans, entre 1970 et 1979.

Pour revenir aux chiffres du volume du travail, la baisse observée en 1991 et 1996 est plus le reflet de la récession vécue durant cette période que l'indication d'un changement structurel. La même publication de l'OFS montre en effet que le nombre total de personnes actives occupées a augmenté de manière quasiment continue au cours des vingt dernières années : 3,019 millions en 1976; 3,813 millions en 1996.

On peut déduire de ces différentes indications que des gens, des femmes surtout, ont des activités à temps partiel non désirées, entraînant souvent des conditions de vie très difficiles, que trop de gens sont au chômage et que la stagnation des gains est bien réelle. Mais en aucun cas que le travail ne diminue, ni que les gens souhaitent sa disparition, ni qu'ils sont prêts à établir un autre rapport au travail.

Approcher ces problèmes au niveau global comporte cependant certains inconvénients. La généralité est faite de cas particuliers. Je n'ai pas de peine à imaginer qu'au sein d'un couple dont les deux membres ont une formation moyenne à supérieure et qui ont chacun une activité professionnelle, le désir existe de ne pas nécessairement travailler à plein temps pour pouvoir s'occuper tous les deux des enfants et/ou de profiter de la vie, comme on dit. De tels cas existent assurément. Encore qu'ils doivent être plus fréquents dans le secteur public ou parapublic que dans le secteur privé. Ce dernier est en effet plus réticent à de telles pratiques. À moins qu'il s'agisse d'emplois subalternes. Mais alors le double salaire, complet ou partiel, ne relève plus tant d'un choix de vie que du besoin de parvenir à nouer les deux bouts.

Ces remarques, qu'il faudrait compléter et préciser, me conduisent à penser que l'idée, sinon la pratique, d'un autre rapport au travail est plutôt une problématique de personnes relativement privilégiées. Pour les moins privilégiés, le travail reste une nécessité absolue, et je ne vois pas quels changements pourraient intervenir qui modifieraient cette exigence. Pour les pas privilégiés du tout, c'est-à-dire les personnes qui sont durablement sans emploi, quelles qu'en soient les causes et les raisons, je comprends qu'on cherche des solutions alternatives. Elles peuvent s'appeler emplois de proximité ou travaux d'intérêt général, ou aller dans la direction de l'instauration d'un revenu minimum ou d'un revenu garanti d'existence. Mais pour les deux premiers, il s'agit le plus souvent d'un pis-aller, et pour le troisième (revenu d'existence), d'une solution qui ne peut être ni durable ni généralisée, car sinon elle entraînerait une telle augmentation des prélèvements fiscaux que les contribuables s'y refuseraient.

Au-delà même de ses aspects financiers, le travail reste un élément central dans la vie humaine, et j'ai personnellement quelque peine à imaginer qu'on puisse découpler l'individu et le travail.

Duo inséparable

En préparant cet exposé, j'ai repensé au livre de Primo Levi «Si c'est un homme» qui raconte la vie quotidienne, ou plutôt l'horreur de la vie quotidienne, dans un camp de concentration nazi. Et plus particulièrement à la remarque suivante :

«Chajim est mon compagnon de couchette et j'ai en lui une confiance aveugle. Il est polonais, juif pratiquant, versé dans l'étude de la Loi. A peu près de mon

âge, il est horloger de son métier, et ici à la Buna, il travaille dans la mécanique de précision. Cela fait de lui un des rares détenus à avoir conservé cette dignité et cette assurance qui naissent de l'exercice d'un métier dans lequel on se sent compétent».

Ainsi, même dans les pires moments qu'on puisse imaginer, l'exercice d'un métier confère dignité et assurance. Peut-être un jour en ira-t-il différemment. Mais pour le moment, c'est-à-dire dans la société dans laquelle nous vivons, l'individu et le travail sont inséparables, quels que soient les aléas, collectifs et/ou individuels, de la vie.

Certes, on peut discuter de savoir s'il n'est pas excessif d'affirmer que le travail donne un sens à la vie. En revanche, il me paraît indiscutable que la vie des gens est déstabilisée, perturbée, par la perte d'emploi.

Robert Castel note à ce propos que «l'existence, au mieux problématique et au pire désespérée, que mènent la plupart des «demandeurs d'emploi» montre que l'importance du travail n'est sans doute jamais aussi sensible que lorsqu'il fait défaut». Cet auteur en tire la conclusion qu'il est probablement juste de dire que, dans nos sociétés actuelles, les rapports de travail et les rapports au travail sont de plus en plus problématiques, mais qu'il est faux d'en déduire «que l'importance du travail s'efface inéluctablement».

Marché du travail

J'en reviens, obsession d'économiste, au marché. Tout à l'heure, j'ai affirmé, un peu abruptement peut-être, que le marché, le siècle dernier, n'avait eu de cesse d'intégrer le travail et d'y appliquer ses principes de fonctionnement. Est né ainsi, création complètement nouvelle dans l'histoire humaine, le marché du travail. Mais pour que s'appliquent les règles de prix et de concurrence, il faudrait que le travail soit analogue à des biens ou des services qui peuvent être échangés et qui sont reproductibles. Or, manifestement, le travail a d'autres caractéristiques. En particulier il ne peut être isolé de la personne qui l'exerce, et il n'est pas vraiment échangeable ni reproductible.

Notons en passant, que l'économie de marché n'a pas seulement des problèmes de coexistence avec le travail, elle en a aussi avec le sol. Les raisons sont les mêmes. Si le sol, à la différence du travail, peut être échangé, il n'est, comme le travail, pas reproductible.

Marché et travail ne font donc pas bon ménage. Au début même, les tensions ont été violentes. Elles n'ont pu être progressivement pacifiées que grâce aux divers systèmes de protection qui ont été mis en place : législation sociale, législation du travail, conventions collectives de travail.

Autant d'institutions qui sont maintenant plus ou moins fortement critiquées et remises en cause par le néolibéralisme et le dogme de la compétitivité.

Ce nouveau paradigme est fondé sur l'idée d'un système économique plus efficace, c'est-à-dire créateur de plus de richesses, donc devant apporter un plus grand bien-être à l'ensemble de la population. A mon avis, il n'a pas encore apporté la preuve qu'il tient ses promesses.

En revanche, il est déjà acquis qu'il a donné naissance à une société plus dure et plus violente.

Au cours des vingt dernières années :

- les inégalités salariales et sociales se sont accrues;
- il est devenu plus difficile d'acquérir et de conserver son emploi;
- l'excellence et/ou la performance sont des critères qui ne cessent de se généraliser;
- ils induisent une augmentation du stress au travail;
- qui génère des maladies professionnelles et/ou des invalidités prématurées;
- les formes d'emploi dites atypiques prennent de l'ampleur (contrat à durée déterminée, travail sur appel, petits boulots);
- la précarité et l'exclusion augmentent.

Je me réfère à cet égard au dernier Rapport mondial sur le développement humain qui indique qu'en Amérique du Nord et en Europe occidentale, 18% des adultes ont un niveau de compétences si faible qu'ils ne sont pas à même de satisfaire aux besoins de lecture élémentaires d'une société moderne; davantage encore de personnes ont un niveau d'alphabétisation insuffisant pour leur permettre de suivre une formation pour trouver un emploi qualifié. Dans les pays riches, indique encore ce rapport, une nouvelle forme de pauvreté liée à l'exclusion se répand. L'abondance des biens matériels atteint des niveaux sans précédent, mais le nombre de ceux qui n'ont pas de toit, pas de travail et pas assez à manger augmente.

Il n'est paradoxal qu'en apparence que le système économique puisse être à

la fois plus efficace et plus injuste. Le surplus d'efficacité recherchée n'est pas gratuit. Il exige davantage d'efforts, de peine, de concentration de la part de celles et ceux qui travaillent. Il est aussi plus technique et plus exigeant aujourd'hui qu'hier, et dévalorise de ce fait les connaissances passées ou dépassées. Surtout, il tend à privilégier le management qui s'approprie l'essentiel des gains de productivité et de rentabilité obtenus.

La semaine dernière, l'hebdomadaire alémanique «Cash» a montré qu'au cours des cinq dernières années, le montant des bonus attribués au management de l'UBS-SBS (ou plutôt le montant des bonus que le management de cette banque s'est octroyé) a été systématiquement un multiple des montants supplémentaires qui ont été versés aux actionnaires durant cette période. Il est possible que le cas soit particulier, bien qu'en réalité peu probable. Il indique en tout cas que nous ne sommes pas en présence d'un système de redistribution automatique des gains de productivité à tous les échelons de l'entreprise et de la société.

L'une des théories pour justifier les fusions d'entreprise est qu'elles permettent des synergies qui en améliorent l'efficacité et la rentabilité. Plusieurs études démentent cette affirmation. En règle générale et dans la durée, la valeur boursière des sociétés qui fusionnent augmente moins fortement que celle des entreprises qui ne cherchent pas nécessairement leur bonheur dans une taille toujours plus grande.

L'économiste américain John Galbraith a même avancé l'hypothèse que la principale raison pour laquelle des sociétés en reprennent d'autres réside dans la hausse des rémunérations, prébendes et autres bonus que les managers peuvent en retirer.

Le pacte démocratique

Vous aurez compris que je ne pense rien de bon du nouveau paradigme qui s'impose dans nos sociétés. Il est source d'inégalités et d'injustices supplémentaires, il contribue à détruire «les rapports collectifs de solidarité» (Robert Castel).

Il résulte de cela, bien évidemment, des conséquences sur le rapport entre l'individu et le travail. Mais la cause des difficultés, les raisons du divorce éventuel sont ailleurs. Les remèdes ne résident pas dans un nouveau rapport de l'individu au travail, mais dans une société qui retrouverait son objectif, conforme au pacte démocratique qui nous lie, de réaliser le plein emploi et d'améliorer le bien-

être de tous.

Il est devenu habituel de dire que le plein emploi est un objectif inaccessible. Hypothèse que l'économie officielle justifie en parlant de «seuil incompressible de chômage». Un seuil dont on est d'autant plus amené à douter de la pertinence que la théorie reste incapable de le fixer, puisqu'il varie selon les périodes et les pays.

Une part du chômage est due, j'en conviens, aux changements techniques. Ce qui pose des problèmes d'adaptations au niveau des qualifications des gens. Mais cela n'a rien de nouveau. Depuis ses débuts, la société industrielle est une société de changements. Dire qu'il y a aujourd'hui plus de changements qu'hier me paraît historiquement très discutable (mais il est vrai que nous sommes plus sensibles à nos propres souffrances qu'à celles que vécurent nos aïeux).

Le fond du sac, en réalité, est ailleurs. Il réside dans l'exigence du capital d'obtenir un meilleur rendement de ses placements financiers. Au cours de ces quinze, vingt dernières années, le niveau de rentabilité des entreprises considéré comme normal n'a cessé d'être revu à la hausse.

Disons, pour simplifier, qu'un rendement de 5% - 6% des fonds propres d'une entreprise était considéré comme acceptable dans les années 70. Le niveau «acceptable» a passé à 10% - 12% dans les années 80. La norme, maintenant, est entre 15% - 20%. Nombre de fusions récentes d'entreprises ont eu pour justification ultime qu'elles permettraient d'obtenir de tels niveaux de rentabilité.

Le travail, nouvelle définition ?

Cette évolution a au moins deux conséquences que je voudrais souligner.

1. La première est qu'elle tend à condamner les activités dont le rendement n'est pas jugé «suffisant».
2. La seconde est que les placements financiers étant devenus plus rentables que ceux faits dans le commerce et/ou l'industrie, l'argent s'investit plus volontiers dans l'économie financière que dans l'économie réelle.

Peut-être les événements que nous vivons depuis un peu plus d'une année (crise en Asie orientale, puis en Russie et maintenant sur les marchés boursiers occidentaux) conduiront-ils à réévaluer les dogmes dominants ?

Toujours est-il que le Produit national n'ayant que deux composantes, le

capital et le travail, il est évident que la gourmandise croissante du premier s'exerce nécessairement au détriment du second. Ce qui se traduit par la stagnation globale des salaires réels, à laquelle j'ai déjà fait allusion, et par la hausse du chômage.

Dans ce contexte, atteindre le plein emploi paraît certes difficile, mais rien n'interdit de se demander si, précisément, ce contexte est le bon et s'il ne faut pas en modifier certaines de ses caractéristiques.

Du même coup, la question du divorce entre l'individu et le travail ne se poserait plus, ou du moins elle se poserait en des termes différents qui ne les opposeraient plus l'un à l'autre.

Ma conclusion, je l'ai trouvée dans le site internet québécois «Réseau d'activités à distance», sous la plume d'Hubert Houdoy : «Non, le travail ne disparaît pas, car les besoins sont considérables. Mais nos économies ne sont pas régies par les besoins. Elles suivent la demande solvable et les opportunités de profit que propose la valeur d'échange.»