

INSTAURER ET DEVELOPPER DES DYNAMIQUES DU TRAVAIL.

Instaurer car il faut les fonder sur des actes politiques forts et des dispositifs juridiques. Développer car il s'agit d'un processus vivant nécessitant implication personnelle et lutte collective

SOMMAIRE.

- I) Origine du concept.**
- II) Emploi et dynamiques du travail**
- III) Au-delà de l'emploi**
- IV) Le travail alors ?**
- V) Quelques considérations sur le travail tel qu'il se présente aujourd'hui.**
- VI) Quelques propositions pour des « dynamiques du travail » dans l'emploi.**
- VII) Mais après, au-delà de l'emploi ?**
- VIII) Pour conclure.**
- IX) Quelques références bibliographiques.**
- X) Annexes (3).**

Avertissement :

Ce texte tente la synthèse de plusieurs approches concernant la question du travail de façon à prendre ce sujet comme un élément fondamental de la sortie de crise, à la fois dans une démarche de transformation de l'emploi et simultanément dans la visée d'aller « au-delà de l'emploi ».

Il s'agit d'un document de travail qui fait appel à des notions parfois complexes qui ne sont pas forcément explicitées ici. Il faut donc aller fouiller ailleurs, notamment chez les auteurs cités dans les références. Il ne faut pas le prendre comme un travail de spécialiste mais comme celui d'un militant politique ou syndical qui cherche à rassembler expériences et connaissances sur le sujet.

Résumé succinct du document.

- I) **Origine du concept.** L'idée de « dynamique du travail » a été avancée en 1998 dans le livre « *demain l'emploi* » écrit par Jean-Christophe le Duigou et Roland le Bris. Ils indiquaient: « aucune évolution n'est possible sans une refondation, une rénovation, un élargissement de la sécurité de la personne au travail dans ses multiples dimensions. Le « *mûrissement* » de la dynamique du travail est à ce prix... Il convient de souligner à quel point l'innovation qui consisterait à mettre fin à l'insécurité subie par le monde du travail pourrait déboucher sur une voie de développement original en Europe. »
- II) **Emploi et dynamiques du travail.** Dans la « dynamique du travail » l'homme est moins considéré comme une ressource, comme une chose déplaçable, transposable selon des prescriptions comptables abstraites. Il devient sujet et acteur de l'activité ce qui permet non seulement de mieux vivre l'emploi mais d'explorer les voies incertaines et créatrices du travail complètement ignorées aujourd'hui. Les « dynamiques du travail » parient sur la créativité et l'efficacité à libérer dans le « travail réel », générant ainsi des capacités nouvelles aujourd'hui inconnues et probablement insoupçonnées de développement humain, d'objets et modalités de production et de création, de nouvelles rationalités favorables à l'émancipation et au remembrement de la démocratie politique, économique et sociale.
- III) **Au-delà de l'emploi** L'expression est d'Alain Supiot qui indique dans son ouvrage « l'esprit de Philadelphie » (éditions du Seuil, janvier 2010) : « l'emploi ne fournit plus un cadre normatif suffisant pour assurer à tous, à l'échelle de la planète, un travail décent ». Objectivement, depuis un quart de siècle, l'emploi devient le carcan du travail. Aller « au-delà de l'emploi », dépasser la forme « emploi » dans les activités laborieuses signifie la mise en place de procédures et de droits qui ne s'enfermeront plus dans le lien de subordination ou « l'employabilité » mais qui se définiront à partir du travail lui-même. C'est-à-dire, en conséquence, qui reconnaîtront la place centrale de « l'homme producteur ».
- IV) **Le travail alors ?** Mais pour aller « au-delà de l'emploi » on ne peut se contenter de constater ou même d'analyser la maltraitance du travail, la régression des garanties normalement issues du « droit du travail » permettant une certaine protection des salariés en compensation de leur subordination. Il faut en fait se questionner sur le travail lui-même car l'essentiel dépend de la conception que l'on en a : ou la trime ou l'un des caractères fondamentaux de l'être humain ; le caractère qui fait humanité.
- V) **Quelques considérations sur le travail tel qu'il se présente aujourd'hui.** L'homme producteur est beaucoup trop évincé du débat politique. Sa légitimité à intervenir sur la création des richesses, sur les décisions, sur toutes les sphères du pouvoir est marginalisée ou même réprimée au bénéfice d'un *homme consommateur* qui doit s'extravertir dans les folies de la mode, gaspiller dans la démode, pleurnicher et dépenser avec la nostalgie du temps passé. Quand l'homme producteur est évincé ou réprimé, c'est la conscience de classe qui disparaît. C'est un pan existentiel de la dignité humaine qui a été opprimé, aliéné par la globalisation financière, le management, la gouvernance, étouffé dans le débat public ou médiatique, culturellement ignoré ou marginalisé. Toute « dynamique du travail » est un acte de reconquête de cette dignité et de la ré-identification de la personne humaine dans sa capacité fondatrice à créer et à produire.

VI) Quelques propositions pour des « dynamiques du travail », de l'emploi vers son dépassement. Les réflexions ou pistes de propositions ne sont évidemment ni exhaustives ni hiérarchisées mais elles chercheront une cohérence pour constituer un droit effectif, efficace et non simplement formel permettant la prise en main par la personne humaine de son avenir grâce à des cadres collectifs lui donnant les ressources pour exercer son libre choix. Il s'agirait de mettre tout cela en musique sur le plan juridique en recherchant une nouvelle efficacité à partir des dynamiques du travail. Cette recherche de cohérence nécessite que les critères de gestion des activités, des entreprises, des services publics doivent se dégager du dogme de la compétitivité, cache-sexe hypocrite de la rentabilité financière ou de l'austérité budgétaire à son service et viser l'efficacité sociale. Simultanément il faut créer les conditions d'un développement humain gratifiant, pour ne pas dire exaltant. Il faut donc sortir du rabougrissement intellectuel et imaginaire, de l'idéologie de la rente pour construire un véritable projet national de développement. National et non pas nationaliste ! Car pour exister dans un monde « mondialisé » on ne peut le faire sur des stratégies « ectoplasmiques » mais à partir de l'histoire et des capacités productives des peuples, et donc des nations et de leurs cultures. Alors, la conception, la mise en œuvre de nouveaux droits d'intervention, l'expérience concrète de leur application devraient conduire au glissement progressif du « contrat de travail » vers un ensemble de statuts rassemblant les droits de la personne et consacrant dans la société la place centrale du travail.

VII) Mais après, au-delà de l'emploi ? Ne faut-il pas considérer que le droit de propriété relatif à l'accumulation ne doit pas être supérieur aux droits fondamentaux humains et aux statuts de la personne et doit être progressivement mis en déclin jusqu'à son éradication, ce qui donnerait un sens concret au terme de « socialisation des moyens de création, de production et d'échange » : socialisation de la propriété et de l'usage dans laquelle l'usage personnel serait étendu, protégé et garanti. En conséquence, ne doit-on pas imaginer de nouveaux systèmes financiers, monétaires, fiscaux et de cotisations? Comment envisager les relations économiques et financières internationales ? Dynamiques, connaissances, droits et pratiques nouvelles sont indispensables en tant que fortes potentialités d'émancipation. Inversement, subordination, surexploitation peuvent être autant de facteurs d'aliénation. Alors, quelles institutions nouvelles mettre en place, quel droit nouveau inventer permettant ce bond de civilisation ?

VIII) Pour conclure. Il faut engager une réflexion qui dépasse l'affrontement habituel sur les conditions du partage pour revendiquer les capacités à décider : les pouvoirs pour pouvoir changer. C'est tout l'enjeu et toute l'importance d'un projet politique radical mis à l'épreuve du réel, des constructions programmatiques, des luttes et des capacités de rassemblement.

INSTAURER ET DEVELOPPER DES DYNAMIQUES DU TRAVAIL.

La base du système d'emploi dans l'économie libérale est constituée par « l'employabilité » c'est-à-dire la capacité à répondre à des besoins et à des normes de travail déterminés par l'employeur pour un poste ou une fonction donnés en vue de la réalisation du profit. L'ensemble des requis exigés pour la tenue du poste est la « compétence ». Il s'agit là d'un système ségrégatif et mortifère qui porte non seulement atteinte à la situation personnelle des salariés ou des travailleurs mais aussi à la qualité du travail. Ce système est en crise profonde en France et en Europe. Il faut le remplacer par un système de dynamiques du travail fondé sur le développement des capacités des personnes et des territoires sur lesquels elles vivent ou agissent. On peut concevoir qu'une telle orientation pourrait constituer un puissant moteur de sortie de crise. Pourquoi « instaurer » et « développer » ? Instaurer car il faut les fonder sur des actes politiques forts et des dispositifs juridiques. Développer car il s'agit d'un processus vivant nécessitant implication personnelle et lutte collective.

Origine du concept.

L'idée de « dynamique du travail » a été avancée en 1998 dans le livre « *demain l'emploi* » écrit par Jean-Christophe le Duigou et Roland le Bris. Ils indiquaient en particulier page 45 : « aucune évolution n'est possible sans une refondation, une rénovation, un élargissement de la sécurité de la personne au travail dans ses multiples dimensions. Le « mûrissement » de la dynamique du travail est à ce prix... Il convient de souligner à quel point l'innovation qui consisterait à mettre fin à l'insécurité subie par le monde du travail pourrait déboucher sur une voie de développement original en Europe. » À ce titre ils reprenaient à leur compte l'expression de Gérard Lyon-Caen concernant le droit du travail qui deviendrait alors « un droit de l'activité laborieuse quelles que soient les modalités selon lesquelles s'exerce cette activité ». C'est ce que Jean-Christophe le Duigou désignait comme un « droit à la création de richesses pour tous ». Ces considérations amenaient les auteurs à proposer, dans la logique développée par Alain Supiot dans son rapport à la commission européenne « au-delà de l'emploi », un nouveau modèle d'emploi permettant de fonder un « plein-emploi solidaire » reposant sur 3 strates : un premier niveau de droits sociaux universels, un 2e niveau constitué par un statut de la personne au travail, un 3e niveau de statuts particuliers maintenus dans un cadre unifié relatif aux branches ou aux activités permettant une atténuation voire une progressive disparition du critère de subordination.

A l'observation de diverses recherches et du sens des mouvements sociaux, on peut synthétiser les besoins fondamentaux à satisfaire selon 3 catégories interdépendantes : les sécurités de la vie, le respect et la maîtrise des temporalités de l'homme et de la nature, le développement des capacités à décider ensemble¹.

¹ *Tout d'abord les besoins de mise en sécurité*, en sûreté de l'être humain, de sa vie. Au premier rang desquels on trouve la paix et simultanément le développement social procuré par les droits à la santé, à l'habitat, à la nourriture, à l'énergie, à l'eau, au travail, à la connaissance permettant de vivre dignement et de contribuer à la création de richesses pour l'ensemble de la société etc. Sûreté aussi dans le rapport à la nature.

Ensuite, le besoin de maîtriser le temps. Les temps de la vie, des apprentissages, du développement personnel, des désirs sont étrangers aux rythmes hystériques de l'accumulation du capital qui s'imposent dans l'emploi mais aussi dans la vie de tous les jours. Ces rythmes n'ont rien à voir avec les rythmes beaucoup plus lents de la nature. Les temporalités de la vie doivent supplanter celles du capital.

Enfin chaque être humain à besoin de décider pour lui-même. Ce qui pose à la fois la question de la démocratie donc des ressources en termes de droits dont chacun va disposer mais aussi des capacités concrètes à exercer cette démocratie avec la formation, l'éducation, la connaissance et la culture scientifique en sachant que les théories de la peur que l'on agite aujourd'hui étouffent ce besoin. Ces théories sont totalitaires, elles ne supportent pas le débat.

Au-delà des concepts de « travail concret » et « travail abstrait », l'observation des activités de travail montre que « concret » ou « abstrait » il n'y a de production réelle que par des actes non seulement prescrits ou normés mais aussi singuliers, personnels liés à chaque situation, aux histoires des collectifs de travail, à leur expérience. C'est le champ du « travail réel » sans lequel tout se grippe et rien ne se produit. C'est le champ des autorégulations, des initiatives personnelles, des implications microscopiques des personnes dans l'usage d'elles-mêmes que fait le travail. Le travail est usage de soi, pour soi, par soi, pour les autres et par les autres. Il s'agit là d'un registre ignoré y compris par le travail concret. Il sous-tend l'implication personnelle et subjective des personnes et donne son sens au travail, il sous-tend les adaptations permanentes qui en permettent l'efficacité, il sous-tend aussi sa dimension contradictoire d'émancipation et de souffrance. C'est le champ enfin de la subversion des prescriptions, de l'émergence d'alternatives potentielles pour la création de nouvelles normes dépassant les normes anciennes vécues alors comme handicap ou oppression².

Les « dynamiques du travail » parient sur la créativité et l'efficacité à libérer dans le « travail réel », générant ainsi des capacités nouvelles aujourd'hui inconnues³ et probablement insoupçonnées de développement humain, d'objets et modalités de production et de création, de nouvelles rationalités favorables à l'émancipation et au remembrement de la démocratie politique, économique et sociale⁴.

Développer une dynamique du travail consistera à agir dans plusieurs directions pour sortir celui-ci du carcan des dogmes qui en empêchent la créativité et qui l'écrasent sous l'idéologie de la rentabilité, de l'employabilité, de la précarité et de la rente. Une dynamique du travail cherchera à libérer et reconnaître les capacités à créer mais aussi à générer du plaisir et un sens de la responsabilité dans les activités humaines. Elle ne cherchera pas a priori à mettre en avant les faits visibles et traditionnels de l'emploi, mais en amont tout ce qui est invisible : le travail. Car le travail est la grande inconnue de l'activité économique. Il est même le grand inconnu des cultures populaires habituelles et contemporaines. C'est l'emploi qui prédomine. C'est alors le travail abstrait qui écrase la vie réelle. Il faut donc accepter que le travail soit un point aveugle et incertain de la gestion. Il y a des risques et des paris engagés qui dépasseront alors en les subvertissant tous les calculs économiques. Il y a du qualitatif qui doit s'imposer et s'articuler dans une dialectique critique avec le quantitatif. On suggère ainsi un nouveau mode de développement ou une nouvelle croissance et de nouveaux indicateurs. Indicateurs d'ailleurs qui seront ou quantitatifs ou qualitatifs. Par exemple : une dynamique du travail suppose de dépasser les clivages travail-hors travail, durée du travail tous liés à la forme « emploi » pour aborder la question des rythmes. En sachant que les rythmes de la vie et de la nature ne sont pas ceux de la circulation ou de l'accumulation du capital il faudra donc réfléchir aux temporalités de la vie, vie des hommes et des femmes de la naissance à la mort, vies présentes dans la biosphère et donc rapport à la nature et à la biodiversité. Il faudra aussi sécuriser les activités et les relations économiques pour permettre aux entreprises de véritablement entreprendre au lieu d'être ballotées dans les contraintes du court terme imposées par les marchés financiers. Mais pour cela il faut des cadres capables de sécuriser ces nouvelles stratégies. C'est là

² Voir de ce point de vue le « manifeste pour un ergo engagement » par Yves Schwartz dans « l'activité en dialogue » aux éditions Octarès en mars 2009.

³ Alors qu'aujourd'hui on estime à plus de 4 % de la PIB ce que coûte la gestion catastrophique du travail dans les entreprises et les services publics (accidents, maladies, démotivation, absentéisme etc.)

⁴ Pour Robert Salais au séminaire de la CGT en juillet 2009, le travail s'inscrit dans une définition anthropologique élargie comme une : « *activité humaine qui vise à la réalisation et à l'accomplissement de soi, à l'action sur le monde et dans le monde pour le changer et le transformer* ». Comme nous le verrons plus loin : c'est le travail qui fait humanité dans l'activité humaine. Par ailleurs, pour Amartya Sen prix Nobel d'économie, il ne peut y avoir d'économie pertinente sans éthique et sans démocratie. Sauf à considérer les personnes comme des idiots rationnelles, idiots cars soumises à des comportements répétitifs qui sont les hypothèses nécessaires à l'application de règles et modèles mathématiques rationnels fondant les dogmes totalitaires de l'économie libérale.

qu'interviennent l'État et la nation. C'est à ce niveau-là qu'il faut imaginer un projet national de développement qui pourrait mobiliser les forces vives et les imaginations pour sortir de l'indigence intellectuelle, de l'idéologie rabougrie de la rente, de l'incapacité à produire, de l'esprit de soumission pour un véritable esprit pour entreprendre !

En conclusion, en reprenant une expression de l'économiste Marc Bartoli lors des premiers séminaires intitulés « taches du présent » organisés à l'université de Provence, il s'agit d'inventer « la civilisation du travail » alors qu'aujourd'hui nous sommes dans celle de son exploitation.

Emploi et dynamique du travail.

Le travail cristallisé dans l'emploi doit avoir pour légitimité et objet l'utilité ou l'efficacité sociale de l'activité générée par cet emploi. Au-delà donc du critère mutilant « d'employabilité » il faudra rechercher la meilleure qualité du travail, les meilleures conditions d'usage des personnes dans l'emploi (finalité du travail, conditions de travail, relations professionnelles, interprofessionnelles et territoriales, connaissances et qualifications, usages de soi, pour soi, pour ou par les autres, savoir-faire, expérience singulière et collective), l'efficacité des processus de travail (productivité globale des facteurs, effets sociaux, sociétaux et environnementaux, responsabilité des entreprises, etc.). Dans la « dynamique du travail » l'homme est moins considéré comme une ressource, comme une chose déplaçable, transposable selon des prescriptions comptables abstraites. Il devient sujet et acteur de l'activité ce qui permet non seulement de mieux vivre l'emploi mais d'explorer les voies incertaines et créatrices du travail complètement ignorées aujourd'hui. Enfin, il conviendra de « civiliser » le rapport de subordination à l'employeur par l'amélioration des relations sociales dans l'emploi. Il s'agira alors de rendre effectif et efficace pour les travailleurs le « droit à la négociation » et de rendre une forte légitimité démocratique à l'intérêt général et à la délibération publique.

Reconstruire une telle considération pour « l'homme au travail » est aussi une question de dignité en même temps que d'efficacité sociale pour les actes productifs.

Hors de l'emploi, on peut anticiper sur ce que peuvent être des « dynamiques du travail » en observant le plaisir au travail des retraités, injustement qualifié de bénévolé. Du moins lorsque leur santé et leur pension l'autorisent. Alors, injecter des dynamiques du travail dans l'emploi permettrait d'imaginer un dépassement de l'emploi, un « au-delà » de l'emploi vers des formes de travail plus émancipées.

Au-delà de l'emploi.

L'expression est d'Alain Supiot qui indique dans son ouvrage « l'esprit de Philadelphie » (éditions du Seuil, janvier 2010) : « l'emploi ne fournit plus un cadre normatif suffisant pour assurer à tous, à l'échelle de la planète, un travail décent ».

Concrètement, le lien de subordination est de moins en moins protecteur. Ce n'est plus l'actionnaire qui finance l'activité, en prend le risque, en récolte les profits mais en assume les pertes. Au contraire, l'actionnaire est financé par l'activité et donc par celles et ceux qui la réalisent. L'emploi et le salaire sont les principales variables d'ajustement de la réalisation des rentabilités financières depuis maintenant près d'une trentaine d'années. La « ressource humaine » réifie le travailleur et le travail. Il découle de cette contradiction un imbroglio de droits et de normes qui tantôt rappellent la protection du salarié, tantôt la soumettent aux « lois économiques » de la construction européenne :

le droit de la concurrence dans un marché ouvert où celle-ci est libre. Avec un rôle exorbitant et étranger à toute démocratie de la commission et de la cour de justice⁵.

Mais pour aller « au-delà de l'emploi » on ne peut se contenter de constater ou même d'analyser la maltraitance du travail, la régression des garanties normalement issues du droit du travail permettant une certaine protection des salariés en compensation de leur subordination⁶. Il faut en fait se requestionner sur le travail lui-même car l'essentiel dépend de la conception que l'on en a : ou la trime ou l'un des caractères fondamentaux de l'être humain ; le caractère qui fait humanité.

Le travail alors ?

Le travail sera cette part de l'activité humaine qui crée la valeur, qui produit les richesses. Enjeu d'appropriation personnelle et sociale, éthique et politique, singulier et anthropologique. C'est le travail, qui fait humanité⁷. Il s'inscrit donc dans **l'activité humaine**, c'est à dire la *manière dont les femmes et les hommes produisent leur existence dans leur rapport à la nature, dans leurs rapports entre eux et ce faisant se produisent en tant qu'êtres humains.*⁸

Avec cette conception de l'activité on embrasse d'emblée les questions du milieu, de ce que l'on appelle aujourd'hui, à tort ou à raison, l'écologie. On insère l'homme dans sa biosphère. Et simultanément, au-delà de cette vision qui pourrait être considérée comme naturaliste, on pose le rapport social. On pose l'être humain comme un être social qui se déploie dans l'histoire de ses sociétés et non dans le simple champ biologique. Le travail peut alors aussi se définir comme un rapport social de production ayant une valeur pour les autres⁹.

Objectivement, depuis un quart de siècle, l'emploi devient le carcan du travail¹⁰.

⁵ Voir en particulier les arrêts Viking et Laval interdisant le droit de grève contre les délocalisations au nom du droit supérieur de la concurrence libre et non faussée dans un marché qui doit rester ouvert.

⁶ Voir annexe 3 pour les évolutions de l'emploi et quelques unes de leurs conséquences.

⁷ Attention : il ne faut pas confondre ces « richesses produites » qui ont une valeur d'usage et éventuellement une valeur d'échange avec les richesses naturelles qui ne prennent de valeur qu'à partir du moment où on leur applique un travail humain.

⁸ Voir aussi annexe 3.

⁹ « La vraie richesse sur laquelle peuvent compter les peuples ne se trouvent pas dans les coffres-forts des banques mais dans leur capacité de travail. C'est de ces capacités qu'il faut partir si l'on veut sortir des impasses aux actuelles et cela implique de ne pas considérer le travail comme une ressource exploitable ou un capital humain, mais comme un lieu essentiel de la réalisation de soi. » D'après Alain Supiot dans « dans l'imaginaire cybernétique fragilise le droit », mars 2012.

¹⁰ Malgré 8 millions de personnes exclues du travail ou en situation de grande précarité, malgré les bas salaires, le sacro-saint « emploi » est recherché, espéré et simultanément, trop souvent redouté car il crée de la « souffrance au travail ». Mais parle-t-on bien de travail alors que les salariés, constatant souvent la mauvaise qualité de ce qui est produit, disent : « c'est pas du travail »? Voici ce que déclarait Jack Ralite au Sénat le 2 décembre 2011 : "..., *Quand on discute des activités humaines, c'est l'emploi qui l'emporte. On peut le comprendre du fait de la tragédie du chômage, mais, ce faisant, la problématique de l'emploi marginalise l'approche du travail, quitte à obscurcir sa nature, son rôle et les questions que pose précisément la maladie du travail. Ainsi le travail est presque devenu, dans certains propos, une branche de l'emploi.* » L'emploi ne serait-il pas la forme contemporaine prise par l'exploitation du travail? Par les luttes, il bénéficie d'un droit dérogoatoire: le « droit du travail ». Il s'agit d'un rapport juridique et social inégalitaire entre le code des sociétés et le code du travail. En échange de ce droit, le salarié est placé en situation de subordination par rapport à son employeur. La rupture de ce lien inégalitaire fait basculer automatiquement le salarié dans une nouvelle catégorie sociale et statistique « complémentaire » à celles de « l'emploi » : celle du chômage. Et ceci depuis la fin du XIXe siècle. L'emploi a « inventé » le « chômage ».

Aller « au-delà de l'emploi », dépasser la forme « emploi » dans les activités laborieuses signifie la mise en place de procédures et de droits qui ne s'enferment plus dans le lien de subordination ou « l'employabilité » mais qui se définiront à partir du travail lui-même¹¹. C'est-à-dire, en conséquence, qui reconnaîtront la place centrale de « l'homme producteur ».

La translation s'opérerait ainsi d'une vision statique et défensive de la « protection sociale » agissant pour atténuer les plaies dues aux aléas ou aux stratégies économiques vers une notion beaucoup plus active de « citoyenneté économique et sociale ». Avec donc, les capacités à décider induites par cette citoyenneté. Voici la visée, la substance des propositions qui suivent. Elles parient sur les capacités humaines à franchir une étape dans la civilisation en articulant les notions « d'incertitude », de « dynamique », « d'adaptabilité », « d'aléas » à celles de « sécurité » et de « développement humain » car, contrairement à ce que les conservateurs font croire, il n'y a pas de contradictions antagoniques entre ces notions. Il suffit simplement de placer « l'humain d'abord » et non pas la finance.

Quelques considérations sur le travail tel qu'il se présente aujourd'hui.

Le travail est quasiment absent des controverses politiques depuis maintenant plusieurs décennies mêmes si de façon tout à fait récente « les choses évoluent dans le bon sens ». Le mouvement d'opposition au capital s'est essentiellement focalisé sur l'emploi, le contrat ou les conditions de travail, le salaire au détriment du contenu, c'est-à-dire du travail lui-même.

Les « dramatiques d'activité » ont été négligées, voire effacées avec ce que suppose pour l'action la mise à jour de ces dramatiques : aller auprès des travailleurs concrets, s'interroger sur ce qui se passe dans leurs têtes et leurs corps, sur les liens qu'ils tissent avec leurs camarades de travail dans des histoires toujours partiellement nouvelles qui les différencient les uns des autres. Il manque donc dans ce type de rapport, le lien à la personne, son écoute pour restituer au niveau de l'action du sens commun capable de la mobiliser et de lui ouvrir des horizons¹².

Aujourd'hui le capitalisme avec sa contre-révolution a réussi le tour de force de fonder son fonctionnement idéologique sur des *modes et rapports de consommation*. Il génère des consommateurs extravertis et a besoin de producteurs introvertis. La société, notamment à partir des années 60 et surtout depuis 1968 est devenue permissive pour le consommateur et répressive pour le producteur.

Cette mutation du capitalisme se traduit dans les pratiques individuelles et dans les modes de penser. Elle a été rendue possible par un immense *mouvement de récupération des désirs humains*. L'apprentissage de la vie n'est plus l'apprentissage d'un métier dévalorisé mais l'apprentissage au gaspillage sur le « *marché du désir* » où le désir devient *envie*, aussitôt suivi par la culpabilisation des « écolos -- décroissants ».

¹¹ Ceci d'autant plus que cette subordination tend à être dépassée par une forme de « programmation » résultant de la sanction par la « performance » aussi bien au niveau des organisations qu'aux niveaux particuliers des emplois.

¹² Une telle attitude est loin d'être spontanée. Par exemple, lors du congrès d'un syndicat d'entreprise, sont réunis une trentaine de syndiqués avec à l'ordre du jour « leur travail réel ». Ceci dans les années 95. L'assistance était composée majoritairement d'ingénieurs, de cadres, de techniciens. Tous les témoignages des intervenants nombreux mettaient en évidence à la fois leur engagement personnel (leur usage de soi) de façon extrêmement précise mais simultanément suggéraient ou explicitaient des critiques et des propositions alternatives tenant à la gestion et à la stratégie de leur entreprise. Mais faute de grille de lecture et d'écoute adéquate, le représentant de l'union locale de l'époque a assimilé cela à une « séance de psychanalyse collective » !

L'homme producteur est beaucoup trop évincé du débat politique. Sa légitimité à intervenir sur toutes les sphères du pouvoir est marginalisée ou même réprimée au bénéfice d'un *homme consommateur* qui doit s'extravertir dans les folies de la mode, gaspiller dans la démode, pleurnicher et dépenser avec la nostalgie du temps passé mais en permanence doit zapper au gré de l'offre, des marchés et des faiseurs d'opinions ou d'envies. Quand l'homme producteur est évincé ou réprimé, c'est la conscience de classe qui disparaît. Simultanément, l'action syndicale, politique ou associative alternative s'est située essentiellement sur le terrain de la répartition des richesses et donc sur le terrain du capital, en concurrence -- opposition avec lui. Sur cette contestation, force est de constater aujourd'hui qu'elle a été battue dans les 30 dernières années.

C'est un pan existentiel de la dignité humaine qui a été opprimé, aliéné par la globalisation financière, le management, la gouvernance, étouffé dans le débat public ou médiatique, culturellement ignoré ou marginalisé. Toute « dynamique du travail » est un acte de reconquête de cette dignité et de la ré-identification de la personne humaine dans sa capacité fondatrice à produire, à créer. Il y a enjeu à la fois personnel, économiques, symbolique, social, politique incontournable pour la libération du travail de sa surexploitation. Mais il y a aussi défi démocratique.

Alors, reconstruire un projet de société susceptible de mobiliser sur des perspectives d'avenir suppose probablement de changer de paradigmes. D'une part, c'est ce paradigme du *partage de la richesse* confondue avec l'argent qu'il convient de dépasser pour placer au cœur du processus de transformation l'homme producteur qui doit se réapproprier le *pouvoir sur sa création* (dialectique entre valeurs d'usages et valeurs économiques), en choisir la nature et les modalités de production, les critères solidaires de répartition. D'autre part, le travail ne doit plus être abordé que par ses périphéries, ses conditions ou ses résultats (travail abstrait) mais par ce qu'il est réellement c'est-à-dire usages de soi pour soi, par soi, pour les autres et par les autres (travail concret et réel). Toute réflexion économique ne pourra se passer de l'exploration de ce qui se passe réellement dans le travail, de sa mise en valeur comme gisement de richesses potentielles futures insoupçonnées, imprévues. Il faudra produire des connaissances à partir de cette exploration du travail actuellement particulièrement délaissée¹³.

Déjà dans les années 90 la question du travail était fortement posée de façon implicite par de nombreux salariés mais ne s'exprimait pas forcément sous forme revendicative. Souvent on entendait l'expression chez les plus anciens: « avant c'était mieux » et aujourd'hui « on n'y trouve plus son compte ». Avec le recul c'est la conséquence de l'introduction des méthodes managériales et de ce que l'on a appelé par la suite la mondialisation libérale. Les dynamiques du travail et cultures laborieuses antérieures ont été brisées. Elles ont été qualifiées à cette époque-là de « résistance au changement ¹⁴».

Le concept de « dynamiques du travail » doit se situer dans cette perspective et en constituer un des leviers. Alors il faut réaffirmer quelques principes :

¹³ L'ergologie, nouvelle discipline universitaire, s'inscrit dans une telle visée. Elle est la concrétisation d'un travail original mené à l'université de Provence à partir des années 80 en coopération avec de nombreux salariés.

¹⁴ Voir par exemple de ce point de vue l'article « entre activité salariée et retraite : quelle stratégie syndicale ? » par Pierre Bachman dans les cahiers de l'Institut régional du travail d'Aix-en-Provence, juillet 1996, pages 175 à 183. Voir aussi dans le bulletin du comité régional de la CGT de PACA, sur le même sujet, le dossier portant le même titre dans son édition de décembre 1995 (Pierre Bachman, Marie-Thérèse Reynaud, Michel Caciotti Jacques Durafour), dans le même bulletin de mars 1994 le rappel de la contribution d'octobre 1992 de la CGT PACA à l'élaboration du 11e plan : « mettre en œuvre l'objectif du plein emploi » et enfin dans l'édition de janvier 1995 l'article intitulé : « la pleine activité comme issue à la crise : supercherie, utopie perspective ? » De Pierre Bachman et Patrick Minder. Des amorces d'analyse étaient déjà engagées dans toutes ces directions.

1. **Seul le travail produit de la richesse¹⁵**. Il est donc nécessaire d'en fournir une vision rigoureuse qui corresponde à sa dimension anthropologique (voir plus haut). C'est le socle d'un « nouveau mode de développement » et donc d'un développement social durable.

2. **Travaillent ainsi les personnes qui ne sont pas forcément sur le « marché du travail »**. Travaillent toutes les personnes qui créent de la richesse. Il faut aller « au-delà de l'emploi », ici et dans le monde. Il faut en conséquence dépasser l'usage capitaliste de la qualification ou des capacités réduites à la force de travail, dont le prix serait le salaire. Il faut dépasser la « valeur travail » soumise au « temps de travail », à la « gouvernance », à la « compétence » ou à « l'employabilité » comme bases de la création de richesses. Ainsi, il faut nous réapproprier la question de la « valeur », notamment de la « valeur d'usage », des « valeurs économiques » ou « d'échanges » pour en imaginer les horizons contemporains s'extirpant du marché¹⁶.

3. **Si l'on veut changer de paradigmes** il faut passer de la domination des « marchés » à l'objectif de satisfaction des besoins sociaux. On dit par exemple ; « l'eau, la santé, la culture ne sont pas des marchandises ». Il devient essentiel d'en faire de même pour le travail et la finance. L'objectif sera donc de dépasser, en visant à les supprimer, le « marché du travail ¹⁷ » et les « marchés financiers ». Et donc formuler des mesures immédiates comme processus visant ces objectifs. Nous n'aborderons pas ici la question du dépassement des marchés financiers mais il faut toutefois noter que la maîtrise de la monnaie, du crédit et des critères de financements constitue la base fondamentale et incontournable de toute transformation avec l'hypothèse de la « libération du travail ».

4. **Concernant le travail nous sommes au milieu du gué**. Les diverses contributions syndicales ou politiques oscillent entre la régulation du marché du travail et son dépassement, mais cela avec quelques ambiguïtés. Il nous faut peut-être formuler un objectif beaucoup plus radical. Il nous faut englober ces logiques de sécurisation qui, certes restent légitimes, à la formulation d'un « nouveau statut du travail et de la qualification » pour le *plein développement des capacités humaines* au-delà d'un « plein emploi » encore soumis au marché et à la subordination. Statut qui reconnaîtrait la personne comme disposant d'une qualification ouvrant droit à salaire dès sa majorité par exemple. Il est bien dit salaire puisque lié à une qualification et non pas allocation liée à la solidarité charitable.

Le terme de « plein-emploi » est ambigu. Il peut aussi bien signifier « emplois utilisés à plein » c'est-à-dire avec un haut rendement d'occupation et de rentabilité comme il peut signifier une forme d'emploi qui limiterait le chômage à un niveau n'accélérant pas l'inflation. Une autre définition est possible : le plein-emploi serait atteint dans un système productif lorsque, du fait du travail abstrait de certaines d'entre elles, toutes les personnes sont socialisées. Cela implique que 3 conditions soient réunies : que la production soit suffisante pour couvrir les besoins tels qu'ils expriment historiquement ; qu'en conséquence la pauvreté et l'exclusion soient éradiquées et que la mobilité de la population soit volontaire ; que le travail devienne un « droit à la création de richesses » et qu'il s'accompagne d'une véritable démocratie économique (Rénato Di Ruzza, février 1994). Dans le même ordre d'idée, voir aussi la contribution déjà citée en note de la CGT PACA à l'élaboration du 11e plan ainsi que la définition qu'elle donnait du « plein-emploi » dans l'article de Patrick Minder concernant la « pleine activité » (janvier 1995) : «... On peut peut-être avancer l'idée simple selon

¹⁵ Par différence avec les « richesses naturelles » qui ne prennent de valeur que par le travail humain.

¹⁶ Il faut dire alors ce que sera le « marché » : espace ou moment des échanges qui resteront monétaires par souplesse ou commodité, en vue de se procurer certains biens ou services répondant aux besoins sociaux et non pas aux appétits de l'accumulation. Les marchés pourront jouer un rôle flexible d'émulation-coopérations, débarrassés qu'ils seront des agressions de « guerre économique » et de la « concurrence libre et non faussée ».

¹⁷ Qui, de fait, est plus exactement un marché des emplois.

laquelle le « plein-emploi » c'est l'emploi qui répond aux besoins de tous et qui permet à chaque personne le désirant d'accéder sous une forme particulière à un travail ».

5. **Le travail ne doit plus être une marchandise.** Ce n'est pas l'emploi subordonné qui doit créer le travail. Le travail doit s'affranchir de sa valeur marchande qui se cache sous le prix de la force de travail.

Le travail n'est pas une marchandise : en 1944, est signée à Philadelphie entre tous les états alliés, les employeurs et les représentants des salariés une déclaration tout aussi radicale, écrite pour organiser la paix après les brutalités de la guerre : c'est la *Déclaration de Philadelphie* qui refondait l'organisation internationale du travail. Elle stipulait en substance : « le travail n'est pas une marchandise. La liberté d'expression et d'association est la condition indispensable d'un progrès continu. La pauvreté où qu'elle existe constitue un danger pour la prospérité de tous... Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique avec des chances égales. »

Les salariés, au delà des pratiques habituelles légitimant le libéralisme, sont depuis 25 ans les variables d'ajustement de la suraccumulation du capital. Ils ne sont plus simplement exploités pour la réalisation de la plus-value sur la marchandise, ils ne sont pas simplement licenciés lorsque l'entreprise est en difficulté. Ils constituent des ressources ajustables, variables, utilisables et jetables pour faire toujours plus d'argent, de « valeur » pour les plus corporatistes des corporatistes : les « actionnaires » ou les « investisseurs ». Cache sexe du pillage du travail par les spéculateurs. L'exploitation n'est donc plus linéaire, elle devient exponentielle avec un système de plus en plus cannibale. Tout se passe comme si le capital était doté d'une âme et la personne humaine était devenue une chose. Il faut donc sortir le travailleur de la subordination à l'employeur. Pour cela on peut aller jusqu'à imaginer, par exemple, la suppression progressive de ce que l'on nomme aujourd'hui « employeur ». Ceci paraît brutal. Il faut en expliciter les enjeux et les mécanismes. Il ne serait pas question de supprimer « l'entrepreneur » mais sa fonction « d'employeur »¹⁸ afin qu'il puisse se consacrer à son travail correspondant à ses capacités et à son choix d'entrepreneur. Évidemment, dans cette hypothèse, se mettront en place de nouvelles institutions et de nouveaux droits destinée à reconnaître les capacités des personnes et à fournir aux systèmes productifs les qualifications dont ils auront besoin¹⁹. Il s'agirait d'une véritable révolution de la représentation économique et sociale. Lénine a dit « tous les pouvoirs aux soviets ». Aujourd'hui il faudrait dire : « tous les pouvoirs aux travailleurs ». Et force est de constater que le travail et les travailleurs sont totalement absents des institutions décidant des politiques. On parle d'emploi mais pas de travail, sauf lorsqu'il s'agit de pleurer les suicidés ou les accidentés. Il y a une grande légitimité à la radicalité de cette proposition : elle s'oppose à la violence du capital envers les salariés subordonnés mais aussi des agriculteurs, des artisans ou de nombreux entrepreneurs de TPE, PME.

6. **En conséquence** ; remettre l'homme au cœur de nos sociétés c'est rendre au travail sa place centrale. C'est inventer la civilisation du travail alors qu'aujourd'hui nous vivons dans l'archaïsme de sa surexploitation. Évidemment avec la conception du travail énoncée plus haut.

Voilà pour l'horizon tel qu'on peut le concevoir. En ne renvoyant pas cet horizon à la saint-glinglin ! Mais en l'ayant pour objectif de façon à construire un processus de transformation partant de situations actuelles, dans les conditions idéologiques actuelles, permettant l'expérience concrète de transformations radicales.

¹⁸ Ou du moins l'affaiblissement de son rôle comme on le verra plus loin avec le « statut du travail ».

¹⁹ C'était le cas, avant la « réforme » du statut des dockers en 1992, avec leur bureau central de la main-d'œuvre (BCMO) qui fournissait les équipes aux entreprises de manutention portuaire.

C'est cette expérience qui doit mettre l'eau à la bouche, les idées dans les consciences et les volontés pour produire un véritable bond de civilisation.

Pour cheminer dans cette direction, en appréhendant bien les principes évoqués ci-dessus, il est décisif de bien prendre en considération que le travail ouvre un espace d'indétermination pour la performance économique²⁰ que l'on ne peut résoudre par un raisonnement systématique ou modélisé. Dans le management actuel tout se passe comme si la connaissance du travail allait de soi. Seul l'intéresse le travail abstrait, ses objectifs, ses résultats. Pour cela il faut avoir des « compétences » permettant d'être « employable » alors que managers et directions d'entreprises ignorent profondément ce qu'est le travail réel. En conséquence, la distance entre un tel déni du travail concret et le mépris de ceux qui l'exercent n'est pas si grande ! La dictature des marchés financiers voudrait bien se passer de cette boîte noire d'indétermination qu'est le travail pour produire de l'argent avec de l'argent sans passer par la production. Il s'agit là de la négation même de la vie et de la construction de l'humanité. Inversement, déployer des dynamiques du travail fondées sur l'expérience concrète de celles et ceux qui l'exercent permettrait de dégager des potentialités de croissance insoupçonnées à la fois dans leur nature et dans leur volume. En symbiose avec des politiques financières, fiscales, de crédit et monétaires s'affranchissant de la dictature de la rente, cette « libération » du travail sera non seulement un puissant facteur de sortie de crise mais signifiera une victoire durable de « l'homme vivant » sur la « ressource humaine » dans laquelle il est aujourd'hui maintenu prisonnier.

Quelques propositions pour des « dynamiques du travail », de l'emploi vers son dépassement :

- Avant même de parler de droits nouveaux, il faut faire respecter de façon drastique le droit du travail actuel et simultanément les principes constitutionnel contenus dans le préambule de 1946, largement bafoués au nom du libre échange ! Le code du travail même raboté par la droite donne beaucoup de droits mais ils ne sont malheureusement pas mis en pratique. Il faut donc les rendre opérants en alourdissant violemment les sanctions en cas de non respect (annulation de décisions de gestion en cas de non consultation sérieuse - ce qui peut être l'arme atomique, plus amendes et responsabilité pénale du dirigeant) et en donnant de vrais moyens d'intervention aux autorités de contrôle (inspection du travail, médecine du travail et comme suggéré plus loin, *service nouveau de constatation des relations sociales et de travail*). Il y a donc un préalable à satisfaire : *tout droit actuel ou futur doit être effectif*. Il faut, pour le rendre applicable, créer les ressources et les capacités pour cela. Il s'agit d'une question d'intérêt général, de légitimité publique, de justice sociale et de dignité.
- il devient de plus en plus évident que les relations sociales dans l'emploi ne sont pas satisfaisantes. Dans le but de constater leur état et d'apporter des informations les plus objectives possibles aux divers partenaires en vue de la négociation (y compris dans le cadre des statuts ou conventions particulières évoqués plus loin), il semble utile de mettre en place un service public qui aurait pour mission de visiter les lieux de travail et d'élaborer ces constats. Cette sorte « *d'agence générale de constatation des relations sociales* » participerait à la mise en place de ce qu'Amartya Sen appelle « une base informationnelle de jugement » (BIJ). Un embryon de BIJ existe de façon extrêmement limitée avec l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et ses déconcentrations régionales, les ARACT. Ces organismes effectuent des « diagnostics courts » des conditions de travail, sans esprit contentieux, pour en améliorer

²⁰ « C'est parce qu'elle n'a pas encore totalement renoncé à son modèle que l'Allemagne reste compétitive sur les marchés internationaux et non pas en raison de sa prétendue détermination à réduire drastiquement le niveau des salaires et de la protection sociale. » Alain Supiot déjà cité.

l'exercice et l'efficacité, mais uniquement sur la base du volontariat et de façon très « soft ». Ce nouveau service public pourrait être placé auprès de la sécurité sociale par exemple.

- En s'appuyant sur le respect effectif des acquis, en les développant dans le sens des dynamiques du travail, il s'agit de donner de l'ampleur et du sens à la *démocratie économique et sociale* et de permettre des *négociations* entre partenaires non déséquilibrées mais réelles. De nouveaux droits d'intervention, de propositions ou de contre-propositions, des pouvoirs nouveaux sont à mettre à la disposition des salariés dans le monde de l'entreprise²¹. On pourrait même formuler une hypothèse : les *droits fondamentaux humains* doivent pénétrer les lieux de travail alors qu'aujourd'hui, objectivement, l'entreprise est une zone dérogatoire à certains de ces droits à cause du rapport de subordination, dérogation représentée par les réglementations du travail sérieusement mise à mal par les destructions que le « marché total » opère sur la justice sociale²². Ces droits fondamentaux doivent s'imposer au droit de la propriété lucrative, c'est-à-dire celle qui permet l'accumulation du capital.
- La conception, la mise en œuvre de ces nouveaux droits d'intervention, l'expérience concrète de leur application devraient conduire au glissement progressif du « contrat de travail » vers un ensemble de statuts rassemblant les droits de la personne et consacrant dans la société la place centrale du travail. Tout d'abord un statut politique rappellera, en les rassemblant, les droits universels de la personne en rapport direct avec le droit constitutionnel et les responsabilités citoyennes. Ils s'imposeront au droit de propriété lucrative. La jouissance d'un tel statut ainsi que sa force symbolique pourraient constituer un acte d'intégration forte à une citoyenneté confortée et renouvelée. Ensuite, un statut rassemblera les droits généraux de la personne au travail ou en âge de travailler, dans la conception du travail évoquée ici. C'est-à-dire, fondant un véritable « droit à la création de richesse ». Autrement dit ; « un droit de l'activité laborieuse quelles que soient les modalités selon lesquelles s'exerce cette activité ». Ce statut reconnaîtrait ainsi, à partir d'un certain âge (exemple 18 ans) le droit et la capacité de toute personne à contribuer à la production de valeurs économiques, et donc à toucher un salaire²³ en ce but selon une échelle des qualifications définissant les nouvelles normes salariales. En retour, ce statut préciserait quelles seront les responsabilités de chaque personne vis-à-vis de l'ensemble de la société, quelles seront les incitations et les sanctions favorisant de façon globale les « dynamiques du travail ». La 3e strate de ce dispositif statutaire serait constituée de façon subsidiaire par un ensemble de statuts particuliers²⁴ et si nécessaire de conventions, relatifs à l'exercice de chacune des activités pour tenir compte de leurs spécificités. Ils devront traiter et définir les relations du travail dans le cadre de réseaux cohérents d'activités et d'entreprises, de systèmes productifs ou d'unités économiques. Ils seront donc centrés sur les professions, les trajectoires professionnelles, les formes particulières ou exceptionnelles du travail. Ils devront assurer la « sécurité » des travailleurs en assurant la continuité de ces trajectoires plutôt que la stabilité de l'emploi. Articulé sur le deuxième niveau, ce troisième étage du dispositif mettrait en confrontation-collaboration le rôle nouveau de l'entrepreneur²⁵ restant ainsi partiellement employeur des personnes qualifiées

²¹ En cohérence d'ailleurs avec le préambule de la constitution de 1946 joint à celle, actuellement en cours, de 1958.

²² Lire de ce point de vue le livre d'Alain Supiot publié aux éditions du Seuil un janvier 2010 intitulé : « *l'esprit de Philadelphie ; la justice sociale face au marché total* » où l'on pourra puiser une puissante critique du capitalisme actuel et un bon nombre d'idées ou de propositions vues sous l'angle du droit.

²³ Ce qui rend nécessaire une nouvelle institution salariale pour le versement de ce salaire généralisé à chaque personne qui, très souvent, ne dépendra pas exclusivement d'un « employeur » mais de l'exercice d'un nouveau droit politique. Il s'agira aussi d'en définir les nouvelles modalités de financement, par exemple par l'élargissement de la notion de cotisation.

²⁴ Ce 3e étage du dispositif statutaire n'est pas assimilable aux conventions collectives actuelles : celles-ci sont attachées à l'emploi, le statut à la personne comme un droit inaliénable.

²⁵ Dont les fonctions et le place particulière serait reconnue dans ce dispositif statutaire.

offertes par les institutions salariales de gestion et d'orientation du travail. Le droit devra permettre le libre choix de ces trajectoires professionnelles. De nouveaux instruments juridiques devront assurer la cohérence du dispositif dans sa forme constitutionnelle (statut politique) et législative (2ème et 3ème strates statutaires) ou conventionnelle. Sera ainsi fondée une « *sécurité sociale du travail, de la vie professionnelle et de la formation* ». Les « dynamiques du travail », devront s'articuler avec « l'efficacité sociale » de la gestion et des décisions en abandonnant les logiques mortifères du management ou de l'employabilité. Cet ensemble radicalement neuf, mais dont les prémices se trouvent déjà là dans les statuts publics, visera au développement des capacités des personnes et des territoires sur lesquels elles vivent²⁶. Il y a évidemment, pour concevoir et mettre en place une telle transformation, un important travail théorique, démocratique, législatif et réglementaire à réaliser. On le voit ainsi, ce dispositif statutaire ne serait plus uniquement basé sur l'emploi devenu objectivement trop restrictif, mais sur une notion élargie de travail²⁷, y compris pour le travail non-marchand.

- L'entreprise doit être elle aussi reconnue par un statut ou plus particulièrement par des statuts, en fonction de sa taille, de sa nature etc. comme étant l'espaces et le moment de mise en œuvre de capacités diverses, de confrontations d'intérêts, de convergences d'action pour la réalisation d'objectifs et la création de richesses. L'actionnaire ne doit plus être confondu avec le propriétaire de l'entreprise²⁸, puisque celle-ci n'existe ni en droit²⁹ ni dans le calcul économique. Il s'agit donc, avec ce statut de l'entreprise, de reconnaître une nouvelle entité qui donnera de la cohérence au développement des activités en reconnaissant la place non seulement des actionnaires, mais des organismes de financement, des pouvoirs publics qui contribuent à son développement, des salariés, des entreprises sous-traitantes ou partenaires. Fonder un tel statut doit contribuer à placer la conflictualité éventuelle des intérêts dans un cadre permettant l'élaboration des décisions pertinentes et si possible partagées (voir ci-après). Où du moins transparentes, connues de tous, contestables et amendables. Et donc d'en organiser la responsabilité sociale réelle³⁰.
- *L'entreprise n'est pas une entité isolée surtout lorsqu'on la définit à partir d'un nouveau statut comme ci-dessus. Elle s'insère dans un système.* Développer des dynamiques du travail impose ainsi de *se questionner sur la nature, l'état, le fonctionnement des systèmes productifs* au cœur desquels on trouve en particulier *l'industrie*³¹ au sens le plus large du terme. Ce questionnement devrait permettre de dépasser les raisonnements habituels en « pôles » ou « filières » pour mieux appréhender l'ensemble des relations productives et de travail qui interagissent dans des réseaux de plus en plus complexes et souvent mondialisés mais dont l'efficacité et la régulation supposent l'existence de projets nationaux de développement³². Sans cesse, au cœur de ces processus, on va

²⁶ Voir en particulier les rapports « Eurocap » et « Capright » élaborés au niveau européen sous la direction de Robert Salais.

²⁷ Une partie de ces propositions s'inspire des travaux d'Alain Supiot qui distingue le travail et l'activité de la façon suivante : le travail répond à une obligation volontairement souscrite ou légalement imposée, à titre onéreux ou gratuit, attaché à un statut ou à un contrat. Il s'inscrit toujours dans un lien de droit.

²⁸ Voir par exemple Jean-Philippe Robé dans « L'Entreprise et le droit » en collection « Que-sais-je ? » ou D. Bachet : « Il faut rappeler que l'« entreprise » (structure productive) ne possède pas de personnalité morale et n'est pas reconnue juridiquement... Sa finalité n'est donc pas prise en compte par les outils de gestion dominants... ».

²⁹ Sauf de façon très partielle dans le code du travail ou pour certains usages statistiques (classement par le nombre de salariés par exemple). Mais derrière chacune de ces définitions partielles se profile toujours le code des sociétés donc l'actionnaire.

³⁰ Et ceci d'autant plus que sa taille sera importante.

³¹ Voir de ce point de vue les travaux de Gabriel Colletis « quelle politique pour l'industrie française », rapport du Commissariat général au plan en 1998 et plus récemment, en 2012 « l'urgence industrielle ».

³² Les « guerres économiques » mondiales ou régionales placent l'ensemble des systèmes productifs face à des aléas, à des agressions et à des risques issus des exigences de rentabilité, de prises de positions, de concentration, d'accumulation et de domination. Ainsi, plus on s'éloigne des centres de décisions effectifs plus

rencontrer la qualification, les savoir-faire, les coopérations entre producteurs et les territoires avec leurs capacités endogènes de mobilisation et de développement.

- *Les capacités des salariés*, c'est-à-dire des producteurs essentiels de la richesse, doivent être étendues aussi bien dans la conception actuelle du droit que dans la perspective du futur statut des entreprises. En effet : il ne s'agit pas de doser quelques-uns de leurs représentants dans des conseils d'administration, même si cela est nécessaire, mais de leur donner de réels pouvoirs sur l'élaboration et la direction stratégique des activités. C'est ainsi que les comités d'entreprise, les délégués du personnel dont le statut et le rôle sont à élargir et à conforter (TPE, PME, groupements de métiers, de branches ou de sites etc.) pourraient être dotés d'un droit de veto suspensif, d'un droit à la contre-proposition, d'un droit à l'auto saisine du crédit bancaire ou des fonds publics entraînant la décision de l'entreprise ou du groupe selon des modalités qui permettent à ce pouvoir nouveau de s'imposer à celui exorbitant des financiers et des actionnaires dans une conflictualité éventuelle où les acteurs du travail pourront avoir le dernier mot après confrontation, débats, négociation, délibération. Cela reviendrait à mettre dans l'entreprise un 2e pouvoir légitime, non subordonné à celui des actionnaires, introduisant la controverse et la dimension autogestionnaire. En sachant que c'est l'ensemble de l'entreprise qui aura la responsabilité de mettre en œuvre ce que les IRP auront décidé. L'entreprise deviendrait ainsi bipolaire³³. Il est évident que pour parvenir à cela, les capacités d'expertise des IRP devront être considérablement accrues. Des services publics spécialisés comme la Banque de France dans un rôle élargi et nouveau, devront apporter un appui aux divers partenaires pour permettre à ce nouveau type de gestion de devenir effectif et fécond.
- Des « *groupes de rencontres du travail* » (GRT) pourraient devenir des vecteurs des dynamiques du travail dans le cadre de nouveaux droits en rassemblant les salariés, non pas sur les objectifs de production comme le faisaient les cercles de qualité, non pas sur la souffrance ou le stress au travail comme le font les groupes de paroles, mais sur la base du travail réel et concret vécu par les salariés. Ces groupes deviendraient ainsi des éléments de production de savoirs, des cellules de propositions et d'actions dont la mise en cohérence pourrait se réaliser dans des droits effectifs à la négociation et à la délibération. Ils pourraient se situer, certes sur le lieu de travail, mais aussi sur des territoires, des espaces ou des moments permettant la construction de solidarités et de coopérations. Dans certaines conditions, lorsque cela serait utile, l'élargissement de ces groupes (en lien avec les institutions représentatives du personnel) vers les populations permettrait de mieux aborder le développement territorial, le rapport entreprise-environnement, les questions de financement ou de risques industriels, de rapports à la nature etc. Sur la base de ce savoir, de ces propositions émanant des lieux de vie et des lieux de travail, pourrait se construire réellement une nouvelle économie politique dans laquelle le pouvoir des travailleurs deviendrait effectif comme nous l'avons vu ci-dessus. L'économiste Robert Salais

le système productif est mis en situation de précarité. Résoudre cette contradiction rend nécessaire, non seulement les sécurisations de la personne humaine, les sécurisations sociales mais d'un même mouvement, la sécurisation de ces réseaux sur la base des valeurs réelles produites et non sur celles de la concentration-accumulation des capitaux et des pouvoirs.

³³ A l'instar de Pierre Nicolas (militant CGT chez Renault et membre de la section économique du PG) une *caisse de solidarité productive* abondée par des cotisations économiques pourrait, entre autres, alimenter ce type de financement en complément des fonds propres de l'entreprise. Voir aussi la « revue du projet » du PCF concernant la question de la propriété de l'entreprise et de la place des salariés (article collectif) dans une transformation permettant à ceux-ci d'en devenir les « copropriétaires » par le partage de la part des bénéfices incorporés dans les fonds propres de la société entre les actionnaires et les salariés. Dans cette perspective on peut repérer des hypothèses relatives à l'histoire du mouvement ouvrier du XIXe siècle et quelques visées gaullistes sur le partage capital-travail. Toutefois, si un tel projet peut se concevoir dans un cheminement vers un objectif plus radical, comme celui évoqué ici, l'entreprise n'est toujours pas définie et l'on continue à assimiler d'une certaine façon l'actionnaire avec le propriétaire de celle-ci.

prenait parti dans un article de janvier 2011 pour une « *mise en œuvre renouvelée des fondements de la République : liberté réelle d'accomplissement ; égalité des capacités ; fraternité par l'attention à l'autre et au devenir collectif. Et de l'entreprendre en partant des lieux où nos concitoyens vivent et travaillent pour en faire un projet politique d'ensemble* » en sachant que la dignité humaine, déjà évoquée, surplombe la devise de la République. Propos convergent avec ces propositions.

- Le « *temps de travail* » devrait être dépassé par la notion de *rythme* qui permettrait d'imaginer une autre conception des rapports du travail et du temps en invitant notamment :
 - À saisir *la singularité des situations de travail* qui, y compris pour un même objet de travail, peuvent être différentes selon les personnes, les équipes, les lieux, les histoires singulières ou collectives etc.
 - À mettre en évidence des *périodicités spécifiques*. Il faudrait par exemple s'émanciper d'une mesure simple de rendement pour mieux appréhender les caractères spécifiques des objets ou services produits.
 - À prendre en compte la *pluralité des temporalités* dans une organisation complexe.
 - À reconnaître l'importance de *la maîtrise du temps* dans toutes les dimensions de la dynamique du travail. Dans cette perspective, le temps de travail dans l'emploi pourrait être un temps de vie ouvert à l'inattendu, soucieux de préserver l'effort humain et de valoriser les potentialités de l'expérience individuelle et collective.
- Mais aussi, pourquoi ne pas imaginer à côté des parlements ou assemblées délibératives émanant plutôt d'une conception de la citoyenneté au sens général, des « *assemblées du travail* » à caractère aussi délibératif selon des modalités à préciser ? En France, le Sénat pourrait ainsi laisser place à ce type de nouveau pouvoir délibératif puisqu'on y parle de 6^{ème} République... Il s'agirait de reconnaître dans les processus constitutionnels de délibérations la place du travail et donc des travailleurs comme apport fondamental à la civilisation : la création durable de richesses réelles. De telles hypothèses traversaient les réflexions du mouvement ouvrier à la fin du XIXe siècle ou au début du vingtième ainsi que, dans une moindre mesure, dans les années 70 suite au référendum concernant en particulier la suppression du Sénat et sa transformation.
- Dans le cadre de *l'appropriation sociale* des moyens de production, d'échange, financiers, de création, des savoir-faire et des connaissances, une réflexion est à engager dans 2 directions qui pourraient connaître des concrétisations rapides : d'une part, un *droit de préemption* des salariés sur leurs sociétés, leurs brevets, leurs marques, d'autre part un *droit de réquisition*, de *mise sous séquestre et même d'expropriation* par les pouvoirs publics au nom de l'intérêt général. Les capacités productives placées sous ces régimes pourraient alimenter les bases d'un système productif de type nouveau rapprochant les centres de productions ou de services de leurs lieux de consommation ou d'usage.
- Enfin, on pourrait aussi imaginer la présence des salariés au niveau des tribunaux de commerce ou des chambres consulaires comme les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers dans la mesure où ces institutions seraient pérennisées. Mais avec la définition des « *statuts des entreprises* » ces instruments seront aussi appelés à de profondes transformations.

Ces réflexions ou pistes de propositions ne sont évidemment ni exhaustives ni hiérarchisées mais elles cherchent une cohérence suffisante pour constituer un droit effectif, efficace et non

simplement formel permettant la prise en main par la personne humaine de son avenir grâce à des cadres collectifs lui donnant les ressources pour exercer son libre choix. Il s'agirait de mettre tout cela en musique sur le plan juridique en recherchant une nouvelle efficacité à partir des dynamiques du travail. Cette recherche suggère fortement que les critères de gestion des activités, des entreprises, des services publics doivent se dégager du dogme de la compétitivité, cache-sexe hypocrite de la rentabilité financière ou de l'austérité budgétaire à son service et viser l'efficacité sociale. L'affectation des fonds ou des marchés publics devra répondre à ces critères et au respect des orientations ci-dessus décrites. Ce concept « d'efficacité sociale » dépasse largement la valeur d'un simple critère de gestion. Il suppose une nouvelle culture laborieuse, de direction, d'organisation au service du développement humain durable dans une réciprocité qui ferait que chaque personne attend de la société les ressources pour son « bien vivre » mais qu'en retour, tous les autres acteurs de la société attendent de la personne son implication pour un bien commun négocié et délibéré ensemble. Alors, dans cette perspective, sans aborder ce sujet qui est une grande question en soi, le développement de « dynamique du travail » pose fortement les défis liés à l'école, à la formation des citoyens, des citoyennes et des qualifications dans leurs natures, dans leurs formes et dans leurs propres dynamiques.

On pourra alors objecter : « oui mais où prendre l'argent ? ». À ce lieu commun conservateur, la réponse est relativement simple. Il s'agit tout d'abord d'une volonté politique sous-tendue par le titre de cette analyse : « instaurer ». Puis il s'agit d'un rapport de force, de luttes et de processus suggérés par l'expression « développer ». Ceci dit, travailler mieux, plus nombreux, dans les orientations novatrices évoquées ouvrira des espaces nouveaux générateurs de ressources qui aujourd'hui n'existent pas. Ces ressources sont difficilement chiffrables mais elles émergeront à court et moyen terme. Enfin, et pour le très court terme, la restitution au développement humain des prélèvements exorbitants de la rente financière permettra une rupture décisive, mobilisatrice et significative avec la vie de contraintes aujourd'hui imposées et insupportables. À titre informatif, en annexe on trouvera un chiffrage des énormes gâchis opérés par la rente financière sur le développement humain. Pour la France, cela se situe entre 10 et 20 % de sa PIB annuelle !

Mais après, bien au-delà de l'emploi ?

L'ensemble des mesures évoquées ci-dessus constitue certes une base de transformation extrêmement importante de la situation actuelle. Certaines présentent une forte radicalité (par exemple la notion de statut, celle des pouvoirs) ce qui les situent déjà bien au delà du marché du travail et de l'emploi. Mais globalement elles restent inscrites dans un monde dominé par le capitalisme qui serait soumis à une extrême régulation, une « ultra régulation. Pour élaborer un projet se libérant du capitalisme il faut donc affronter d'autres questions. Au premier rang desquelles celle de la propriété. Ne faut-il pas alors considérer que le droit de propriété doit être revisité pour distinguer en son sein ce qui fait usage particulier, collectif ou socialisé de ce qui fait pouvoir d'accumulation, de suraccumulation capitaliste ? Ne faut-il pas considérer que le droit de propriété relatif à l'accumulation, que l'on pourrait appeler propriété lucrative ne doit pas être supérieur aux droits fondamentaux humains et aux statuts de la personne et doit être progressivement mis en déclin jusqu'à son éradication, ce qui donnerait un sens concret au terme de « socialisation des moyens de création, de production et d'échange » : socialisation de la propriété et de l'usage dans laquelle l'usage personnel serait étendu, protégé et garanti.

En conséquence, ne doit-on pas imaginer de nouveaux systèmes financiers et monétaires au-delà de ceux qui se sont mis en place depuis le Moyen Âge et qui ont sans cesse confondu ou du moins semé la confusion entre le financement des activités et l'extorsion de la rente ? En d'autres termes est-il légitime, dans une perspective de dépassement du capitalisme, de fonder l'activité financière sur des banques mêmes si « on peut les recentrer sur leur vrai métier » ?

Alors, quel sens radicalement nouveau faut-il donner d'une part à la fiscalité, aux impôts qui sont le moyen de financer l'action publique et d'autre part aux cotisations constituant une participation volontaire ou obligatoire pour une action commune solidaire, avec une solidarité « effective » et non affective. La première étant attachée à l'exercice de la citoyenneté, les secondes au financement du développement social?

Comment envisager les relations économiques et financières internationales ? Quelles implications dans l'Union Européenne ? Quelles transformations pour les pratiques de gestion et les normes comptables publiques ou d'entreprises ?

Dynamiques, connaissance, droits et pratiques nouvelles sont indispensables pour le développement et la maîtrise des révolutions scientifiques et techniques en tant que fortes potentialités d'émancipation. Inversement, subordination, surexploitation peuvent être autant de facteurs d'aliénation. Il y a une cohérence forte dans cette visée émancipatrice qui s'oppose à toutes les théories de la crainte, de la peur induisant l'acceptation de barbaries et l'incapacité humaine à maîtriser son devenir. Finalement, l'acceptation de nouvelles formes de totalitarismes.

Alors, quelles institutions nouvelles mettre en place, quel droit nouveau inventer pour signifier ces processus en faisant le pari que les nouvelles organisations, le nouveau droit seront capables d'auto produire des capacités de développement et de nouvelles normes politiques, économiques et sociales permettant un bond de civilisation et réciproquement que l'expérience concrète permettra un renouveau permanent des organisations et du droit ?

En résumé, quelle vision de l'évolution des forces productives ? Quelles dynamiques du travail et des forces sociales mettre en jeu ?

Pour conclure.

Il ne s'agit ni de freiner ni de boudier les luttes ni de critiquer leur sens car, postulant un nouveau partage des richesses capital – travail, elles ont authentiquement un contenu de classe.

Mais il faut engager une réflexion qui dépasse l'affrontement habituel sur les conditions du partage pour revendiquer les capacités à décider : les pouvoirs pour pouvoir changer.

...C'est-à-dire une nouvelle culture qui doit expliciter la radicalité des propositions tout en jalonnant les processus de réformes à partir du réel, mais avec comme objectif de le subvertir et de le transformer en direction de cette radicalité. C'est tout l'enjeu et toute l'importance d'un projet politique radical mis à l'épreuve du réel, des constructions programmatiques, des luttes et des capacités de rassemblement.

Pierre Bachman le 3 août 2012.

Quelques références bibliographiques :

- Travaux de Michel Clouscard, notamment « Le capitalisme de la séduction » (Editions sociales 1981, réédité chez Delga en juin 2006), « Pour une refondation progressiste » (l'Harmattan, septembre

- 2004), « Critique du libéralisme libertaire » (Delga, septembre 2006).
- « Je, sur l'individualité » ouvrage collectif dirigé par Lucien Sève (Messidor, 1988) et autres contributions notamment « Qu'est-ce que la personne humaine ? » (La Dispute, 2006).
 - Travaux d'Yves Schwartz et du département d'ergologie de l'Université de Provence, notamment sa thèse (« Expérience et connaissance du travail », Editions sociales, 1988 et réédition 2012).
 - Contributions de Jacques Duraffourg, ergonomiste analyste du travail.
 - Cahiers de l'institut régional du travail d'Aix en Provence, juillet 1996 page 175 : « Entre activité salariée et retraite, quelle stratégie syndicale ? » par p. Bachman. « Repères régionaux » bulletins du comité régional de la CGT PACA numéro 1,3 et 8 de mars 1994, janvier et décembre 1995.
 - Travaux de Robert Salais (ENS, IDHE Cachan) et Robert Villeneuve, notamment rapport collectif pour l'union européenne « Développer les capacités des personnes et des territoires en Europe » aux éditions de l'ANACT (version française, 2006) et projet « Capright » 2007-2010.
 - Travaux de l'IDHE, dirigée par Claude Didry, (l'École normale supérieure de Cachan) sur les thèmes suivants : Dynamiques du travail, du salariat et de l'emploi, entreprises, produits et territoires, institutions et marchés financiers, savoirs, droit et action publique.
 - Travaux d'Amartya Sen prix Nobel d'économie 1998, notamment « Un nouveau modèle économique » (Odile Jacob, janvier 2003), « Éthique et économie » (PUF, Quadrige, décembre 2002). Voir aussi « L'Economie politique n°27, Faut-il lire Amartya Sen ? » (Alternatives Economiques, juillet 2005).
 - Jean-Christophe le Duigou et Roland le Bris, « Demain l'emploi » éditions de l'Atelier, novembre 1998 et divers articles de presse.
 - Gabriel Colletis : « quelle politique pour l'industrie française », rapport du Commissariat général au plan en 1998 et plus récemment, en 2012 « l'urgence industrielle ».
 - Travaux de l'IREC et de l'ISERES, notamment de Rénato Di Ruzza.
 - Michel Vovelle « Idéologies et mentalités » (Folio histoire, mai 1992),
 - Ignacio Ramonet « propagandes silencieuses » (Folio actuel, octobre 2002).
 - Travaux d'Élisabeth Roudinesco notamment « Pourquoi la psychanalyse ? » (Fayard, août 1999).
 - Robert Rochefort, Dr du CREDOC, « Le bon consommateur et le mauvais citoyen » mars 2007.
 - Jacques Broda sociologue, « Inconscient politique et rapport social d'humanité » et contributions diverses.
 - Travaux d'Yves Clot (CNAM).
 - Travaux de Bernard Friot (IDHE Nanterre), de Paul Bouffartigues (LEST Aix en Provence).
 - Alain Supiot ; « L'esprit de Philadelphie, la justice sociale face au marché total », éditions du Seuil janvier 2010 et ouvrages collectifs sous sa direction « Au-delà de l'emploi », Flammarion, mars 1999, « Servir l'intérêt général » aux Presses Universitaires de France en septembre 2000.
 - Roland Gori, « De quoi la psychanalyse est-elle le nom ?, démocratie et subjectivité », Denoël, septembre 2010.
 - «Le travail dans une perspective écologique », Jean-Marie Harribey *Entropia*, n° 2, printemps 2007.
 - Paul Syndic ; « Urgences planétaires », Le Temps des Cerises, troisième trimestre 2010.
 - Et bien d'autres travaux d'origines universitaires, syndicales ou politiques notamment de la FSU, de la CGT, du PCF, du PG. En particulier séminaire de la CGT sur les transformations du travail tenu en 2008,2009 et 2010, séminaire « d'Espace Marx » de novembre 2011.

Annexes :

1) Préambule de la Constitution de 1946.

1. Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés...
2. Il proclame, en outre, comme particulièrement nécessaires à notre temps, les principes politiques, économiques et sociaux ci-après :
3. La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.
4. Tout homme persécuté en raison de son action en faveur de la liberté a droit d'asile sur les territoires de la République.
5. Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.
7. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglemente.
8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.
9. Tout bien, toute entreprise, dont l'exploitation a ou acquiert les caractères d'un service public national ou d'un monopole de fait, doit devenir la propriété de la collectivité.
10. La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement.
11. Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.
12. La Nation proclame la solidarité et l'égalité de tous les Français devant les charges qui résultent des calamités nationales.
13. La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat. Etc. ...

2) Quelques données pour « prendre l'argent là où il est ».

PIB, richesses et budgets.

Produit intérieur brut annuel (PIB) de la zone euro : 12 000 milliards d'euros. C'est-à-dire 12 000 suivis de 9 zéros !

PIB des USA : 10 000 milliards.

France environ 2000 milliards.

Budget de la sécurité sociale : 450 milliards. Celui du ministère des armées : 40 milliards.

Budget total de l'État, hors pensions et services de la dette, de l'ordre de 280 milliards.

Pensions : environ 50 milliards.

Service de la dette : environ 50 milliards dont 59% abusifs (calcul du CAC de la dette), soit environ: 21 milliards.

Indemnités versées aux chômeurs: 30 milliards.

Budgets des collectivités territoriales : 220 milliards en 2011.

Ces valeurs monétaires sont issues du labeur de toutes les personnes qui travaillent, seules productrices de la richesse. **Au total les dépenses socialisées (budgets de l'État, des collectivités territoriales et de la protection sociale) représentent un peu moins de 1100 milliards d'Euros soit 53 % du PIB national.** Servent-elles le développement social ? En fait elles sont progressivement et de plus en plus transférées vers le service de la rente. Elles alimentent pour une part croissante ce que l'on appelle le « cancer financier ».

Le cancer financier et la délinquance fiscale.

- Dividendes et intérêts versés aux actionnaires en **2010: 218 milliards d'Euros pour les entreprises non financières.**
- Les mêmes pour actionnaires des sociétés financières ; banques, assurance, fonds de pensions ou spéculatifs: environ 80 milliards.
- **Soit un total voisin de 300 milliards d'€ et 15% du PIB ! Exactement 318 milliards en 2011.**
- Investissement réalisé par les entreprises non financières: seulement 180 milliards en 2010 et 202 en 2011.
- **Cotisations** dites "patronales" à la protection sociale: 145 milliards.
- **Exonérations et aides publiques** annuelles aux entreprises sans contreparties : **175 milliards il y a 3 ans. 220 aujourd'hui.**
- Niches fiscales bénéficiant aux grosses fortunes : 25 milliards d'Euros (estimation) pour un total de 75 milliards.

- Évasions financières vers les paradis fiscaux : environ 2 à 3 % du PIB c'est-à-dire 40 à 60 milliards.

La bourse de Paris coûte de l'argent aux entreprises : en 2004 elles ont levé pour 10,4 milliards d'Euros de titres pour le financement de leurs activités. Parallèlement 10 milliards ont été consacrés au rachat de leurs propres actions (ce qui était auparavant interdit mais autorisé en 1998 par Dominique Strauss-Kahn alors ministre des finances). Enfin, 18,5 milliards ont été versés sous forme de dividendes. Actuellement et depuis plusieurs années la proportion est grosso modo la suivante : lorsque il est « levé » par une entreprise 1 € en bourse par émission d'actions nouvelles ou obligations, il est versé un euro en dividendes et intérêts et un euro en rachat d'actions de l'entreprise pour en maintenir un cours élevé et garantir le patrimoine mobilier des actionnaires. En d'autres termes lorsque la bourse fournit 1 € (en moyenne) aux entreprises, ces dernières en dépensent 2 !

Dividendes et intérêts: il faut prendre une précaution. Le total des dividendes et des intérêts versés ne constitue pas simplement une dépense. Il s'agit des dividendes et des intérêts « bruts ». C'est-à-dire des sommes d'argent qui sont versés par toutes les sociétés, par tous les groupes. Mais il faut savoir qu'à l'intérieur d'un même groupe la composition du capital est complexe. La « maison-mère » et les filiales disposent les unes et les autres indifféremment des actions de filiales ou de la maison-mère. À ce titre les intérêts versés par la filiale à la maison-mère vont apparaître en dépenses. Mais ces mêmes intérêts encaissés par la maison-mère vont apparaître en recettes. Les dividendes ou intérêts bruts comptabilisent donc indifféremment des recettes ou des dépenses. Ils vont donc présenter ce que l'on appelle des « doubles comptes ». On ne peut donc prendre ce total pour dire : « c'est l'ensemble de ces montants que je peux récupérer ». Le rapport du Sénat concernant la loi de finances de 2011 attirait l'attention sur ce phénomène de filialisation qui avait pour effet d'accentuer l'inflation des dividendes et des intérêts intra groupes. **Cette première approche sur les « dividendes et intérêts bruts » illustre sans ambiguïté aucune et de façon éclatante l'obsession qui domine la "gouvernance" de toutes les activités plus particulièrement en France : la rente financière du capital.**

Dans l'optique d'une nouvelle politique économique et sociale qui viserait à répondre aux besoins, il faudrait évaluer les sommes nettes réellement disponibles comme nouvelles marges de manœuvres. Il faudrait donc s'affranchir des doubles comptes, c'est-à-dire des intérêts et des dividendes que se versent entre elles des sociétés pour ne conserver que la partie réelle et finale qui revient aux actionnaires en bout de course. **Divers calculs montrent que ces sommes sont supérieures à 100 milliards par an.**

Ya pas d'argent, qu'ils disent... Portant voici grosso-modo quelles sont les marges de manoeuvre.

L'examen des données ci-dessus permet d'évaluer la masse des fonds dont l'utilisation est inefficace socialement ou économiquement et qui pourrait être soit prélevée, soit réorientée et redéployée vers du développement humain durable sur la base d'un critère de gestion tournant le dos à la rentabilité financière : l'efficacité sociale.

Aides publiques :	220 milliards D'Euros.
Indemnisation des chômeurs :	30 milliards D'Euros.
Lutte contre l'évasion fiscale :	50 milliards.
Coût net du capital :	100 milliards au minimum.
Diverses autres rentrées :	80 milliards dont économies sur le remboursement de la dette publique, suppression de certaines niches fiscales, lutte contre les fraudes aux cotisations et aux impôts.
Total :	480 milliard D'Euros
Soit environ 24 % de la richesse totale créée par le pays.	

Sans compter la dynamique populaire, économique et sociale qu'une telle réorientation engendrerait... Sans compter non plus les tentatives de sabotage du conglomérat réactionnaire d'extrême droite, de droite ou social rétrograde. Conclusion : la richesse est bien là, « l'argent » existe. Mais il faut le prendre là où il est : encore une histoire de luttes et de rapports de force !

3) « SUR LE TRAVAIL REMETTONS NOUS A L'OUVRAGE »

Annexe composée d'extraits remaniés d'un document du même nom édité en 2007

A) Un constat.

Le travail est quasiment absent des controverses politiques depuis maintenant plusieurs décennies. Le mouvement d'opposition au capital est essentiellement focalisé sur l'emploi, le contrat de travail, le salaire au détriment du contenu, c'est-à-dire du travail lui-même. Depuis le tournant des années 70 on peut parler de crise du travail dont la crise économique serait en fait un des aspects.

Travail : trois caractères essentiels :

- *un caractère ambivalent* : à la fois besoin, car besoins de produire, de vivre et de s'affirmer. A la fois moyen de satisfaire l'ensemble des autres besoins.

- *un caractère ambigu* car le travail repose sur des bases contradictoires et parfois même antagoniques comme le sont l'esclavage, l'exploitation, la subordination et donc un certain « usage de soi » pour les autres et par les autres, non solidaire et aliénant, qui s'oppose à « l'usage de soi » pour la collectivité, dans des solidarités effectives et à « l'usage de soi » pour soi-même dans l'acquisition des moyens de libération, de progrès et dans la construction de sa propre personnalité.

- *un caractère mystérieux* : le travail constitue un espace d'indétermination, aussi bien pour l'individu que pour la performance économique. Toutefois la création de valeurs et donc la production de richesses nouvelles est bien liée aux capacités que les sociétés ont ou n'ont pas à maîtriser le travail et sa complexité croissante.

B) Des évolutions fortes.

Qu'est-ce qui change au tournant des années 70 qui autorise à parler de crise du travail cristallisé dans l'emploi?

- La règle des trois unités, de temps de lieux et d'activité, qui caractérisait la grande industrie se délite de sorte que les collectifs de travail au mieux ont un caractère plus labile et instable (développement de la précarité du contrat de travail, des exigences croissantes de mobilité de la main d'œuvre...), au pire, deviennent ténus et complètement invisibles (par exemple dans le télétravail).
- La mise en œuvre des techniques (notamment l'informatique mais pas uniquement) accroît les dynamiques invisibles non repérables de ce qu'on appelle les exigences mentales (appel croissant aux fonctions intellectuelles) et cognitives (mobilisation croissante des savoirs requis) du travail. Le niveau d'exigences requises par le procès de travail s'élève continûment et tend à changer de nature.
- L'évolution vers ce qui a été nommé la « société de service » est sûrement celle dont on parle le plus. Même si beaucoup serait à dire sur ce qui relève par bien des aspects d'un effet de mode, il reste, en tendance, que la « relation de service » qui la caractérise a des effets importants sur l'emploi lui-même.

Ce développement des services se réalise sur fond de féminisation de l'emploi :

Années	1965	1970	1980	1990	2000*	2002
Salariés occupés	14 800 000	16 031 000	18 222 000	19 476 000	20 622 000	21 325 000
Dont femmes	nd	5 772 000	7 266 000	8 515 000	9 503 000	10 000 000
Soit en %	nd	36%	40%	44%	46%	47%

Parmi beaucoup d'autres, un aspect de ces évolutions mérite d'être souligné en raison de son impact sur la charge et la signification du travail. Dans l'industrie, les femmes et les hommes au travail étaient confrontés à la matière inerte. Avec la « société de service », le problème est tout autre : l'objet même de la confrontation change complètement. Les femmes et les hommes sont désormais confrontés de plus en plus directement à la matière vivante et de surcroît à celle qui se trouve au sommet de l'évolution : l'être humain.

Le service, dans la « relation de service », est consommé au moment même où il est produit. Mais cette proximité de l'homme consommateur de la valeur d'usage du travail a pour conséquence que les jugements sur le travail (son utilité, sa « beauté ») ne sont plus seulement, et même ne sont plus d'abord ceux des pairs (ce jugement des pairs était un puissant facteur de cohésion de la communauté de métier) mais ceux des clients engagés dans cette relation. Les débats de normes qui caractérisent toute activité de travail en lien avec les valeurs non marchandes sont dès lors plus intenses et plus coûteux car, ils relèvent de la rencontre immédiate des propres débats de valeurs des interlocuteurs parasités la plupart du temps par la prééminence des valeurs marchandes.

Ces évolutions rendent incontestablement le militantisme et l'action collective plus compliqués. Il devient difficile (et cela le sera de plus en plus) d'unifier au travers d'idées générales qui viennent d'en haut car, tant au niveau du contenu unificateur qu'au niveau de la transmission descendante, ces caractéristiques entrent en contradiction avec l'expérience concrète des travailleurs.

De plus en plus confrontés au cours de celui-ci à la variété et à la variabilité, les mots d'ordre unificateurs apparaissent en décalage avec les besoins et les attentes de ceux qu'ils cherchent à mobiliser. Le caractère unificateur des propositions a-t-il encore un quelconque écho pour les travailleurs engagés dans la relation de service compte tenu qu'ils sont confrontés à des clients ? En effet, les clients sont non seulement tous différents, mais de plus, les mêmes clients ne sont jamais dans le même état. Les perspectives générales et unificatrices sont de moins en moins comprises

C) Propositions succinctes.

Tous ces aspects concrets doivent faire l'objet de débats, confrontations dans et hors les organisations, prises de décisions puis mis en œuvre de façon particulièrement suivie et tenace. Le but : faire surgir à partir de ces novations du désir d'engagement et d'action et faire prendre conscience... que la conscience de classe existe !

Des décisions pourraient alors être prises pour mettre en travail dans des collectifs largement élargis plusieurs questions :

- La dialectique travail – valeur(s) – culture(s).
- Le sens et la lutte contre les mots du capitalisme et du libéralisme conduisant à la réification des personnes et du travail.
- Organiser avec nos moyens toutes les initiatives pour écouter et donner sens et visée à la parole des travailleurs dans leur travail réel. Il y a là un gisement de savoir, d'expérience à recueillir et à mettre en cohérence pour rendre confiance à « l'homme producteur » et affirmer une identité. À ce titre il faut réfléchir à l'organisation des lieux et des moments de recueil et d'expression de la parole des travailleurs pour devenir des « observateurs du travail » donnant sens à cette écoute.
- Travailler au développement des capacités des personnes, des coopérations territoriales et des conditions de mise en œuvre du droit à la création des richesses.
- Explorer l'idée de « **dynamiques du travail** » comme modes de gestion des activités et entreprises en cohérence avec leur efficacité sociale.
- Explorer l'idée de mise en cohérence des aspirations et propositions émanant des lieux de vie et de travail comme participant au nouveau développement fondé sur la création de richesses réelles (nouvelle économie-politique ?).
- Explorer les ressorts, les moteurs, les conséquences de la « société de consommation » sur les mentalités, induisant les comportements consuméristes.
- Imaginer, ré imaginer les temps et les rythmes de la vie.
- Synthétiser ces travaux par de l'écrit, peut-être élaborer un dictionnaire des mots et des concepts à combattre, conceptualiser, mettre en mots notre propre visée et en travailler en permanence les fondements théoriques.
- En préalable, rassembler les connaissances et les travaux déjà réalisés en ces directions, en tenter une synthèse politique.
- Mais aussi que dire et faire avec la formation des cadres, avec les « *réorganisations boursières* » etc. ?

Le 23 août 2007 complété le 24 juillet 2009 et le 30 octobre 2015.