

# Après - demain

Le n° 8 € ■ N° 473-474

Avril-Mai 2005

FONDÉ PAR LA LIGUE DES DROITS DE L'HOMME EN 1957

## TRAVAIL ET DROITS DE L'HOMME

### AUTEURS ET IDÉES-CLEFS

Sommaire détaillé

2

### ANOUSHEH KARVAR

Métamorphoses  
de l'identité Cadres

13

### PRÉSENTATION

3

### MICHEL GUERLAVAIS

Pour les droits sociaux  
fondamentaux

16

### DOMINIQUE MÉDA

Sens et valeur du travail

4

### MARYSE DUMAS

Le travail

20

### GÉRARD SANVICENS

Le travail associé : un modèle  
de l'économie sociale  
à mieux explorer

7

### MARIE CÉVÉ ET MICHEL SAVY

Travail et droits de l'homme

24

### MARIE CÉVÉ

Lier l'humanité : du bon usage  
des droits de l'Homme

10

### LIVRES

39

DIRECTRICE :  
Françoise Seligmann

RÉDACTEUR EN CHEF :  
Jean-Pierre Dubois

RÉDACTION,  
ADMINISTRATION :  
BP 258-07  
75327 Paris Cedex 07

Non vendu  
dans les kiosques

ISSN 0003-7176

Renseignements  
en dernière page

Prochain numéro :

## IMMIGRATION ET IDÉES REÇUES

# AUTEURS ET IDÉES-CLEFS DE CE NUMÉRO

Numéro réalisé sous la direction de Marie CÉVÉ

## ■ P. 3 Présentation du numéro

par **Marie CÉVÉ**, membre du comité central de la LDH, co-responsable du groupe de travail "économie, travail et droits de l'Homme" de la LDH.

## ■ P. 4 Sens et valeur du travail

par **Dominique MÉDA**, philosophe

Aucun concept n'a plus varié à travers l'histoire que celui de travail. La signification qu'on lui attache aujourd'hui s'est essentiellement construite aux XVIII<sup>ème</sup> et XIX<sup>ème</sup> siècles. Elle renvoie à ses différentes dimensions historiques, en grande partie contradictoires : le travail comme facteur de production, mais aussi comme essence de l'homme, et enfin comme facteur de distribution des revenus, des droits et des protections. Par-delà cette diversité de sens, reste une évidence pour notre société : l'exercice d'un travail est vécu par tous comme une activité essentielle mais non exclusive. Pour offrir une réponse efficace à ce besoin, la France gagnerait sans doute à s'inspirer de certaines "utopies réalistes" dont plusieurs de nos voisins ont su tirer parti.

## ■ P. 7 Le travail associé : un modèle de l'économie sociale à mieux explorer

par **Gérard SANVICENS**, délégué général de la Fédération des Centres sociaux et socioculturels de France

La fédération des centres sociaux entend promouvoir une utopie : celle selon laquelle les modèles de travail de l'économie sociale et solidaire (coopératives, mutuelles et associations) sont susceptibles d'apporter de nouvelles pistes de réflexion, afin de construire un rapport au travail fondé sur un rapport de collaboration plutôt que de concurrence. Concrètement, ce projet se traduit par de nombreuses réflexions et expérimentations, notamment consacrées au statut du travail associatif.

## ■ P. 10 Lier l'humanité : du bon usage des droits de l'Homme

Résumé d'un article d'Alain

Supiot, professeur de droit à l'Université de Nantes, extrait de son récent ouvrage intitulé "*Homo juridicus, Essai sur la fonction anthropologique du droit*" (Seuil, 2005) par **Marie CÉVÉ**.

Dans cet article, Alain Supiot pose la question classique de l'universalité des droits de l'Homme sous un éclairage nouveau réinterrogeant un certain modèle occidental que l'on tend trop souvent à imposer sans toujours tenir compte de la richesse des autres cultures. Cela le conduit à se demander comment on peut envisager les conditions permettant à l'humanité de s'entendre sur les valeurs qui l'unissent.

## ■ P. 13 Métamorphoses de l'identité cadres

par **Anousheh KARVAR**, représentant de la CFDT Cadres

L'émergence de la figure du cadre est récente, dans le monde du travail. Ce n'est que peu avant la Seconde Guerre mondiale et la montée en puissance de nouvelles formes de firmes que cette figure s'est imposée au cœur de notre environnement socio-économique. Aujourd'hui, l'identité du cadre est en profonde mutation et les catégories habituellement mises en œuvre pour étudier ce groupe professionnel souffrent d'inadaptation. Plusieurs études récentes permettent cependant d'y voir plus clair sur les attentes des cadres, sur leurs valeurs, comme sur la manière dont ils vivent leurs fonctions.

## ■ P. 16 Pour les droits sociaux fondamentaux

par **Michel GUERLAVAIS**, représentant de l'UNSA

À l'heure où les tenants du libéralisme économique le plus exacerbé entendent substituer au système de solidarité garanti par l'État un système de dérégulation et d'individualisation, il est urgent de réagir en dépassant une posture purement protestataire. À cette fin, plusieurs propositions concrètes méritent d'être défendues, fondées sur deux soucis principaux : d'abord celui de sécuriser le statut du salarié par la négociation de dispositifs dans le contrat collectif et le droit du tra-

vail, ensuite celui d'inventer, d'élaborer et de construire de nouveaux outils (niveau de négociations, protections sociales complémentaires, nouveaux droits individuels).

## ■ P. 20 Le travail

par **Maryse DUMAS**, Secrétaire confédéral de la CGT

Le lancement par le gouvernement Raffarin d'un nouveau thème de débat, celui de la "valeur travail", aura au moins eu le mérite de remettre en avant la problématique des salaires en France, et de susciter d'importantes mobilisations dans les entreprises comme à l'échelle nationale. Et cette problématique n'est pas la seule à mériter qu'on s'y attache. C'est à une véritable réflexion sur le statut du travail salarié qu'il convient de s'atteler, afin de garantir à chacun un certain nombre de droits tout au long de sa vie professionnelle, et en même temps d'éviter la concurrence entre les salariés et le dumping social.

## ■ P. 24 Travail et droits de l'Homme

par **Marie CÉVÉ** et **Michel SAVY**, membres du comité central de la LDH

La persistance du chômage et la montée des inégalités conduisent à s'interroger sur la place du travail et notamment du travail salarié dans notre société. En préalable, on ne peut pas contester qu'il continue d'y tenir une place centrale notamment en ce qui concerne la construction et la reproduction du lien social. Les réponses politiques sont loin d'être satisfaisantes et l'on peut même dire que l'insécurité sociale alimente l'insécurité civile. C'est l'ensemble de notre modèle économique et social que la LDH a souhaité réinterroger sans nostalgie du passé et en essayant de comprendre pourquoi d'autres pays notamment européens obtiennent de meilleurs résultats que le nôtre. Des pistes de réflexion sont esquissées et devraient permettre à la LDH de poursuivre sa réflexion en l'ouvrant à l'ensemble des parties prenantes et notamment aux organisations syndicales.

Marie CÉVÉ

# Présentation du numéro

**A**u cours des derniers mois, les débats autour du travail ont pris une intensité nouvelle. Sous la pression du chômage et avec l'aggravation des précarités et des inégalités, c'est le modèle de l'Etat-providence dans son ensemble qui semble remis en cause relativisant un système de protection sociale construit sur l'emploi plutôt que sur l'individu.

Travaillant depuis plusieurs mois sur ces questions et dans la continuité de sa réflexion sur la citoyenneté sociale, la Ligue des droits de l'Homme et du citoyen (LDH), fidèle à son histoire, a fait de ces enjeux un des thèmes majeurs de son dernier Congrès.

Pour la LDH, la citoyenneté sociale revêt une double dimension :

- d'une part la garantie des droits sociaux est une condition de l'effectivité des droits,

- d'autre part, la citoyenneté doit être reconnue sur tous les terrains de la vie en société et donc sur y compris au sein de l'entreprise.

Cette notion de citoyenneté sociale donne une nouvelle dimension au concept d'indivisibilité des droits de l'Homme selon lequel il ne peut y avoir de droits civils et politiques sans mise en œuvre des droits économiques et sociaux ni inversement en France comme partout à travers le monde.

Au vu de la crise que traverse aujourd'hui notre système de protection sociale, c'est la centralité du travail qui semble être mise en cause renvoyant à l'assistance un nombre croissant d'individus.

C'est aussi la construction française du droit du travail qui est interpellé : celle d'un ordre public social qui garantit par la loi les droits les plus élémentaires

des salariés ; le contrat de travail ne pouvant relever de la seule volonté des parties en raison de leur inégalité ce qui, dans une période de chômage de masse, ne semble pas devoir être remis en cause.

Avec un regard critique sur le modèle actuel et en intégrant les conséquences de la mondialisation et des modifications technologiques, la LDH a cherché à comprendre l'évolution de notre société en ce domaine et à ouvrir des pistes de réflexion qu'elle entend améliorer en poursuivant un dialogue avec de nombreux partenaires

Après-demain a souhaité publié le rapport qui a servi de base aux travaux de ce Congrès et y faire réagir un certain nombre de personnalités d'origines diverses : syndicalistes, juriste, sociologue, philosophe, responsable associatif,...

**Marie CÉVÉ**

Dominique MÉDA<sup>1</sup>

# Sens et valeur du travail<sup>2</sup>

**N**OUS sommes sans doute aujourd'hui au plus au point des sociétés fondées sur le travail. Mais c'est là le résultat d'une histoire et d'une construction, et non un fait de nature. Nous vivons avec une idée "moderne" du travail qui s'est construite au cours des siècles, chacun rajoutant une "couche" de signification différente des précédentes. Il n'y a pas une catégorie de travail, une essence du travail qui aurait perduré identiquement au travers des siècles imperceptiblement dotée des mêmes significations et aucun concept n'a plus varié à travers l'histoire, sauf à ne le penser que comme la simple présence "opposante" de l'homme dans le monde.

Il faudra attendre le XIX<sup>ème</sup> siècle pour voir le travail chargé des multiples fonctions que lui assigne par exemple Marie Jahoda<sup>3</sup>. Le travail, outre sa fonction manifeste - apporter un revenu -, remplirait selon cet

auteur cinq fonctions indispensables : "il impose une structure temporelle de la vie ; il crée des contacts sociaux en dehors de la famille ; il donne des buts dépassant les visées propres ; il définit l'identité sociale et il force à l'action". Il faudra aussi attendre cette époque pour que se développe la croyance, quasi mythique, selon laquelle le travail constitue pour l'homme l'une des plus hautes formes d'expression.

---

## LE TRAVAIL : UN MIXTE DE SIGNIFICATIONS PARTIELLEMENT CONTRADICTOIRES

---

**L'**INVENTION du travail, qui signifie tout à la fois que l'article défini peut enfin être utilisé (*Le travail*), que la catégorie trouve son unité et le concept son utilité, s'opère au cours du XVIII<sup>ème</sup> et du XIX<sup>ème</sup> siècle, en trois temps, trois époques, chacune venant ajouter

une couche de signification supplémentaire, sans jamais se substituer aux précédentes.

Le XVIII<sup>ème</sup> siècle est clairement celui où le terme de travail trouve son unité. Il va devenir possible de dire "le" travail à partir du moment où un certain nombre d'activités, qui étaient jusque-là régies par des logiques irréductiblement diversifiées, vont devenir suffisamment homogènes pour pouvoir être rassemblées sous un seul terme. Instrument de la comparabilité de toute chose, le travail devient en même temps, dans la philosophie smithienne, le fondement et le ciment de l'ordre et du lien social : dans une société qui doit être tout entière tendue vers la recherche de l'abondance, le rapport qui lie les individus est fondamentalement celui de la contribution des individus à la production, et de la rétribution, dont le travail est la mesure. Mais même s'il devient le fondement de l'ordre social, le travail n'est pour-



tant en aucune manière “valorisé”, “glorifié”. Il reste chez Smith et ses contemporains synonyme de peine, d'effort, de sacrifice, comme Marx le reprochera plus tard à Smith. Le XVIII<sup>ème</sup> voit donc l'invention du concept de travail comme “ce qui produit de la richesse” ou, comme on dirait aujourd'hui, “facteur de production”.

C'est au XIX<sup>ème</sup> siècle, au moment où se développent des conditions de travail inhumaines et où fleurissent les discours sur le paupérisme que se met en place une véritable idéologie du travail. Celui-ci apparaît à la fois comme une véritable liberté-créatrice, le symbole de l'activité humaine, dont l'exercice complet est entravé par les conditions d'organisation de la production mais qui, un jour permettra la fondation d'un ordre social plus juste fondé sur l'apport de chacun à la production (un ordre des capacités), et comme le moyen d'une véritable œuvre collective. Le travail devient synonyme d'œuvre (dans l'objet que je fabrique, je mets quelque chose de moi-même, je m'exprime par son intermédiaire) et est simultanément œuvre collective (en m'exprimant, je livre en même temps une image de moi-même aux autres<sup>4</sup>). La production et par conséquent le travail sont rêvés comme le lieu central où s'opère l'alchimie du lien social dans une philosophie de l'interexpression et de la reconnaissance. Dès lors, on peut sans doute soutenir que sur la sphère de la production se sont fixées soudainement toutes les attentes et toutes les énergies utopiques : d'elle viendra non seulement l'amélioration des conditions de vie matérielles mais aussi la pleine réalisation de soi et de la société. Mais Marx sait que le travail ne deviendra premier besoin vital, que lorsque nous produirons librement, c'est-à-dire lorsque le salariat aura été aboli et que l'abondance aura été atteinte. Alors, le travail ne sera plus peine, souffrance ou sacrifice, mais pure réalisation de soi, pleine puissance d'expression ; alors seulement, il n'y aura plus de différence entre travail et loisir.

La troisième étape a été théorisée dans le discours social-démocrate allemand, qui consiste à récupérer l'héritage socialiste (la croyance dans le caractère en soi épanouissant du travail et dans la nécessaire poursuite de l'abondance) en transformant profondément son enseignement. Au lieu de supprimer le rapport salarial, le discours et la pratique social-démocrates vont au contraire faire du salaire le canal par où se répandront les richesses et par le biais duquel un ordre social plus juste (fondé sur le travail et les capacités) et véritablement collectif (les “producteurs associés”) se mettra progressivement en place<sup>5</sup>. Dès lors, l'Etat se voit confier une double tâche : être le garant de la croissance et promouvoir le plein emploi, c'est-à-dire donner la possibilité à tous d'avoir accès aux richesses ainsi continuellement produites.

La contradiction par rapport à la pensée de Marx est complète : comme l'écrit Habermas, “le citoyen est dédommagé pour la pénibilité qui reste, quoi qu'il en soit, attachée au statut de salarié, même s'il est plus confortable ; il est dédommagé par des droits dans son rôle d'utilisateur des bureaucraties mises en place par l'Etat-providence, et par du pouvoir d'achat, dans son rôle de consommateur de marchandises. Le levier permettant de pacifier l'antagonisme de classes reste donc la neutralisation de la matière à conflit que continue de recéler le travail salarié”<sup>6</sup>.

Nous vivons donc aujourd'hui avec un concept du travail qui est le produit de la juxtaposition et de l'assemblage non repensés de ces trois dimensions du travail : le travail comme facteur de production, comme essence de l'homme et comme système de distribution des revenus, des droits et des protections. Les contradictions entre ces trois définitions sont légion. Cet héritage non “retravaillé” explique le caractère répétitif des débats sur le travail.

## LE TRAVAIL, ACTIVITÉ ESSENTIELLE MAIS NON EXCLUSIVE

LE XIX<sup>ème</sup> siècle a construit le mythe du travail épanouissant et de la possible libération du travail aliéné. Il a rêvé d'une société où le travail deviendrait œuvre, premier besoin vital et a dirigé toutes les énergies utopiques de l'époque vers la sphère de la production. Le travail est devenu, au cours du vingtième siècle, non seulement le moyen de gagner sa vie, d'avoir une place dans la société, une utilité et une reconnaissance, mais aussi la principale arène où s'opère la compétition entre individus, le principal moyen d'expression de sa singularité, le lieu du lien social et de l'épanouissement personnel, une fin en soi.

C'est évidemment ce qui explique le caractère éminemment tragique de l'absence de travail. Dans une société qui a fait du travail sa norme et son mythe, la source du revenu, de l'identité et du contact des individus, comment ne pas être convaincu que l'absence de travail équivaut à une sorte de mort sociale qui se traduit non seulement par une baisse du revenu disponible mais aussi par le sentiment de son inutilité sociale, de son incapacité, par le désœuvrement, par l'absence d'estime de soi. Il ne peut en aller autrement dans une société qui a autant chargé “la barque du travail”, qui a assigné au travail des fonctions individuelles et sociales aussi nombreuses - et nous l'avons dit aussi contradictoires.

Le travail comme bien premier fondamental auquel tous les individus, hommes et femmes, doivent avoir accès, mais aussi comme une activité humaine parmi d'autres également importantes - et qui elles aussi exigent du temps -, ces deux positions ne sont en aucune manière contradictoires, bien au contraire. C'est d'ailleurs cette image du travail que dessinent deux enquêtes récentes de l'INSEE, l'une consacrée au travail, l'autre aux identités.

La première montre que “les chômeurs et les salariés à emploi temporaire avancent beaucoup plus souvent le travail comme une condition du bonheur que les titulaires d’emplois stables”<sup>7</sup>. Lorsque le travail manque, c’est tout ensemble le revenu, l’insertion dans un collectif, l’utilité qui font défaut. L’exercice d’un travail est, dans notre société, pour les hommes et pour les femmes, la condition de possibilité d’une participation normale à la vie sociale. La seconde enquête met en évidence deux résultats importants. D’abord, la place du travail dans l’identité des personnes ou l’importance que celles-ci accordent au travail est extrêmement liée au type de profession exercée. Une ligne nette sépare les cadres et les indépendants pour lesquels le travail constitue une composante forte de l’identité et pour lesquels il est aussi important que la vie sociale, personnelle, familiale, des ouvriers et employés notamment peu qualifiés pour lesquels le travail n’apparaît pas comme un motif d’identification très fort<sup>8</sup>. D’un côté, de longs temps de travail, des professions qui se confondent avec la personne (et pour lesquelles on peut parler d’épanouissement), des gratifications matérielles et symboliques fortes ; de l’autre, bien souvent des conditions d’emploi et de travail difficiles, des salaires bas, des types de tâches faisant peu sens. Le travail ne signifie pas la même chose pour les uns et pour les autres : Galbraith avait depuis longtemps mis en évidence ce phénomène. Second résultat : la présence d’enfants pour les femmes fait directement entrer en concurrence travail et famille et les met dans des positions où elles doivent parfois renoncer à l’activité, limiter celle-ci, ou supporter de fortes difficultés de conciliation, dans la mesure où la prise en charge des tâches domestiques et familiales leur incombe encore très largement.

Dès lors, on peut parler – pour ceux qui ont un emploi – d’une certaine relativisation du travail, en plusieurs sens : pour ceux dont les condi-

tions de travail et d’emploi sont particulièrement difficiles, le travail est essentiel mais ne parvient pas à faire sens ; pour les femmes avec enfants, travail et famille entrent en concurrence frontale : lorsque conditions de travail difficiles et incitations au retrait d’activité se mêlent, les femmes peuvent renoncer à l’emploi.

### QUELLES POLITIQUES METTRE EN ŒUVRE ?

IL y a un danger à penser le travail comme la seule activité humaine capable de procurer épanouissement personnel et lien social. D’autres activités importent tout autant pour le bien-être, individuel et social : les activités familiales, amoureuses, amicales ; les activités politiques ; les activités personnelles. Les résultats de l’enquête de l’Insee le montrent, qui mettent en évidence que les deux tiers de la population en emploi considèrent que le travail est assez important mais moins que d’autres choses et qui placent la famille comme “pilier des identités”<sup>9</sup>. Mais l’exercice d’un travail est une absolue nécessité pour tous, hommes et femmes. L’emploi est le gage de l’indépendance, le moyen de vivre, le moyen indispensable pour participer à la vie sociale. Il faut tout faire pour que chacun ait un emploi, et l’emploi le plus décent ou le plus convenable possible, alors qu’il a été montré récemment que les conditions de travail d’une partie des personnes peu qualifiées restent très difficiles<sup>10</sup>. Que chacun ait accès à l’emploi mais que pour autant le travail ne constitue pas la vocation exclusive des hommes et l’augmentation de la production le seul objectif des sociétés développées. Pour résoudre cette difficile équation, notre pays avait tenté de mettre en œuvre la réduction du temps de travail, qui, même si elle n’a pas été sans défauts, a donné beaucoup de bons résultats. Mais sans doute cela ne suffit-il pas. Les pays du Nord, devenus brutalement à la mode, présentent des caractéristiques inté-

ressantes (faibles taux de chômage, très hauts taux d’activité féminins, masculins et des seniors, faibles inégalités de revenus mais aussi faible durée hebdomadaire du travail, larges modulations du temps de travail) qui montrent qu’en Europe certaines utopies réalistes sont possibles. Qu’ont-ils de plus que nous ? Manifestement au moins deux choses que nous n’avons pas : de hauts taux de syndicalisation et de hauts niveaux de formation de la population, pour laquelle formation tout au long de la vie n’est pas un vain mot. Bien d’autres types de politiques également qu’il nous faut aujourd’hui étudier de près pour voir comment de nouveaux arrangements sont possibles.

**Dominique MÉDA**

1. Principaux ouvrages : Le Travail. Une valeur en voie de disparition, “Alto”, Aubier, 1995, rééd. Champs-Flammarion, 1998 ; Qu’est-ce que la richesse ?, “Alto”, Aubier, 1999, rééd. Champs-Flammarion, 2000 ; Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles, Flammarion, 2001, rééd. Champs-Flammarion, 2002.

2. Cet article a déjà été publié dans Hommes et libertés.

3. M. Jahoda, Wieviel Arbeit braucht der Mensch ?, Weinheim, 1983 ; M. Jahoda, Braucht der Mensch die Arbeit ? in Niess, F., Leben wir um zu arbeiten ? Die Arbeitswelt im Umbruch, Köln, 1984.

4. Voir notamment Marx, Notes de lecture, in Economie et philosophie, Œuvres, Economie, tome II, Gallimard, 1979, p. 22.

5. Voir notamment R. Castel, Les métamorphoses de la question sociale, Fayard, 1996.

6. Habermas, la Crise de l’Etat-providence, in Ecrits politiques, Cerf, 1990.

7. Baudelot C., Gollac M., 1997, “Faut-il travailler pour être heureux ?”, *Insee Première*, n° 560.

8. H. Garner, D. Méda, C. Senik, La place du travail dans l’identité, Document d’études de la DARES, n° 92, 2005.

9. F. Houzeaux, La famille, pilier des identités, Insee première, décembre 2003.

10. Voir notamment N. Gadrey, F. Jany-Catrice, M. Pernod-Lematre, Les conditions de travail des employés non-qualifiés, in D. Méda, F. Vennat (Dir) : Le travail non qualifié, La Découverte, 2005 ; F. Milewski et Alii, Les inégalités entre les femmes et les hommes, les facteurs de précarité, rapport remis à la Ministre de la parité et de l’égalité professionnelle, mars 2005.

Gérard SANVICENS

# Le travail associé : un modèle de l'économie sociale à mieux explorer

**P**RÉLIMINAIRE : La fédération des centres sociaux porte toujours une Utopie : à savoir que les modèles de travail, - ceux de l'économie sociale et solidaires (coopératives, mutuelles et associations) s'ils sont minoritaires et peu promus en France (pas toujours supérieurement probant hélas) -, puissent aujourd'hui se réinventer pour apporter de nouvelles pistes dans le rapport au travail dans notre société, un rapport non concurrentiel mais collaboratif. Pour autant, elle n'a pas de vocation à produire du normatif, mais à fonder une recherche qualitative, dans l'espace

local, au quotidien (cf. Congrès 2005 avec comme slogan "un autre quotidien, solidaire et citoyen").

---

## NOS CONSTATS

---

**I**L y a une progression en cours et constante sur la prise en compte des droits des travailleurs associatifs, mais dans le cadre d'un dialogue social faible (ou informel) et avec un taux de syndicalisation très faible relativement à d'autres pays de l'UE.

Quelles sont les représentations pesant sur le secteur associatif ? Celles du monde syndical (parfois

mauvais employeur, parfois exploitation de précaires, ou encore ventre mou, ... ?), celles du monde patronal (contre un secteur associatif qui serait anticoncurrentiel (cf. le rapport du Medef de 2002) : viser un clivage entre la marchandisation de ce qui solvable et le caritatif pour les laissés pour compte) et aussi celle du secteur public (le secteur associatif étant parfois zone tampon sur le chômage avec les emplois aidés et parfois dérogatoire à l'emploi public, souvent pour les associations gestionnaires relais instrumental de dispositifs,...). Il y a effectivement des réalités derrière ces mauvaises images mais cela ne reflète pas les bonnes pratiques et le



“génie” d’une réelle approche associative.

Il n’y a pas, il faut le dire, de typologie générale descriptive sur le monde associatif : c’est bien une liberté dans sa diversité, un faisceau d’initiatives et un secteur avec une formidable dynamique (quel autre secteur peut en dire autant aujourd’hui ?).

Le système de l’emploi associatif aborde aujourd’hui un stade périlleux, qui voit se poser la question de deux sous-systèmes et de leur cohérence politique (qui peut se fonder sur un ordre hiérarchique ou dans une approche volontaire organique) :

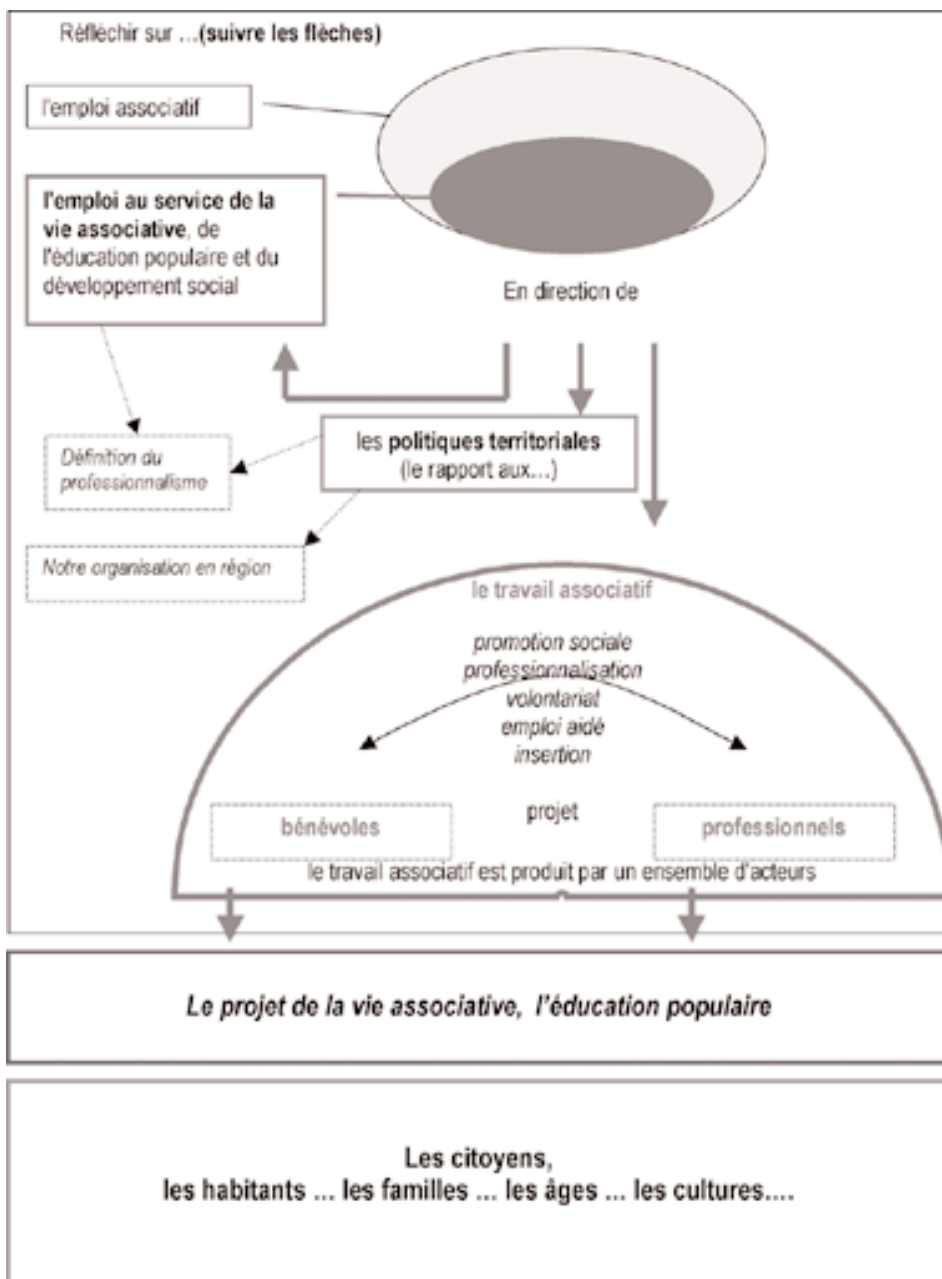
- La logique paritaire (de la subordination dans l’emploi se fonde la

négociation entre deux parties séparées).

- La logique associative (la coopération de bénévoles et de salariés autour d’un projet conduit à intégrer tous les acteurs)

Le travail associatif permet aussi une approche originale à mieux explorer au sein de l’économie sociale.

**Un schéma structurant :**



Ce travail associé relève d’une activité coproduite par les ayants droit du processus de production.

**LES ENJEUX POUR L'AVENIR**

**N**OUS travaillons dans notre réseau pour avancer et expérimenter de nouvelles pistes qui répondent aux enjeux qu’on peut énoncer :

sur le plan de l’emploi associatif, nous refusons de devoir choisir entre dérive mercenaire sans projet et dérive managériale gestionnaire et nous voulons donc ouvrir des alternatives.

Il ne faut pas évacuer - mais au contraire définir - le front (le définir au contraire) sur lequel maintenir un conflit utile capital travail, mais sans le mimer faussement dans la sphère associative de coopération et d’utilité sociale (conflits du travail oui quand il y a abus ou faux nez..., mais ne pas se tromper d’ennemi).

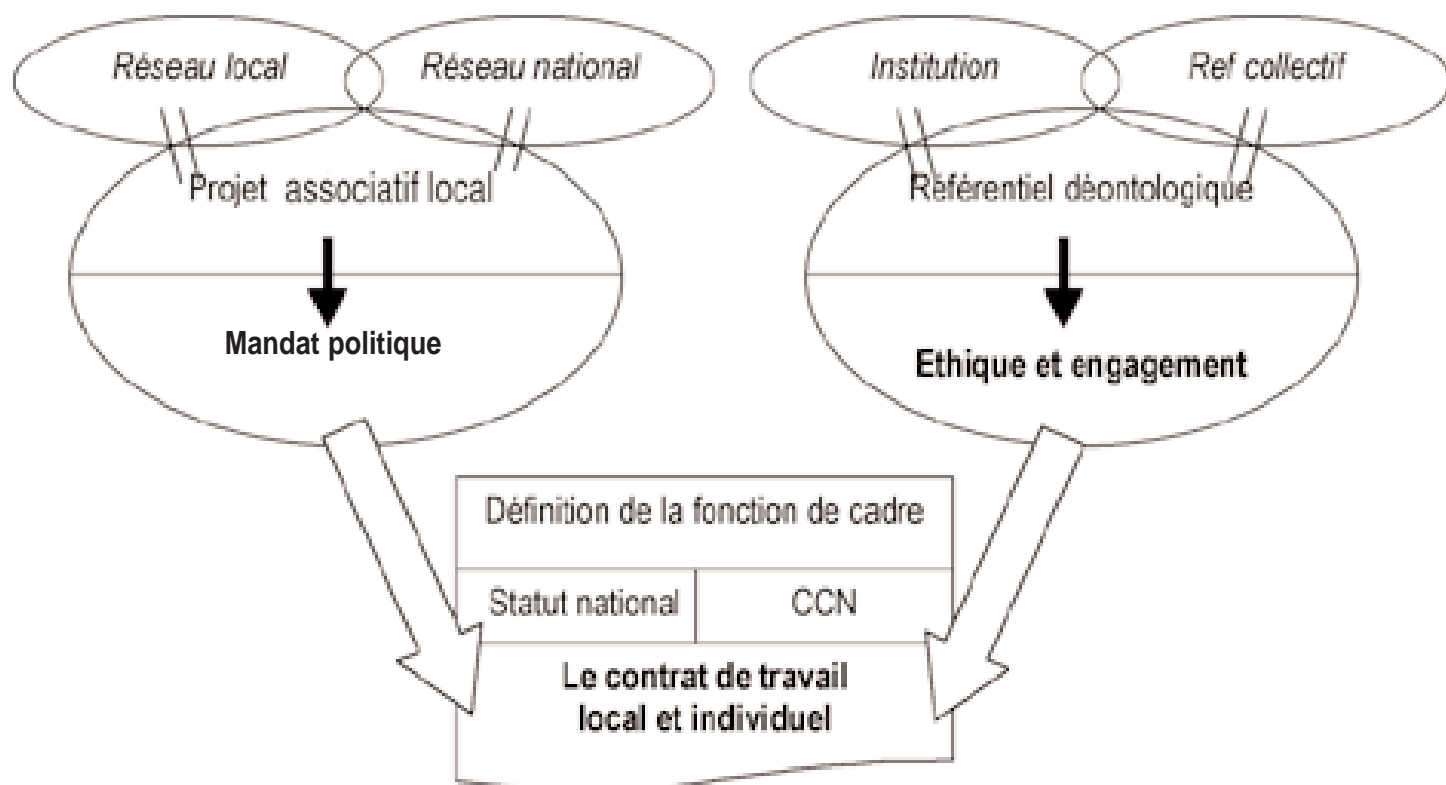
D’où notre recherche active :

Comment expérimenter de nouvelles formes propres au monde associatif et au service du projet associatif (au-delà de la seule forme 1901, mais avec les valeurs de l’associativité, du développement social,...) ?

Comment mener une double recherche non paradoxale pour la reconnaissance de l’individu (son rôle, sa responsabilité) et le développement collectif (organisation volontaire et “co-opérative”) ?

Nous développons un travail sur le statut du travail professionnel (Cadre fédéral ou Directeurs) dans trois registres au lieu d’un :





Pour définir et construire 3 registres qui vaudraient pour tous travailleurs associatifs :

- un registre légal (juridico-administratif)
- un registre politique
- un registre éthique.

Comment évoluer également sur le **contrat de travail** (vers plus d'auto-organisation avec l'apport de logique économie sociale – scoop, SCIC – sans dénaturer notre modèle associatif qui se fonde sur l'initiative et la participation des habitants), dans un **contrat de projet partagé** (co-engagement), pour le rapprocher et le conjuguer au **contrat social** (agir local et développement durable).

Nous expérimentons sur deux ans une nouvelle forme de portage de l'emploi au service de la vie associative pour la faciliter et mieux la respecter (il y en effet besoin de compenser le poids de la gestion face au projet collectif des habitants).

C'est aussi une façon d'aborder la question d'une égalité entre droits différents : l'équilibre entre les droits du travailleur et les droits de l'utilisateur.

Cela passe par un appui à l'exercice professionnel (développement du syndicalisme – pro-associatif, "long life guidance" – sécurisation et cycle de projet, organisations mutuelles...).

Nous travaillons pour le bénévolat sur la Validation des Acquis de l'Expérience dans le sens de la promotion sociale (historique dans l'Education populaire) et sur la Valorisation de l'Expertise Bénévole, en référence à l'éducation tout au long de la vie, à la formation du citoyen et à l'éducation au choix (son projet dans la vie – personne et profession).

Ces choix sont bien, pour nous, ceux d'une perspective refondatrice pour l'Education populaire.

**Gérard SANVICENS**

Marie CÉVÉ<sup>1</sup>

# Lier l'humanité : du bon usage des droits de l'Homme

Résumé d'un article d'Alain Supiot, tiré de son ouvrage "Homo Juridicus"

**P**ARTANT du constat que le processus de "globalisation" n'est pas nouveau mais remonte à la Renaissance et à la conquête du Nouveau monde et qu'il a toujours été identifié comme une domination des pays occidentaux sur tous les autres reposant sur la puissance matérielle de ces pays et non sur une quelconque supériorité physique ou morale, Alain Supiot se demande si l'extension de la science et des techniques occidentales ainsi que de l'économie de marché ne repose pas d'une façon nouvelle la question de l'universalité des droits de l'Homme (DH).

Pour Alain Supiot, il faut reconnaître la nature dogmatique des DH forgée dans le credo des valeurs

chrétiennes. Ce constat ne doit pas pour autant conduire à les disqualifier. Le dogme (au sens de croyances) est une ressource indispensable à la vie à laquelle les Hommes doivent donner un sens alors même qu'elle n'a aucun sens démontrable.

Les DH participent à l'entreprise techno scientifique, la légitiment et évitent qu'elle ne devienne déshumanisante. Pour y parvenir et éviter les dérives du passé, leur interprétation doit évoluer parallèlement au développement et à l'extension des sciences et techniques.

Les DH sont donc des postulats institutionnels propres à l'avènement d'une "religion de l'humanité", selon l'expression d'Auguste Comte, s'inscrivant dans la longue

histoire de systèmes de croyances qui ont façonné l'Occident et dans laquelle l'Homme remplacerait Dieu.

L'homme des droits de l'Homme est un individu au sens quantitatif (unité) et qualitatif (unicité). C'est un être indivisible (particule de toute société humaine), unique (incomparable à tout autre), complet et insulaire (qui transcende les groupes sociaux auxquels il appartient). Il n'est pas la simple partie d'un tout qui le traverse et le dépasse, qui l'a précédé et lui survivra. La famille humaine est une "société d'égaux" où droits individuels et "esprit de fraternité" se confrontent.

L'Homme des droits de l'Homme est ensuite un sujet souverain qui naît libre, doué de raison et titulaire

de droits. Il est sujet (assujéti au respect de la loi et protégé par elle) mais aussi agissant (capable de se fixer ses propres règles et de répondre de ses actes). C'est la suprématie des lois scientifiques sur les lois naturelles et celles des lois civiles sur les lois divines.

Enfin, l'Homme des droits de l'Homme est une personne, dont le concept est hérité du christianisme, avec une double nature matérielle et spirituelle. L'Homme ne peut ainsi être réduit à sa personnalité biologique, il est aussi doté de la personnalité juridique comme l'a consacré la DUDH en même temps qu'elle a reconnu les droits de la seconde génération (au travail, à la protection sociale, à l'éducation et à la culture).

De cette conception de l'Homme, découlent des lois universelles et intangibles qui sont propres aux civilisations du Livre qu'elles soient d'origine divines ou naturelles. Ce sont des lois que l'Homme peut connaître et observer. De telles conceptions sont étrangères à certaines grandes civilisations comme la civilisation chinoise au sein de laquelle chacun doit intérioriser la place qui est la sienne dans l'ordre social et naturel et ne peut donc se voir appliquer des lois uniformes.

Avec le Droit, on va encore plus loin, puisque sa nature loin d'être immuable procède de l'esprit de l'Homme qui peut le créer ou le réformer. L'Etat en est le prolongement naturel comme source des lois et garant des droits individuels. Avec sa séparation de l'Eglise, l'Etat devient le seul pouvoir spirituel ayant autorité dans la sphère publique et la Science prend la place de la Religion. C'est l'Etat-nation reconnu comme sujet souverain tant sur la scène nationale qu'internationale.

La globalisation a fait éclater une contradiction originelle entre, d'une part, l'Etat et le Droit construit sur des fondements nationaux et la société internationale conçue

comme une société d'Etats et, d'autre part, une souveraineté universelle applicable à l'humanité entière. Les Occidentaux ayant cherché à appliquer leur propre imperium hier avec la mission civilisatrice de la France ou des empires britannique ou plus récemment soviétique et aujourd'hui avec "l'empire du bien" états-uniens, cette volonté d'imposition des valeurs occidentales se retournent contre eux avec le risque d'un vrai choc des civilisations.

Pour mettre en place cette "religion de l'Humanité", il faut **éviter toute dérive fondamentaliste** consistant notamment à enfermer une doctrine dans un texte (cf. notamment fondamentalisme islamique). Les DH doivent échapper à cette dérive sous trois formes : imposer au monde entier une interprétation littérale (messianisme), appliquer au contraire une marque de la supériorité occidentale (communautarisme et relativisme culturel), les rapporter aux dogmes de la biologie et ou de l'économie (scientisme) :

- **le messianisme** conduit notamment à confondre égalités mathématique et juridique, à nier toute référence à un principe Tiers et toute interprétation dans un cadre référentiel donné. Il fait des individus des produits interchangeables (le fils est l'égal du père mais il n'est pas le père ; la femme est l'égale de l'homme ce qui ne conduit pas à nier toute différence des sexes, ...). Une telle interprétation nourrit en retour les fondamentalismes anti-occidentaux.

- **le communautarisme**, refuse les communicabilités entre les différents dogmes, cultive l'idéal du multi-culturalisme et réduit la société à un simple patchwork de communautés ethniques ou confessionnelles. Il enferme les uns et les autres dans leurs origines et les oblige à se renier en évoluant vers l'autre. Il porte en germe le fait que si toutes les cultures se valent, celle qui garantit cette tolérance vaut forcément mieux que les autres.

- **le scientisme** est endémique dans les sciences qui sont le moins assurées de leurs bases théologiques. La biologie et l'économie en particulier nous montrent via les épisodes totalitaires pour la 1<sup>ère</sup> et les régressions sociales opérées en son nom pour la 2<sup>ème</sup> au cours des trente dernières années, combien les valeurs humanistes sont insupportables au réalisme scientifique. Nombre d'exemples montrent combien les droits économiques et sociaux ont été combattus par les économistes au nom de la compétitivité internationale comme contraires à l'ordre de liberté auxquels tendent les droits civils traditionnels. Ce sont des droits créateurs de créance sur la société et non garant d'une liberté individuelle. Ils ont pour objet la distribution des richesses alors que le droit doit se limiter aux règles de bonne conduite. Or, les droits civils et politiques sont privés de sens et menacés de disparition là où des populations entières sont livrées à la misère et à la peur. Pour se soucier de défense de la liberté ou du droit de propriété, il faut être assuré du minimum de sécurité physique et économique (Alain Supiot reprend là le principe de citoyenneté sociale cher à la LDH). Il faut être nanti pour dénier ces réalités et l'on sait comment le chômage et la misère font le lit des dictatures.

Ce fondamentalisme occidental est illustré dans les relations Nord/Sud par la guerre contre le terrorisme conduite par les Etats-unis et peut amener les pays du Sud face à une seule alternative : se transformer en renonçant à ce qu'ils sont ou demeurer ce qu'ils sont en refusant de se transformer. Cela explique en grande partie le succès dans ces pays de mouvements qui prônent le retour aux sources.

Alain Supiot entend au contraire démontrer que, pour nombre d'entre eux, les droits de la seconde génération sont de même facture que les droits traditionnels et garantissent

une sphère d'autonomie individuelle : tel est le cas de la liberté syndicale ou du droit à la protection de la santé. A l'inverse, des droits traditionnels ne peuvent plus être protégés de façon classique : ainsi en est-il du droit de propriété notamment en matière intellectuelle marqué par son immatérialité (marques, brevets, droits d'auteurs) ; la protection du droit de propriété requiert ici une intervention positive des Etats comme pour les droits sociaux.

**Envisager les DH comme "religion de l'Humanité"** permet d'aborder autrement ces valeurs notamment en ouvrant les portes de l'interprétation et en considérant les DH comme source commune de l'Humanité ce qui nous est permis via leur reconnaissance par de nombreux Etats-nation notamment dans la DUDH. Cela signifie que les pays occidentaux ne sont pas les seuls à avoir droit à l'interprétation et que les DH sont susceptibles d'appropriation non exclusive. C'est le seul moyen d'accepter le propre de chaque civilisation sans l'enfermer sur elle-même. C'est sans doute plus facile pour les pays qui ont leur propre dogme (Japon, Inde ou Chine). C'est plus compliqué là où les dogmes sont mis en cause (Occident et Islam) et encore plus difficile dans les pays qui n'ont pas de corpus écrit (Afrique). Pour autant, les DH ne peuvent que s'enrichir à prendre en compte de nouvelles valeurs.

Tel est le cas notamment du **principe de solidarité** tel qu'il est mis en avant dans la déclaration africaine des droits de l'Homme et des peuples du 27 juin 1981. Dans la DUDH, ce principe n'est pas formulé en tant que tel car il prend la forme de droits individuels alors que dans la déclaration africaine, il trouve sa place au titre des devoirs (chaque individu a le devoir de préserver et de renforcer la solidarité sociale et nationale). Dans un cas, il s'agit d'une créance de l'individu sur

la société et dans l'autre d'une dette de la société sur les individus. En réalité, les deux sont liées. C'est en contribuant à la solidarité par les prélèvements obligatoires que l'on permet le paiement des créances de solidarité. En Occident, on est passé d'une solidarité individuelle à une solidarité collective supprimant le lien entre créanciers et débiteurs. Ainsi entendue, la solidarité est anonyme ce qui fait sa force et sa faiblesse. Sa force parce qu'elle libère les individus de leurs liens d'allégeance personnelle, autorise la mobilisation de ressources considérables et permet une mutualisation des risques. Sa faiblesse parce que cet anonymat attise l'individualisme et fait disparaître les liens directs de solidarité.

Les crises actuelles que traversent les régimes occidentaux de solidarité tout comme leur échec à l'exportation doivent amener à réfléchir autrement le modèle mondial en donnant une portée internationale au devoir de solidarité inhérent à la déclaration des droits de la 2<sup>nd</sup>e génération. Les droits économiques et sociaux (DES) sont suffisants pour donner des armes juridiques obligeant les acteurs économiques à contribuer de façon significative à leur satisfaction dans les pays où ils opèrent si l'on donne des effets nouveaux au principe de solidarité et l'on fait évoluer l'interprétation des DES dans un sens qui tienne compte du nouveau régime juridique des échanges dans le monde. Le droit communautaire va dans ce sens notamment avec la charte européenne des droits de l'Homme qui énonce de nouveaux droits fondamentaux (droit à l'information des travailleurs, droit à la négociation collective, droit d'accès aux services publics).

La solidarité devrait pouvoir servir à contenir les effets de déstructuration sociale liés à la mondialisation en reconnaissant un droit de s'organiser, d'agir et de négocier au plan international à ceux qui sont

concernés par la libération des échanges et en donnant des règles bornant la marchandisation des hommes et des choses (cf. responsabilité solidaire des dommages causés pour l'environnement et les consommateurs de tous ceux qui bénéficient d'une opération économique quels que soient les montages juridiques de l'entreprise). La responsabilité sociale de l'entreprise prendrait alors un vrai sens.

Une interprétation ouverte des DH suppose l'existence de dispositifs institutionnels propres à favoriser la négociation et à donner force juridique aux accords qui en résultent. Or aujourd'hui, on va vers un découpage entre les instances chargées des choses et celles chargées des personnes. Il faut articuler les principes de l'économie de marché avec les valeurs inhérentes aux différentes civilisations. C'est à l'occasion des litiges soulevés par la libération des échanges économiques que cette nouvelle interprétation des droits de l'Homme peut et doit être engagée y compris en dotant les pays pauvres de droits spécifiques d'action vis-à-vis des pays riches afin de ne pas en rester à l'égalité formelle ou de courir le risque de voir les faibles rejoindre les rangs des ennemis de l'égalité. On peut faire là aujourd'hui un parallèle avec l'Histoire sociale.

Pour Alain Supiot, cette voie d'un Droit dont l'interprétation est ouverte à tous est la seule qui puisse permettre à l'Humanité de s'entendre sur les valeurs qui l'unissent à condition que les pays occidentaux renoncent à imposer toujours et partout leurs propres conceptions.

**Marie CÉVÉ**

1. Ce résumé a déjà été publié dans Hommes et libertés.



Anousheh KARVAR

# Métamorphoses de l'identité cadres

**F**IGURES de la modernité industrielle et de la montée en force des classes moyennes, les cadres doivent désormais affronter de nouvelles règles du jeu : les entreprises se délocalisent, les nouvelles technologies facilitent l'individualisation du travail, l'expertise appelle de nouveaux savoir-faire, le gouvernement des entreprises se différencie des cadres opérationnels, les frontières entre secteur privé et secteur public sont plus floues. Il fallait faire le bilan de ces changements : c'est ce qu'ont entrepris les chercheurs réunis par la CFDT Cadres, à partir d'une vaste enquête menée auprès de 7000 personnes, cadres en entreprise ou dans la fonction publique.

Quel choix font-ils entre leur vie professionnelle et leur vie privée ? Ont-ils profité des trente-cinq heures ? Quel rapport entretiennent-ils avec leur hiérarchie ? Les questions sont nombreuses. Elles touchent à la relation au travail, mais aussi à l'organisation des carrières, à la perception des outils de gestion, au poids des normes éthiques ou aux revendications dont les cadres peuvent être porteurs.

Si la question des cadres est aujourd'hui revenue au premier plan, c'est que notre environnement sociopolitique a profondément évolué en vingt ans. Les grandes questions sur

la répartition du pouvoir dans la société française n'ont pas trouvé de réponse. La démocratie pourtant, dans le champ politique comme dans celui du travail, exige un minimum d'imputation. Des questions classiques comme : "qui gouverne ?", longtemps écartées au profit de considérations portant sur les effets des décisions et sur leur évaluation, sont revenues en force.

## UN POUVOIR EN TROMPE-L'ŒIL ?

**L**ES cadres, c'est l'organisation. Ils apparaissent en tant que groupe professionnel un peu avant la Seconde Guerre mondiale, au même moment que les thèses organisationnelles de la production fordiste et les idées technocratiques. L'émergence de cette figure récente du monde du travail est liée à la montée en force de firmes dont la logique n'est ni celle de la propriété privée, car elles sont engagées dans des relations sociales complexes, ni celle de la seule maîtrise technique, car elles jouent sur une large palette de compétences commerciales ou stratégiques.

Cette équation est aujourd'hui en train de se disloquer. On voit de plus en plus de cadres experts travaillant en solitaires, d'indépendants voulant rester à leur compte et cher-

chant à fuir les entreprises. La notion de cadre s'éloigne de son prototype, l'ingénieur intégré dans un système productif.

Le cadre se définit aujourd'hui moins par sa maîtrise technique ou son pouvoir hiérarchique que par un rôle réticulaire dans la mise en convergence des compétences et des expertises, ou, lorsqu'il exerce ses fonctions en relation avec les parties prenantes (fournisseurs, clients, salariés, mais aussi public et collectivités locales), dans la mobilisation de registres éthiques associés à l'image de l'entreprise. Car la contractualisation comme les partenariats ne peuvent se développer sans un minimum de confiance, que l'on va tenter de trouver dans les normes éthiques appliquées par les entreprises et les administrations.

Cette redéfinition n'est pas sans conséquence, et les grandes catégories dans lesquelles on étudie habituellement les cadres s'avèrent inadaptées. Par exemple, on ne peut pas séparer les managers des experts, ces deux postures ne constituant pas des référents bien typés mais plutôt des moments dans une carrière. On ne peut pas non plus opposer en termes catégoriques le secteur privé et le secteur public, qui connaissent tous les deux des évolutions souvent similaires.

De grandes lignes de force continuent pourtant à structurer l'univers

des cadres, et en premier lieu le débordement du travail dans la vie privée. Certes, la plupart des personnes interrogées expriment leur satisfaction quant aux conséquences de la RTT sur la maîtrise de leur temps de travail et sur son articulation avec le hors-travail. Mais la porosité des temps et l'élargissement des espaces de travail restent des marqueurs forts du clivage entre cadres et non-cadres. L'investissement temporel constitue un signe de distinction qui a pu trouver à se formuler lors des négociations sur les 35 heures, avec la mise en place des forfaits jours. Il est indissociable d'un sentiment de pression permanente (surcharge d'activité, course à la performance) : les cadres interrogés travaillent en moyenne 44 heures par semaine, et la moitié d'entre eux emportent notes et dossiers à la maison. Ce n'est qu'au-delà de cinq heures hebdomadaires qu'ils jugent cette pratique excessive. Si l'autonomie est pour eux une clé de leur identité professionnelle, ils se plaignent d'être stressés et regrettent de ne pas toujours pouvoir la mettre en œuvre réellement. La culture managériale de l' "initiative", de l' "autonomie" et du "talent", qui exalte la responsabilité et l'investissement de cadres créatifs et ambitieux, peut ainsi être le faux-nez d'un report de risque sur les cadres.

S'ils se disent libres d'aménager leur emploi du temps, leur marge de manœuvre s'avère en effet bien plus limitée quand il s'agit de peser sur l'organisation du travail ou le choix de leurs collaborateurs. Obligation de résultat sans contrepartie en termes de moyens, l'autonomie ainsi conçue est bien souvent une responsabilisation à sens unique.

### UNE CATÉGORIE A DEUX VITESSES

**D**E fait, une partie de l'encadrement se voit peu à peu dépossédée de ses prérogatives, et le pouvoir reste très inégalement partagé. Si la conception

autoritaire de la hiérarchie tend à s'estomper, la position que l'on occupe en son sein reste déterminante : la recomposition du lien hiérarchique augmente l'espace d'autonomie fonctionnelle des cadres, mais cela va de pair avec une faible participation aux décisions stratégiques prises par les entreprises. Sur ce point, la tendance est résolument à la baisse, ce qui suggère qu'entre les cadres dirigeants et les autres, le différentiel s'accroît. Cela vaut aussi bien en termes de pouvoir que de carrières et de rémunérations.

Ce clivage doit être noté, car il bat en brèche des représentations encore bien ancrées. Elite des salariés, les cadres incarnent traditionnellement le principe méritocratique, que ce soit à travers la collation de diplômes ou la promotion interne et les carrières "maison". Or, si les cadres du secteur privé semblent plutôt bien s'accommoder des systèmes d'évaluation en vigueur, cette méritocratie fonctionne aujourd'hui de façon beaucoup moins ouverte.

Cela tient en grande partie à la partition des organisations, qui a vu la séparation des cercles dirigeants et des unités de production, l'externalisation des compétences expertes et recours à des cabinets spécialisés, mais aussi la généralisation de la sous-traitance. Tout cela cristallise les différences de position hiérarchique : dans la configuration contemporaine des groupes industriels, mais aussi d'une bonne partie de la fonction publique, on n'est pas seulement plus ou moins haut dans la hiérarchie, plus ou moins éloigné du centre de décision : on est dedans ou dehors. Et, la plupart du temps, on y reste ; ce qui n'est pas sans conséquences en termes de carrière, de perspectives de mobilité, de formation, de rémunération, d'exposition au risque de chômage après 45 ans, et de situation au sein de la chaîne de sous-traitance.

Dans ces conditions, le capital scolaire de départ devient déterminant,

le point d'entrée dans l'organisation conditionnant plus étroitement qu'autrefois la carrière ultérieure. A travers les différentes castes formées par les ingénieurs diplômés, noyau historique des cadres en France, on observe le rôle toujours prépondérant de la trajectoire scolaire dans la structuration de l'espace professionnel, mais aussi l'ambivalence de la place de l'expertise dans les nouveaux modes de régulation. Le regard original porté sur les cadres promus ou issus de petites écoles met en lumière la difficulté à les confondre avec les diplômés des grandes écoles.

L'identification collective des cadres à la réussite sociale par le travail s'en trouve singulièrement affaiblie. La disparition progressive, dans les noyaux des grandes entreprises, du "cadre maison" apparu par nécessité économique au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, en est un signe supplémentaire. Le phénomène bien identifié et par ailleurs bien accepté de l'individualisation cache ainsi la consolidation de deux groupes, l'un réunissant tous ceux qui aspirent aux fonctions dirigeantes et l'autre qui rassemble des salariés supérieurs soumis plus qu'avant à l'ordre hiérarchique et organisationnel. Les frontières de ces deux groupes dépendent des positions dans la hiérarchie, mais aussi d'une situation centrale ou au contraire périphérique dans un tissu organisationnel marqué, aussi bien dans les fonctions publiques que dans les groupes industriels, par la segmentation. Nombre de cadres évoluent ainsi, du fait de leur diplôme ou de la structure dans laquelle ils travaillent, dans un univers sans grande perspective.

La survalorisation du diplôme pourrait avoir une vertu, celle d'instaurer davantage d'égalité professionnelle. Mais le phénomène trouve ici ses limites, qui confirment d'ailleurs l'hypothèse d'un encadrement à deux vitesses : si la féminisation progresse, elle peine à s'imposer dans les cercles dirigeants. Le fameux "plafond de verre" n'est pas

qu'une image. Les femmes, et à plus forte raison les femmes promues, occupent pour l'essentiel des postes techniques ou périphériques (ressources humaines, cadres administratifs et commerciaux, communication) auxquels on attribue une faible valeur stratégique.

Pour autant, la position excentrée de ceux qui sont éloignés des cercles dirigeants n'est pas toujours vécue comme une frustration, et les cadres interrogés font par ailleurs état d'une grande disponibilité au service de leur entreprise.

Sans doute ne se comportent-ils plus en lieutenants zélés : 70% d'entre eux ont déjà ressenti le besoin de s'opposer à une consigne de leur hiérarchie, et leur loyauté traditionnelle peut entrer en conflit avec le respect de l'environnement, du public, de l'intérêt général. De là, sans doute, l'écho favorable rencontré par l'idée d'un droit d'opposition qui ne mettrait pas leur carrière en péril. Mais en dehors de situations extrêmes, le fait qu'ils ne s'identifient plus aussi fortement à leur entreprise ou à leur administration n'implique pas qu'ils s'en désintéressent : la grande majorité des personnes interrogées continuent à s'investir et lui restent fidèles. Par défaut et sous contrainte, peut-être ; il n'en reste pas moins que, contrairement aux représentations véhiculées par la littérature managériale, les cadres ne se conduisent pas comme des nomades à la recherche d'une aubaine professionnelle.

On ne s'étonnera donc pas si c'est en matière de gestion des carrières que se concentrent les attentes des cadres ; et, vu ce qui a été dit, on ne s'étonnera pas non plus que le mécontentement domine. Entre les cadres du public qui plafonnent et des cadres du privé quelquefois menacés directement par le chômage quand ils n'ont pas été repérés comme des "hauts potentiels" au début de leur carrière, les personnes qui ont répondu à l'enquête s'estiment en général fort mal gérées.

## ENGAGEMENT ET ACTION COLLECTIVE

DANS un contexte d'éloignement physique et de confiance mesurée vis-à-vis du centre de décision, l'environnement local prend une importance grandissante. Cela se traduit aussi bien quand on considère l'investissement dans les questions éthiques que dans l'action syndicale. Dans un cas comme dans l'autre, c'est moins à une échelle globale ou nationale que l'on situe son action et son engagement, que dans un périmètre plus réduit : celui des parties prenantes avec lesquelles on travaille, pour les questions éthiques, celui du site et de l'entreprise pour l'engagement syndical.

Pour la plupart des cadres, et notamment ceux qui n'appartiennent pas aux cercles dirigeants en tout cas, ce recentrement de l'action va de pair avec l'effacement d'une identité "surplombante" au sein de l'organisation.

C'est en tout cas ce que suggèrent leurs choix lors des élections prud'homales. Celles de 1997 et 2002 ont vu une nette progression du vote des cadres pour les confédérations multi-catégorielles, au détriment du syndicat dédié à leur cause. La catégorie des cadres aurait-elle perdu sa pertinence ? Peut-on parler d'un alignement sur les professions intermédiaires, techniciens et agents de maîtrise ? L'augmentation régulière du nombre de cadres au sein de la population, mais aussi la montée du chômage dans cette catégorie naguère peu exposée, vont dans le sens d'une indifférenciation.

Les travaux de différents sociologues suggèrent pourtant de nuancer cette idée. Les résultats du panel électoral français lancé en 2002 par le Centre d'études de la vie politique française (Cevipof - Sciences Po) font apparaître que six cadres sur dix estiment appartenir à une classe sociale, ce qui les distingue d'autres catégories et notamment des professions intermédiaires qui donnent des réponses beaucoup moins tran-

chées. Le classement spontané fait par les cadres pour désigner leur classe d'appartenance, lorsqu'ils estiment qu'elle existe, est éloquent. À parts quasi égales, les cadres du privé répondent soit qu'ils appartiennent aux classes moyennes (35%) soit à la catégorie des cadres (30%). Seule une minorité se définit comme appartenant à la bourgeoisie (12%) ou aux salariés en général (4%), et 1% seulement répondent qu'ils appartiennent aux classes dirigeantes.

Dans le public, les réponses sont différentes et marquent une incertitude plus grande puisque plus de la moitié des cadres se classent d'eux-mêmes dans les classes moyennes et 18% seulement dans la catégorie des cadres. La notion de "cadre" reste attachée au secteur privé ; elle ne parvient pas à la même reconnaissance sociale dans le secteur public. Aucun cadre du secteur public ne se classe spontanément dans la catégorie des classes dirigeantes, et 5% seulement dans la bourgeoisie. Si l'on compare maintenant les cadres du privé aux membres des professions intermédiaires du privé, on voit que ces derniers se situent bien plus souvent dans les classes moyennes (61%) et pour une petite partie d'entre eux dans la classe ouvrière (17%). On ne peut donc pas parler d'une assimilation des cadres au sein d'une classe moyenne indifférenciée.

Reste qu'il est difficile de les saisir comme une catégorie homogène, aux intérêts bien identifiés. L'individualisation des parcours, la fragmentation du groupe, l'importance croissante de l'environnement local font des cadres une population moins facile à fédérer. Si la spécificité du groupe reste forte et demande des réponses adaptées, on peut comprendre qu'ils se sentent aujourd'hui plus à l'aise dans des centrales syndicales confédérées, qui articulent l'unité sur la diversité, que dans des organisations dédiées dont les présupposés sociologiques - homogénéité et distinction - ne correspondent plus à la réalité.

**Anousheh KARVAR**



Michel GUERLAVAIS

# Pour les droits sociaux fondamentaux

**A** chaque grand bouleversement économique, le syndicalisme a combattu pour définir des règles, obtenir des droits et installer des grands systèmes de solidarité et de protection sociale. Nous sommes dans une telle situation.

Depuis un demi siècle, la société s'est profondément transformée. Dans ce contexte, les tenants d'un libéralisme économique très idéologique mènent une offensive contre l'Etat social, le contrat collectif et les solidarités. Elle vise à substituer au système de solidarité un système de dérégulation et d'individualisation.

Prendre conscience de cette réalité ne doit pas conduire à une forme d'impuissance, dont la traduction syndicale serait illustrée par une posture uniquement protestataire ou une attitude de renoncement.

L'UNSA agit dans le monde réel et prend en compte les évolutions de la société. Aussi, adepte d'un réformisme combatif, elle entend faire

des propositions alliant défense des acquis et conquête de droits nouveaux qu'elle appelle les droits sociaux fondamentaux. Ce fût le thème central de son congrès de mars 2005 à Nantes.

## DROIT A UN EMPLOI DE QUALITÉ

**L**A politique économique, longtemps cantonnée à des politiques d'ajustement conjoncturel dans le cadre de contraintes strictes, doit devenir un instrument du développement économique et social en recherchant systématiquement une hausse de l'activité fondée sur l'économie de la connaissance.

En choisissant des axes précis de recherche et de développement, elle doit rendre plus prévisibles à la fois l'augmentation des créations d'emplois mais aussi leur nature et les qualifications requises.

Face à un contrat de travail au contour de plus en plus flou ou à des règles statutaires de plus en plus

bafouées, il est essentiel d'assurer pour tous les salariés la garantie de droits fondamentaux :

- un emploi de qualité, un salaire décent, des conditions de travail humaines,
- pour chaque chômeur un accompagnement individuel assuré par un service public de l'emploi rénové, débouchant sur un contrat de travail assorti d'une formation qualifiante.

A cette fin, il faut agir pour :

- sécuriser le statut du salarié par la négociation de dispositifs dans le contrat collectif et le droit du travail,
- inventer, élaborer et construire de nouveaux outils (niveau de négociations, protections sociales complémentaires, nouveaux droits individuels).

### Un emploi de qualité doit être basé sur un contrat écrit.

Le contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, doit demeurer la référence.



Cela vaut également pour les agents de la Fonction publique afin qu'ils soient indépendants du pouvoir politique et qu'ils puissent dérouler une carrière. Le statut de la Fonction publique, garantie de neutralité, doit rester la norme de l'emploi public.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, quel que soit le contrat de travail, les salariés doivent disposer des mêmes droits, en matière de rémunérations mais aussi de protection sociale, de santé et de sécurité au travail.

La durée du travail est fixée légalement à 35 heures depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour toutes les entreprises, malgré la volonté répétée du MEDEF et du gouvernement de la remettre en cause ; celle-ci ne saurait être envisagée.

Par ailleurs, la baisse de la durée légale du travail est un élément permettant de préserver et de créer des emplois.

**Un salaire décent doit permettre à chacun de faire face à ses dépenses allant au-delà de ses seuls besoins vitaux.**

Chaque salarié doit se voir offrir de réelles perspectives d'évolution de salaire et les éléments de rémunération indirecte (intéressement, épargne) doivent rester complémentaires. Les heures supplémentaires ne doivent pas devenir une constante de rémunération.

A cet égard, toute remise en cause du SMIC est inacceptable.

**Des conditions de travail qui préservent l'intégrité physique et psychique du salarié.**

La prévention devient un axe majeur de la santé et de la sécurité au travail. Elle doit s'inscrire dans la durée et faire l'objet d'une véritable stratégie de l'entreprise négociée avec les partenaires sociaux.

La mise en place d'une médecine du travail pour les salariés s'impose. Elle doit devenir une réalité dans toute la Fonction Publique.

L'application de la réglementation concernant les Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail doit être effective et étendue à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, accompagnée par la mise en œuvre de plans de prévention.

Le code du travail et les conventions collectives doivent s'appliquer pleinement aux DOM.

### **DROIT A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES :**

**E**ÉGALITÉ des salaires, égalité des promotions, égalité des formations,

- révision des règles sur le temps partiel choisi et non imposé,

- accès à la "formation tout au long de la vie",

- amélioration des gardes d'enfants pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; les entreprises doivent reconnaître les charges familiales des salariés parents et reconnaître aux pères des devoirs familiaux,

- prise en compte des problèmes spécifiques des femmes dans toutes les négociations d'entreprises, services publics et fonctions publiques.

### **Combattre les discriminations**

Ce combat contre les discriminations, c'est d'abord refuser la loi du silence, refuser de se taire devant l'injustice, faire valoir les droits et imposer l'égalité.

Les discriminations fondées sur des critères d'origine ethnique, de nationalité, de sexe, de handicap, d'âge, de santé, d'orientation sexuelle ou de lieu de résidence, battent en brèche les valeurs de la République.

La discrimination raciale affecte indistinctement les personnes et surtout les jeunes d'origine étrangère, français ou non, quels que soient leur diplôme et leur qualification.

L'UNSA, cosignataire avec la CFDT, la CGT et la CFTC de la "Charte syndicale pour l'égalité de

traitement, la non discrimination et la diversité" du 26 janvier 2005, s'engagera avec ses organisations professionnelles et territoriales pour que les actions intersyndicales convergent vers une meilleure efficacité et, chaque fois que possible, dans des négociations pour des avancées concrètes.

Au-delà, les politiques publiques doivent concourir à réduire les inégalités entre les territoires et entre les personnes.

**Les citoyens en situation de handicap sont des citoyens à part entière**

Les personnes en situation de handicap doivent bénéficier des droits reconnus à tous.

Apprendre, travailler, vivre ensemble dans l'acceptation et le respect de la diversité est un facteur d'enrichissement mutuel.

Des mesures effectives et plus contraignantes doivent être prises à l'encontre des entreprises ou des administrations qui ne respectent pas les quotas fixés par la loi (10 juillet 1987: au moins 6% des effectifs). A cet égard, il faut relever les insuffisances notoires de la loi de février 2005.

### **DROIT A L'ÉDUCATION ET A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE :**

**L'**ÉDUCATION et la formation tout au long de la vie est un droit qui doit être garanti à toutes et à tous pour assurer l'épanouissement personnel et le plein exercice de la citoyenneté, pour préparer l'entrée dans l'emploi, favoriser la promotion sociale, sécuriser les parcours professionnels et faciliter l'évolution professionnelle quel que soit l'âge du salarié, la nature et la taille de son entreprise.

L'éducation et la formation initiale relèvent de la responsabilité première de l'Etat et contribuent à la cohésion sociale.

- Les parcours professionnels doivent être accompagnés de périodes de formation, de validation et de certification des acquis favorisant les adaptations nécessaires pour tenir et évoluer dans un emploi, pour anticiper et réussir les mobilités professionnelles. L'acquisition de connaissances et de compétences transférables favorise le retour à l'emploi lors des ruptures professionnelles.

La négociation collective doit permettre au salarié de renforcer progressivement ses temps de formation et de choisir librement ses formations et leur mise en œuvre.

Par la négociation, le droit individuel à la formation (DIF) doit être aussi accessible à tous les salariés du secteur public.

---

## DROIT A UNE BONNE RETRAITE

---

**U**N système de retraite sûr doit garantir aux retraités un niveau de vie comparable à celui dont ils bénéficiaient durant leur vie active et reposer sur la solidarité entre les générations, sans pour autant allonger la durée des cotisations. Reconstruire la confiance sur le fondement du pacte de solidarité entre les générations s'impose dès lors comme une nécessité.

Les défis des toutes prochaines années s'articulent autour de deux constats :

- La population de plus de 60 ans va approximativement doubler,
- Les dépenses de retraite devraient tripler (hors effets de la réforme Fillon).

Il n'y a aucune fatalité économique qui autorise la remise en cause du système de retraite par répartition.

Les retraités d'aujourd'hui et de demain doivent pouvoir profiter de l'enrichissement collectif et, dès que les circonstances le permettront, il faudra renégocier l'ensemble des dispositions Fillon et Balladur.

La mise en place d'un mécanisme d'indexation reliant l'évolution des retraites nettes à celle des salaires nets de cotisations et autres prélèvements sociaux est indispensable, de même que l'amélioration des pensions de réversion et leur liquidation sans condition de ressource, et l'attribution de bonifications par avancement de l'âge du droit à pension et retraite aux salariés ayant effectué des travaux pénibles, de nuit, en horaires décalés ou atypiques.

Une retraite décente pour tous est un droit qui se traduit par le refus de passer d'un système de droit à un régime d'assistance total.

Pour des retraites solidaires, le financement doit être assuré et, pour l'essentiel, être assis sur la masse salariale et obéir au principe de contributivité.

Il ne saurait être question de s'interdire par principe d'augmenter globalement les prélèvements obligatoires assis sur les salaires pour financer nos régimes de retraite, même si cet instrument ne doit pas être l'unique moyen de leur consolidation. La valeur ajoutée doit aussi être mise à contribution.

Le Fonds de réserve pour les retraites doit être alimenté par des ressources pérennes, notamment en recourant à un coefficient supplémentaire de CSG.

L'UNSA rappelle ses principales positions de 2003, soutenues par la majorité des organisations syndicales, notamment le taux moyen de remplacement à 75% et le minimum contributif à hauteur du SMIC, ainsi que le droit réel à partir après 40 ans validés pour les salariés ayant connu des carrières longues.

---

## DROIT A DES SERVICES PUBLICS DE QUALITÉ

---

**C**HAQUE citoyen, quel que soit son niveau de revenus, doit pouvoir accéder aux biens et services indispensables à la satisfaction de ses besoins essentiels et à

l'exercice des droits fondamentaux de la personne. L'Etat doit assurer la cohésion sociale, territoriale, culturelle et réguler le marché. Le service public fait vivre des valeurs de citoyenneté, d'égalité et de progrès partagés.

C'est cette notion de service public que l'UNSA s'attache à défendre et à promouvoir depuis sa création.

Favorable à la modernisation et à l'amélioration des services publics, elle s'oppose à toute démarche visant à les privatiser, les réduire ou les démanteler.

---

## DROIT A LA CULTURE

---

**L'**ACCÈS à la culture est un droit fondamental et un ferment de cohésion. La culture favorise l'esprit de tolérance et de laïcité, contribue à la prévention de la violence engendrée par l'exclusion, empêche le développement des fanatismes. Elle participe pleinement à l'intégration sociale et à l'épanouissement dans le monde du travail.

---

## DROIT AU LOGEMENT

---

**L**E droit au logement est fondamental et doit s'imposer dans l'action publique. Il est fondamental en lui-même et détermine aussi l'accès à d'autres droits tels que la santé, l'emploi, l'éducation et l'exercice de la citoyenneté. L'équité doit prévaloir tant sur les conditions d'accessibilité au logement que sur les conditions d'octroi des aides accordées aux plus démunis.

La priorité doit être donnée à la lutte contre l'habitat insalubre et les ségrégations territoriales.

Le droit au logement doit se concilier avec la mixité sociale.

**DROIT A ÊTRE BIEN SOIGNÉ**

**L**E droit d'accès à des soins de qualité pour tous, garanti par une assurance maladie solidaire et universelle, selon le principe du chacun paye selon ses moyens et reçoit selon ses besoins doit être affirmé. Ainsi, il faut mettre fin à la dégradation de la prise en charge des dépenses de santé par le régime de base de l'assurance maladie.

Le reste à charge de 1 euro sur les consultations doit être supprimé.

Les taxes perçues au titre de la santé (tabac, alcool, assurances) doivent être reversées en totalité à l'assurance maladie.

L'UNSA exige la révision de la loi du 13 Août 2004, portant réforme de l'assurance maladie.

- Concernant la réforme, elle doit garantir une assurance maladie solidaire et universelle :

Au nom de la solidarité, tous les résidents en France doivent accéder à des soins de qualité quels que soient leurs revenus, sans distinction entre petits et gros risques.

L'accès à une mutuelle doit être assuré à tous, actifs, chômeurs et retraités.

L'UNSA salue l'apport de la couverture maladie universelle (CMU). Elle demande l'amélioration de ce système et souhaite que ses bénéficiaires ne soient pas l'objet de discrimination dans leur besoin de soins.

- Concernant les personnes en situation de handicap et les personnes âgées :

La solidarité totale envers les personnes en situation de handicap et les personnes âgées s'impose. Opposée à la création de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et à son financement par la suppression d'un jour férié (lundi de Pentecôte), l'UNSA demande que ce 5<sup>ème</sup> risque soit géré par la Sécurité Sociale.

- Concernant la prévention et l'information :

La prévention est un droit, elle doit donc être développée.

**DROIT A ÊTRE SYNDIQUÉ ET A ÊTRE REPRÉSENTÉ**

**P**OUR une nouvelle démocratie sociale, partie intégrante de la démocratie,

- l'UNSA affirme que le droit à négocier, la possibilité d'adhérer librement au syndicat de son choix, le droit d'élire ses représentants à tous les niveaux sont des éléments fondamentaux du libre exercice du droit syndical.

- elle constate que ces droits constitutionnels sont dans la pratique beaucoup plus difficiles à mettre en œuvre. L'arrêté du 31 mars 66 est aujourd'hui dépassé.

- l'UNSA demande :

- Une modification générale des règles de représentativité et la révision de la loi Fillon du 4 Mai 2004

- Des élections de branche tous les 5 ans permettant de mesurer la représentativité réelle des organisations syndicales et de valider à partir d'un seuil minimum la légitimité des acteurs syndicaux avec des modalités particulières dans les branches professionnelles où prédominent les très petites entreprises

- La généralisation dans la négociation du principe de l'accord majoritaire de l'entreprise à la branche, dans la Fonction Publique et au plan interprofessionnel

- La généralisation des élections des Institutions Représentatives du Personnel quelle que soit la taille de l'entreprise et selon des modalités à adapter

- Le renforcement des pouvoirs des comités d'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et d'alerte concernant les restructurations

- La légitimité reconnue aux délégués syndicaux au niveau de l'entreprise pour la signature d'accords d'entreprise, seulement si l'organisation syndicale qui les a désignés a recueilli un seuil minimum (à fixer) au cours d'élections professionnelles.

- L'UNSA décide la création d'un Observatoire des discriminations syndicales.

**Michel GUERLAVAIS**

*Plutôt que d'acheter au numéro :*

**Abonnez-vous**

**(30% d'économie)**

**Renseignements en dernière page**

Maryse DUMAS

# Le travail

**L**A question du travail occupe depuis plusieurs mois une place centrale dans le débat de société comme dans les choix politiques et économiques.

Pour les uns, le travail est une marchandise qui doit obéir aux lois de l'offre et de la demande, pour les autres c'est au contraire une composante essentielle des droits de la personne, de son épanouissement et de l'évolution de la société.

Pour les premiers, le salaire doit être fixé par le prix que le marché peut accepter, et en ces temps de concurrence mondiale forcenée, il doit donc systématiquement s'inscrire à la baisse. Pour les seconds, le salaire doit répondre à des considérations sociales, à des objectifs de partage des richesses et de développement économique et social.

Pour les premiers, le travail est peu à peu apparenté à une marchandise qu'il faudrait acheter prête à l'em-

ploi et le moins cher possible et qu'on pourrait jeter quand elle est usée sans se préoccuper des conséquences humaines et sociales de tels choix. Les entreprises devraient dans cette logique, être exonérées de la responsabilité et du financement de la protection sociale, des retraites, des périodes de non emploi et de la formation.

Pour les seconds le travail n'est pas une marchandise mais un moyen de vie et d'épanouissement des individus en même temps qu'un facteur essentiel de lien social, il produit des richesses bien plus importantes que ce qui est nécessaire à sa reproduction, d'où le combat inlassable et toujours d'actualité pour que les entreprises rémunèrent le travail au delà du seul temps directement productif et prennent en charge, une partie du hors temps de travail, protection sociale, formation etc.

C'est clairement du côté des deuxièmes que se situe la CGT.

---

## RECONNAITRE LA VALEUR DU TRAVAIL :

---

**D**EPUIS la mise en place du gouvernement Raffarin, un nouveau thème voit le jour, celui de la "valeur travail". Sujet intéressant s'il en est, mais immédiatement perverti par le marché de dupes tenté par gouvernement et patronat sur ce thème.

Pour eux, en effet, valoriser le travail c'est d'abord allonger sa durée, en tout cas pour ceux qui en ont un et à temps plein. Pas question de proposer aux salariés à temps partiel imposé, ou aux salariés en emploi intermittent "de travailler plus pour gagner plus". Non, ce discours obéit à un choix idéologique marqué : obtenir la réduction du prix de l'heure travaillée en apparaissant répondre à une aspiration.

Ce grand coup de bluff aura eu un mérite, celui de mettre en avant la



problématique des salaires en France, et de conduire à des mobilités fortes et unitaires aussi bien dans les entreprises qu'au plan national interprofessionnel.

Reconnaître le travail passe d'abord en effet par des salaires dignes, permettant à chacun chacune de vivre de son travail, de participer à la vie sociale, de faire des projets, de construire un avenir.

La situation des salaires en France est plus que préoccupante. A force de ne traiter le travail que comme "un coût à réduire", on a cassé des dynamiques de confiance et de progrès.

La désindexation des salaires par rapport aux prix, puis les politiques dites d'allègement des coûts salariaux ont conduit à un tassement généralisé des salaires vers le bas.

Le partage de la valeur ajoutée s'est lui déplacé dans le même temps de dix points au détriment du travail et au profit du capital. Les salaires évoluent deux fois moins vite que les gains de productivité réalisés par le travail.

Les allègements de cotisations patronales ont été multipliés par 10 en 10 ans. Les ressources de la protection sociale ont été amputées d'autant, les déficits publics aggravés mais le taux de chômage ne s'est pas réduit.

Les employeurs ont été encouragés à comprimer les salaires dans les zones ouvrant droit à allègement. La moitié des salariés à temps plein gagne aujourd'hui moins de 1500 euros par mois.

Les grilles hiérarchiques ont été raccourcies, la valeur du travail, du savoir faire, de l'expérience, celle des diplômés de moins en moins reconnues. Les critères dits classant se substituent aux classifications : ce ne sont donc plus les qualifications qui sont reconnues mais celle des postes de travail occupés, ce n'est vraiment pas la même chose !

La France ne souffre pas d'une insuffisance d'emplois non qualifiés

mais de l'inverse : l'insuffisante reconnaissance des qualifications conduit nombre de diplômés à occuper des emplois inférieurs à ceux auxquels ils pourraient prétendre et, de ce fait, à en fermer l'accès à ceux qui n'ont pas ou peu de diplômes.

Les promotions sociales se sont réduites, il n'est pas rare qu'on fasse toute sa carrière au niveau du SMIC. Quand on est fils d'ouvriers on a moins de chance aujourd'hui qu'hier de changer de catégorie.

Aujourd'hui, la notion même de salaire se trouve mise en cause : d'une part par toutes les rémunérations aléatoires (intéressement, participation) dont il faut remarquer qu'elles ne sont pas soumises à cotisation sociale, et qu'elles pénalisent d'autant les retraites, d'autre part par les multiples mesures visant à développer des formes de subventionnement par l'état de la faiblesse salariale, la prime pour l'emploi en étant un dernier avatar, mais aussi toutes les mesures visant à substituer au salaire rémunérant le travail des formes de rémunérations capitalistique : actionnariat salarié par exemple.

Il est pour autant loin d'être certain que la valeur du travail soit en perte de vitesse. Toutes les enquêtes d'opinion démontrent des salariés profondément attachés à leur travail, à son utilité, aux liens sociaux qu'il favorise. Le problème est à rechercher dans le divorce croissant entre les stratégies des entreprises soumises à la pression des actionnaires, et l'aspiration de nombre de salariés à être entendus, reconnus, respectés.

## UN EMPLOI POUR TOUS

**A** première vue on pourrait considérer que toutes les volontés sont concentrées sur la réduction du chômage, dont toutes les forces politiques, les gouvernements et le patronat font un objectif prioritaire.

Pourtant, le taux de chômage ne se réduit pas, il continue à osciller autour de 10% de la population active, en fait, beaucoup plus si on compte les millions de salariés en sous emploi, à temps partiel ou temporaire, et tous ceux qui ont été radiés des statistiques.

Force est de constater que parallèlement à ce fort taux de chômage, la France aligne des records en matière de productivité horaire du travail, qui est la plus élevée du monde. Ainsi, l'accentuation de l'intensité du travail pour les uns a-t-elle pour corollaire l'exclusion du travail des autres.

On remarque d'ailleurs que les jeunes et les femmes forment les gros bataillons des emplois flexibles. Dans la négociation, à peine ouverte, sur la pénibilité et les départs en retraite anticipée, le patronat avance la proposition de contrats spécifiques pour les plus de cinquante ans. Les "contrats vieux" viendraient ainsi s'ajouter aux contrats jeunes, tandis que la pression perdurerait sur le centre de la pyramide des âges pour produire la plus grande rentabilité possible.

Le chômage est utilisé comme un moyen de mise en concurrence des salariés sur le marché du travail, comme une arme destinée à faire accepter la pression sur les salaires et les droits collectifs.

La flexibilité n'est pas un moyen de combattre le chômage mais le moyen d'utiliser le chômage pour affaiblir les défenses des salariés et le statut du travail.

Les mesures dites d'accompagnement social du chômage, les différents contrats aidés, ont été quasiment systématiquement utilisés comme des effets d'aubaine par les employeurs. Ils ont substitué les contrats les plus chargés en aides diverses à des contrats de travail plus classique, faisant ainsi glisser vers le bas les garanties du travail et accentuant les contradictions et concurrence entre différents statuts d'emplois, sans pour autant réduire si peu que ce soit le volume global du chômage.

Une deuxième offensive est menée aujourd'hui, sous prétexte d'accompagnement des chômeurs, pour les pousser à accepter n'importe quel emploi, voire même n'importe quelle activité, quelle que soit sa rémunération, sous peine de perdre ses droits à indemnisation.

On prétend oublier ce faisant que seulement 300 000 offres d'emplois sont non satisfaites pour plus de trois millions de demandes. Ainsi même un accompagnement des plus efficaces de la recherche d'emploi, ne pourra permettre la réduction que d'à peine 10% du taux de chômage actuel. C'était d'ailleurs l'objectif annoncé par le premier ministre pour cette année, objectif auquel il a officiellement renoncé ces derniers jours.

La loi Borloo, dite de cohésion sociale se vide peu à peu comme une peau de chagrin de tout contenu réellement social. Elle n'a, de plus, jamais eu pour objectif de créer des emplois. Or là, serait pourtant le levier essentiel de la réduction du chômage : une croissance riche en emplois, et celle-ci ne se produira pas sans un investissement fort dans les salaires, les minimas sociaux, dans des dépenses publiques utiles et dans une meilleure protection sociale.

## LE TRAVAIL BASE DE LA SOLIDARITÉ

**L**E 16 mai 05, lundi de Pentecôte, les salariés avec le soutien des retraités et de l'opinion publique, ont mis le gouvernement en difficulté sur ce qu'on peut considérer comme la plus grande arnaque de la dernière période : sous prétexte de solidarité avec les personnes âgées, il s'agissait en fait d'imposer une journée de travail gratuit aux salariés. Les premiers bénéficiaires en ont été, non les personnes dépendantes mais les employeurs qui ont en moyenne empoché deux fois plus que ce qu'ils ont reversé à la caisse

nationale de solidarité. Que chacun imagine par exemple combien les grandes surfaces ouvertes ce jour-là ont dû percevoir de bénéfices, puisqu'elles n'ont pas eu à payer leur salariés, pour une cotisation de seulement 0,3% de leur masse salariale.

Ce mouvement diversifié dans ses formes mais uni sur son objectif, a relancé le débat sur contenu et forme de la solidarité.

Le travail salarié est solidaire par nature : il produit des richesses dont la redistribution permettra un mieux-être dans la société. Il cotise à la protection sociale aux retraites, il contribue par le biais de l'impôt à l'équilibre des finances publiques. Enfin, le salaire perçu est très souvent dépensé, ce qui contribue à la consommation, donc à la production de biens et de services et, par voie de conséquences à la croissance.

Ce n'est donc pas en taxant le travail qu'on construira une société solidaire et de progrès, c'est l'inverse. C'est en luttant pour la revalorisation de leur salaire et pour l'emploi de tous à temps plein, que les salariés sont le plus solidaires à l'égard des personnes dépendantes. Elles ont besoin d'une protection sociale de haut niveau à la hauteur des besoins de notre temps, pas de mesures ponctuelles et symboliques.

La mise en cause des droits sociaux, des acquis du code du travail, dont chaque candidat à la présidence du MEDEF fait son 1<sup>er</sup> objectif, sont avancés comme des mesures de solidarité visant à réduire les privilèges de certaines catégories de salariés par rapport à d'autres. On oppose ainsi les fonctionnaires et les salariés du privé, les jeunes aux anciens, ceux qui ont un emploi et ceux qui en cherchent un.

L'actualité nous rappelle que les vrais privilèges sont ailleurs : un PDG de grand groupe est remercié par son entreprise. Il part avec un parachute qui représente 2315 années de SMIC. Un ministre se fait

installer aux frais du contribuable un appartement de fonction dont la surface représente 70 "chambres de bonnes" que vient d'autoriser le gouvernement pour les étudiants et les personnes sans logement.

Mais plus fondamentalement, il n'y a rien de bon à attendre du nivellement par le bas des droits sociaux des salariés, ni solidarité ni cohésion, au contraire exacerbation des contradictions, des souffrances et de toutes les formes de violence qui, de l'entreprise se répercute sur toute la société.

## STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ ET TRANSFORMATION SOCIALE :

**D**ANS un pays où la population active est à 90% salariée, le statut de celui-ci est déterminant pour l'avenir de la société. Le débat préparatoire au référendum sur le traité constitutionnel européen a une nouvelle fois démontré l'ampleur de l'insécurité sociale et combien son ressenti rejaillit sur toutes les questions en terme d'angoisses sur le présent et l'avenir.

La CGT bâtit ses propositions sur l'exigence d'un nouveau statut du travail salarié qui à la fois garantisse à chacun, chacune un certain nombre de droits tout au long de la vie professionnelle, et en même temps évite la concurrence entre les salariés et le dumping social.

Nous voulons prendre en compte l'affirmation des exigences des individus, que nous proposons de garantir collectivement, mais nous refusons que le capital transfère les risques sur le travail. Au contraire celui-ci doit être protégé et valorisé.

Ainsi la proposition de la CGT consiste-t-elle à définir un certain nombre de droits attachés à la personne du salarié et cumulables et transférables d'une entreprise à l'autre au fur et à mesure des différentes mobilités : droit à une pro-

gression salariale, à la formation professionnelle continue et à la progression d'au moins un niveau de qualification dans la carrière professionnelle, droit à la protection sociale et à la retraite, droit à participer à des élections professionnelles (actuellement refusé à près d'un salarié sur deux) etc.

L'objectif est de permettre un véritable droit à une mobilité choisie et positive en ne faisant pas dépendre les droits salariés du type d'entreprise ou de branche dans laquelle est leur emploi. Il y a là une recherche d'émancipation du salariat et de reconnaissance sociale de l'apport du travail au bien-être de la société et à son devenir.

Bien sûr, il s'agit là d'une proposition syndicale. Elle est d'abord

conçue pour donner cohérence à des revendications construites dans les entreprises et les territoires, diversifiées par nature, et pour alimenter une recherche revendicative aussi bien dans les négociations que dans les relations intersyndicales en France et en Europe.

Elle n'est évidemment pas à prendre ou à laisser elle est à construire dans les luttes et les rapports de forces.

Elle est en tout cas à regarder réfléchir et prendre en compte dans une société malade de son absence d'ambitions et de justice sociales.

“Bien-être et liberté” c'est en ces termes que la CGT du début du siècle dernier qualifiait le sens de son combat. Ceci pourrait être tex-

tuellement repris par la CGT d'aujourd'hui. Il n'y a rien de fatal à ce que le travail salarié continue à produire souffrance mal vivre inégalités et subordination. Donner des droits démocratiques à tous les salariés, créer une véritable démocratie sociale, intervenir sur les choix de gestion des entreprises sont autant d'objectifs par lesquels l'ensemble de l'économie peut être réorientée vers des objectifs de satisfaction des besoins et de co-développement en Europe et dans le monde.

A cette condition le travail pourra devenir libérateur, c'est cela notre ambition.

**Maryse DUMAS**

## NUMÉROS À PARAÎTRE

- Immigration et idées reçues
- Développement durable et communication
- La mémoire de la colonisation
- Les USA

## RÉDACTION, ADMINISTRATION ET DIFFUSION D'APRÈS-DEMAIN :

*(Rédacteur en chef : Philippe Bernard 1958-1975)*

Philippe Blard, Alice Cloarec, Martin Collet,  
Françoise Dargols, Bernard Deljarrie, Jean-Michel Djian,  
Emmanuel Dufour, Bruno Fulda, Bernard Gaudillère,  
Anne Lamouche, Bertrand Louët, Manolis Mavropoulos,  
Pascal Perez, Michel Rieu, Anne Bourgeois,  
Marc Serignan, Bernard Wallon.

**Directrice :**

Françoise Seligmann

**Rédacteur en chef :**

Jean-Pierre Dubois

**Responsable diffusion et administration :**

Denise Jumontier

Marie CÉVÉ et Michel SAVY

# Travail et droits de l'homme

Rapport au congrès de la LDH présenté par Marie CÉVÉ<sup>1</sup> et Michel SAVY  
Juin 2005

Ce rapport est dédié à François-René BUHL et Madeleine REBÉRIOUX

*Le travail, et plus particulièrement le travail salarié, tient une place centrale dans le fonctionnement global de notre société, dans la construction et la reproduction du lien social. Il est au centre des représentations que la société se fait d'elle-même et a contrario les exclus sont largement d'abord des exclus du travail.*

*La question de la place, du sens et du rôle du travail est au cœur du débat politique : les rapports au gouvernement se succèdent, les textes législatifs et réglementaires portant sur la "réforme" de la protection sociale et du droit du travail font l'actualité. Plus au fond, l'insécurité sociale alimente l'insécurité civile et les libertés sont en cause quand le pouvoir politique fait de la pénalisation de la pauvreté et d'une conception sécuritaire du maintien de l'ordre sa première réponse à la crise sociale.*

*L'analyse des relations entre crise sociale et crise de la politique est donc une préoccupation récurrente de la LDH. En 1993, à l'initiative de sa présidente Madeleine Rebérioux, la Ligue a renouvelé sa réflexion avec la notion de citoyenneté sociale. Elle a aujourd'hui décidé de mettre, comme telle, la question du travail à l'ordre du jour de son congrès national de juin 2005.*

**L**E contenu du travail change profondément, son organisation, son statut et son sens même sont à réévaluer. Le "modèle salarial" mis en place au moment des Trente Glorieuses, avec sa conception et sa pratique des droits économiques et sociaux, est caduc. Conçu pour une société de plein emploi, il résiste mal à la crise récurrente qui ralentit la croissance, maintient un chômage de masse, creuse les déficits publics, etc. La France est un pays riche (elle est la cinquième puissance économique avec 1% de la population mondiale), elle est l'un des pays qui attirent le plus les investissements étrangers mais elle obtient les moins bons résultats en Europe en termes de



lutte contre le chômage et contre les exclusions.

Pour traiter des droits économiques et sociaux aujourd'hui, il faut remonter en amont, inscrire ces questions dans les transformations du système économique et du modèle productif qui en est actuellement le cœur. Après une longue période d'expansion qui fut en Europe celle du compromis keynésien et d'un certain "État providence", puis après une période de restructuration et de croissance ralentie, le capitalisme est en effet entré dans une nouvelle phase. Le modèle de la production flexible se diffuse dans l'ensemble de l'appareil productif, il modifie le rapport salarial lui-même, pour mieux s'inscrire dans une concurrence mondialisée soumise à une logique quasiment exclusivement financière.

La question des rapports entre le travail et les droits s'inscrit ainsi dans une histoire, dans l'Histoire. L'indivisibilité des droits civils et politiques et des droits économiques, sociaux et culturels, reconnue par la LDH dès 1936, fut établie par la Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948 dont le ligueur René Cassin fut le principal rédacteur : "Toute personne en tant que membre de la société [...] est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité". C'est en ce sens que la LDH maintient en particulier la revendication du droit au travail, constitutionnellement consacré en France depuis 1946. Si la LDH n'a pas à prendre position dans un débat sur la nature du système économique, qui appartient aux partis politiques, elle est légitime, en revanche, à affirmer que toute politique économique et sociale doit conduire à la satisfaction des droits consacrés par la DUDH tout comme par le Pacte des droits économiques, sociaux et culturels de New York de 1966.

La Ligue des droits de l'Homme aborde ces problèmes à sa manière : sur la base de son appareil d'analyse et de ses valeurs, sans nostalgie pour un ordre révolu, il lui faut explorer des solutions d'avenir conformes à sa conception des droits.

## 1. LE TRAVAIL, UNE NOTION HISTORIQUE

**L**A place et le sens du travail ne sont pas fixes, on pourrait même organiser toute une lecture de l'Histoire, sur la longue période, autour de ces questions.

Sans se lancer dans un tel projet, on sait qu'à l'époque antique le travailleur est un esclave, tandis que l'homme libre dispose de son temps pour exercer ses activités de citoyen. Le concept même de travail est une production historique graduelle et, somme toute, assez récente. Au fil des siècles, la perception sociale du travail émerge et évolue. Une fois identifié comme source des richesses, facteur de production primordial, il ne relève plus exclusivement de la malédiction. La fourniture du travail reçoit la contrepartie d'un revenu.

Le statut du travail se fait enfin plus contradictoire : objet de l'exploitation et fondement de l'aliénation, il est aussi, avec la pensée, l'essence même de l'Homme, le premier moyen de sa réalisation et de son autonomie. Cette contradiction vaut encore aujourd'hui. Les utopies et les projets d'émancipation de l'ordre ancien visent précisément à faire ainsi basculer le sens du travail. Ces notions peuvent sembler très abstraites, on verra qu'elles marquent clairement le contenu du travail et la manière dont il est vécu et elles se reflètent dans les enquêtes qui en rendent compte.

Dans la période et avec le vocabulaire actuels, il convient de distinguer entre activité, travail et emploi. L'activité est le terme le plus géné-

rique, il vaut pour des actes aux finalités multiples, qu'elles relèvent de la production, de la consommation, de la reproduction sociale, des loisirs au sens le plus large, etc. Les activités ne relèvent pas toutes d'une logique utilitariste. Le travail, au sens où nous l'entendons dans ce rapport, a une finalité économique, il vise à la création d'une richesse additionnelle (produit ou service, marchand ou non marchand, dans la sphère publique ou domestique). Enfin, l'emploi désigne la place et le statut affectés à un travail productif régulier, assorti d'une rémunération, dans une structure relativement stable : le salariat en est l'expression dominante aujourd'hui (représentant 56% de la population active en 1900, le salariat passe à 83% en 1975 et à 90% aujourd'hui). Un certain nombre de droits se sont progressivement attachés à l'emploi. Et c'est l'instabilité de l'emploi qui remet précisément en cause tout cet édifice.

Le travail demeure ici la notion fondamentale. Si l'activité économique est la production et la distribution de richesses (biens et services), le travail humain, travail vivant ou "travail cristallisé" dans le capital productif (capital matériel des machines et capital immatériel des logiciels informatiques et des brevets) en reste la source principale.

Le contrat de travail sous-jacent au salariat a son origine dans le droit civil : "l'anéantissement de toute espèce de corporation" par l'article 1<sup>er</sup> de la loi Le Chapelier instaure la liberté du travail (le droit de travailler, qui n'est nullement le droit au travail) comme principe fondamental. Cette loi place dès lors le travailleur dans une position d'égalité juridique avec son employeur en niant l'inégalité de fait du rapport de travail. Le droit civil s'impose par le contrat de louage de service dans lequel les deux parties sont à égalité : "la faculté de travailler est un des premiers droits de l'Homme. Ce droit est sans doute la première pro-

priété la plus imprescriptible". Dans cette conception, le travail se réduit une marchandise qui obéit à la loi de l'offre et de la demande.

Peu à peu et sous la pression des luttes sociales, le droit social s'est toutefois construit en dérogeant aux règles générales du droit civil. Après la mise en place de la société industrielle et le développement d'une misère ouvrière qui mettait en péril la reproduction même de la main d'œuvre, le droit prend acte de l'inégalité des parties contractantes d'abord pour protéger les plus faibles, en commençant par les enfants, les femmes enceintes, etc. La loi du 22 mars 1841, fixant l'âge d'admission dans les usines à 8 ans et limitant la durée journalière du travail à 8 heures pour les enfants de 8 à 12 ans, constitue la première intervention de l'État dans les relations du travail. Le Second Empire devra tirer la conséquence de l'échec de la répression des grèves en reconnaissant enfin le droit de coalition. La III<sup>ème</sup> République se chargera ensuite de donner un cadre juridique à la création des syndicats professionnels en 1884. En reconnaissant le droit à l'action collective l'État accepte de fait l'inégalité des parties au contrat de travail.

En 1907, la Cour de cassation reconnaît le lien de subordination entre employeur et salarié, inhérent à tout contrat de travail. Le code du travail, base du droit du travail, naît en 1910. Ces évolutions traduisent le passage progressif du principe de la liberté de travailler (le droit de travailler) à celui du droit du travail. Ceux qui n'ont que leur force de travail pour vivre ne peuvent accéder à la sécurité que donne la propriété (un des droits fondamentaux pour les Constituants de 1789), d'autres formes de protection doivent donc lui être substituées. Les contrats de travail sont alors soumis à des règles collectives (tout n'est pas contractuel et négociable) et un ordre public de protection, garanti par l'État, se

met en place. La journée de travail a été pour la première fois limitée pour tous à 11 heures par la loi du 30 mars 1900.

Tandis que l'assurance individuelle est remplacée par des systèmes d'assurance collective pour faire face aux aléas de la vie, le travail devient source, voire source unique, des droits sociaux. Cette évolution trouve son aboutissement dans le modèle établi pendant la période dite des "Trente Glorieuses", de l'après-guerre aux années 1970, modèle du "compromis fordiste" (sur lequel on reviendra) qui donne à l'emploi salarié la place centrale.

Après le droit de travailler, puis le droit du travail, se construit progressivement la notion de droit au travail qui figure dans le préambule de la Constitution de 1946. Il s'agit d'un droit programmatique, dont l'effectivité est toujours à assurer, mais essentiel : l'exercice de la citoyenneté sociale est à cette condition, et d'autant plus que le système de protection est précisément construit sur la base du travail, en particulier du travail salarié. Il existe ainsi un rapport de réciprocité entre le droit au travail et le travail en tant que créateur de droits.

Si le salariat n'a jamais été aussi majoritaire, la crise économique et la modification des rapports de force sociaux viennent pourtant bouleverser l'équilibre antérieur et déconnecter travail et protection : c'est le cas avec le RMI (revenu minimal d'insertion), puis avec la CMU (couverture maladie universelle). Doit-on y voir un retour à l'assistance ou au contraire les premières avancées vers des droits sociaux plus universels ? Ces dispositifs prennent en tout cas acte de la déconnexion entre protection sociale et stabilité de l'emploi.

## 2. LA CRISE DE LA SOCIÉTÉ SALARIALE

**A**VEC la mondialisation, pour désigner ainsi le stade actuel de l'internationalisation de l'économie, les contraintes de concurrence et les exigences de rentabilité des capitaux se durcissent et s'élargissent à une échelle inédite. Les individus, les investissements, les techniques, les informations, les marchandises et les services peuvent se déplacer de plus en plus aisément et, au-delà des entreprises, ce sont les pays, les systèmes économiques et sociaux, qui sont ainsi mis en concurrence.

La croissance économique mondiale est bien réelle, même si l'émergence de nouveaux pays industrialisés (après les premiers "dragons" asiatiques, la Chine, l'Inde, le Brésil...) n'entraîne pas tous les pays du Sud. Les inégalités s'accroissent entre pays développés et pays "moins avancés" (c'est l'euphémisme du vocabulaire international) et, souvent, à l'intérieur des pays eux-mêmes (y compris en France).

Contradictoirement, l'interdépendance croissante donne aussi naissance à des échanges, des solidarités impossibles naguère. La LDH est partie prenante, depuis leur lancement, aux forums sociaux mondiaux et aux forums sociaux européens et y joue un rôle original et actif en intégrant la problématique des droits de l'Homme dans la réflexion collective (sans se cacher les difficultés apparues et les dysfonctionnements à corriger). On est progressivement passé de l'antimondialisme à l'altermondialisme avec une critique alimentée par des propositions alternatives. Il demeure que la mondialisation se déroule sous l'influence d'une tendance générale à la financiarisation de l'économie. Dans chaque entreprise, la logique financière l'emporte sur la logique industrielle, le pouvoir n'appartient plus tant aux managers

qu'aux actionnaires qui font prévaloir leurs exigences de rentabilité à court terme. Celles-ci impliquent un déplacement structurel du partage de la valeur ajoutée, au détriment des salaires, qui alimente la crise des débouchés. Le caractère spéculatif de cette croissance se traduit par l'éclatement périodique de bulles financières aux effets dévastateurs pour l'économie réelle, tandis que le risque d'une vaste "crise de système" n'est pas écarté.

La France n'échappe pas à cette logique. La société française est, profondément, structurée par les enjeux économiques et sociaux, même si les préoccupations idéologiques, culturelles ou religieuses occupent souvent le devant de la scène (comme le montrent les débats en cours sur la laïcité, l'avenir de l'école, la montée du racisme et de l'antisémitisme, les engagements internationaux de la France, etc.). La crise politique de la société française, nourrie par l'insuffisance des projets des partis ou l'abstention croissante aux élections peut être mise dans cette perspective : toute proposition innovante est a priori rejetée si elle ne s'inscrit pas d'emblée dans les exigences de la mondialisation économique...

### a) Les changements dans l'économie et dans l'organisation du travail

Au fil des décennies, les structures de l'emploi et du travail ont connu un total bouleversement, en basculant à partir des années 1970 de l'industrie (secteur secondaire) vers les services (secteur tertiaire) tout comme aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles l'industrie avait remplacé l'emploi agricole (et établi le salariat comme rapport social dominant).

Dans ce mouvement séculaire, la période actuelle voit la diffusion d'un nouveau modèle productif (le "toyotisme") qui remplace celui qui avait permis l'expansion des "Trente glorieuses" et le dispositif social qui lui était associé (le "fordis-

me"). La production flexible remplace la production de masse. Le poids de l'industrie reste important, avec 30% de l'emploi salarié, mais son organisation et sa structuration ont été totalement modifiées pour permettre la différenciation des produits par l'innovation, la qualité, la disponibilité (voir notamment le recul de l'emploi ouvrier dans ce secteur et la croissance des emplois répertoriés dans le secteur des services). La fabrication est désormais guidée par les fluctuations du marché, ce que le vocabulaire professionnel traduit par des formules telles que le "pilotage par l'aval", le "juste à temps", la gestion "à flux tendus", etc.

La relation avec le client atteint une intensité inédite, elle fait de la flexibilité un impératif de la production, elle rapproche l'industrie et les services. Ces derniers, qu'ils soient destinés aux personnes ou aux entreprises, qu'ils soient publics ou privés, marchands ou non marchands, forment un ensemble disparate largement majoritaire dans l'emploi total. Ils posent des problèmes de gestion nouveaux, à commencer par la mesure de leur production et de leur efficacité.

Fondamentalement, la flexibilité est à la source de l'individualisation des fonctions et du travail. L'éclatement des statuts, la différenciation du contenu des postes, la substitution des notions de compétence et de "savoir-être" à celles de qualification et de savoir-faire notamment pour les recrutements, le passage d'obligations de moyens à des obligations de résultats, l'avancement "au mérite" et non à l'ancienneté, la différenciation des salaires et des primes sont autant d'évolutions qui pèsent sur la place des salariés dans l'entreprise.

Toutefois, le contenu du travail n'évolue pas de manière homogène, il est marqué par l'intellectualisation, la polyvalence, la responsabilisation et l'enrichissement des

tâches pour certains salariés et par la déqualification pour beaucoup d'autres. La différenciation des postes ne touche pas seulement les cadres. La solidarité collective entre les salariés recule ainsi devant la flexibilité, la précarité et la mise en concurrence interindividuelle pour acquérir plus de responsabilités, de meilleures rémunérations ou simplement pour conserver son emploi. L'éclatement des collectifs de travail est parfois une stratégie de gestion délibérée, qui s'appuie sur les formes flexibles d'organisation que sont la filialisation et la sous-traitance d'activités annexes de l'entreprise. Elles affaiblissent les possibilités de contre-pouvoir et d'expression de droits et accentuent l'isolement des salariés. L'individualisme social, souvent observé, a ainsi sa source au sein même du rapport de travail et de production.

Ces changements sont-ils le résultat des nouvelles technologies, les "TIC" (techniques d'information et de communication) ? Celles-ci permettent des formes de gestion jusqu'alors impossibles, par exemple pour la logistique, le contrôle des flux d'information et de produits, indispensable à la production flexible. Elles sont bien au service des nouvelles organisations mais ne les déterminent pas mécaniquement (puisque les mêmes techniques sont utilisées, de par le monde, dans des organisations socio-économiques profondément différentes).

Quant à la baisse séculaire du temps de travail, elle se poursuit : au cours des deux derniers siècles, la durée du travail est passée de 3000 heures à 1600 heures par personne et par an, et les 35 heures s'inscrivent dans cette tendance. Mais son prolongement s'accompagne de la diffusion de formes atypiques de travail : le dimanche, la nuit, en fonction des fluctuations de la clientèle, à domicile, etc. Au-delà de la durée hebdomadaire du travail, on constate un raccourcissement de la vie totale de travail avec le recul



de l'entrée sur le marché du travail du fait de l'allongement des études et de l'avancement de l'âge de la retraite, lui-même souvent anticipé par les départs (choisis ou subis) en préretraite et les licenciements de travailleurs âgés.

Pour ce qui est des conditions de travail, les enquêtes montrent, malgré les nouvelles technologies et le passage à une économie de services, la persistance des efforts et des risques physiques (exposition à des produits cancérigènes et plus généralement dangereux, port de charges lourdes, positions pénibles, rythmes contraignants). On constate parallèlement la montée de la fatigue psychologique liée aux exigences, souvent contradictoires, de responsabilisation, de compétitivité, de rentabilité et de qualité et des maladies correspondantes : stress, syndrome anxio-dépressif, parfois jusqu'au suicide. La combinaison du travail répétitif, des contraintes de rythme et d'un effort d'attention soutenue, notamment dans le secteur tertiaire, se traduit par l'augmentation des troubles musculo-squelettiques (T.M.S.). Du fait d'une politique trop fréquente de déni, de silence et d'absence de prévention, la santé au travail demeure un problème majeur de notre société.

La différenciation des conditions et des statuts se traduit ainsi par une différenciation des situations individuelles des salariés, en termes de stabilité, de rémunération, de perspectives d'évolution (et de capacité à anticiper sur les changements à venir), etc. Les individus intériorisent ces situations, ceux qui sont en situation de réussite le doivent à leur talent, ceux qui échouent sont responsables de leur échec. Leur personnalité même est en cause, la dépression devient ainsi une maladie professionnelle typique de la période actuelle. Ceci ne justifie pas pour autant la tendance de nombreuses entreprises à "psychologiser" à outrance les rapports professionnels et les conduisent à ne voir

qu'un problème individuel et médical dans une souffrance engendrée par l'organisation globale du travail.

En comparaison avec d'autres pays, la France se caractérise par une relative faiblesse du mouvement syndical, en termes de nombre d'adhérents, mais aussi par la forte légitimité de celui-ci à négocier des accords impliquant employeurs, employés et pouvoirs publics dans un système tripartite. La loi et la convention collective viennent ainsi encadrer le contrat. Pour autant, les organisations syndicales souffrent évidemment de l'instabilité et de la vulnérabilité croissante des salariés et sont, comme les autres associations, touchées par l'individualisation des situations et des comportements, avec une tendance des salariés à ne faire appel à elles ou à ne s'engager que ponctuellement, en cas de problème.

Les décisions gouvernementales récentes - réforme des retraites, remise en cause des 35 heures et du droit du travail notamment en facilitant des licenciements collectifs - aggravent ces évolutions. En amoindrissant les garanties, elles contribuent à intensifier le travail de ceux qui en ont un, elles accentuent la précarité, mais elles n'amènent pas pour autant de résultats positifs. Au contraire, le taux de chômage retrouve ses sommets. La place des jeunes et des travailleurs plus âgés dans la population active est significative des choix opérés, la France ayant parmi les plus hauts taux de chômage des jeunes en Europe (en dehors de ceux qui prolongent leurs études) et de prétendue "inemployabilité" des seniors.

## **b) Les discriminations et les inégalités dans le travail**

### **Les inégalités entre les femmes et les hommes :**

Ces inégalités dans le travail sont une dimension à la fois spécifique et représentative des inégalités sociales. L'emploi féminin se

concentre dans un nombre limité de secteurs, principalement consacrés aux services (santé, éducation, travail social, services aux personnes, etc.). Les femmes y exercent souvent des fonctions prolongeant, dans la sphère professionnelle, leurs fonctions traditionnelles dans la sphère domestique. Il est vrai que cette spécialisation sexuée des tâches est précocement intériorisée par les femmes elles-mêmes : alors que leurs résultats scolaires sont aussi bons, voire meilleurs, les filles sont moins nombreuses que les garçons à choisir les filières scientifiques, les classes préparatoires aux grandes écoles. Ce décalage montre le rôle que devraient jouer ici l'éducation et une politique volontariste. Il en résulte que les écarts de salaires entre hommes et femmes (27%) procèdent à la fois d'une différence de qualification et d'une différence de rémunération à qualification égale (soit 6% à 15%). S'y ajoute la plus forte proportion de femmes travaillant à temps partiel, de manière "choisie" dans le cadre d'un partage sexué traditionnel des tâches domestiques ou de manière subie, du fait de l'employeur.

Au fil des ans, l'accession des femmes aux positions de cadre progresse (45 % des cadres sont aujourd'hui des femmes), mais un "plafond de verre" persiste et empêche leur accès aux postes de direction. Les perspectives démographiques et la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs (comme le BTP ou les transports) amènent cependant certaines entreprises à mieux utiliser la main d'œuvre féminine et à encourager son accès aux responsabilités professionnelles (y compris en mettant au service des schémas contemporains de la production - relation de service, gestion des conflits et contradictions - les "qualités" culturellement assignées aux femmes). La situation n'est donc pas entièrement figée, et les salariés plus jeunes et plus diplômés s'avèrent mieux à même d'intégrer ces



changements. Les stéréotypes, tant féminins que masculins ont la vie dure et il y a encore du chemin à parcourir jusqu'à l'égalité...

Ce chantier ne peut être découpé de celui d'une meilleure articulation des temps de vie et notamment d'un autre partage des rôles au sein de la sphère domestique.

### **Les discriminations raciales ou ethniques :**

L'entreprise est également le siège des autres discriminations sociales, selon les critères ethniques, raciaux ou socioculturels que l'on rencontre aussi pour l'accès au logement et à d'autres fonctions et services publics et privés. À diplôme égal, les jeunes diplômés enfants d'immigrés connaissent un niveau de chômage très supérieur à celui du reste de la population, les difficultés continuent à s'accumuler dans les "quartiers". Dans un récent rapport, un grand patron proposait de rendre anonymes les curriculum vitae de candidature à un emploi pour éviter les rejets immédiats sur la base du nom, du lieu de naissance ou d'habitation ou de la couleur de peau constatés par des enquêtes. On ne peut se laisser berner par de tels écrans de fumée qui ne font que déplacer le problème. Ces discriminations sont le résultat de l'inefficacité des politiques dites d'intégration conduites depuis une trentaine d'années et qui n'ont pas notamment pu ou su s'adapter aux conséquences du passage d'une immigration de main-d'œuvre à une immigration familiale.

### **Les discriminations et inégalités dans la qualité de l'emploi**

La qualité de l'emploi est ressentie de façon particulièrement contradictoire, voire paradoxale. Les enquêtes montrent, d'une part, une montée des maladies professionnelles (physiologiques et psychologiques) et une aggravation des conditions de travail. Parallèlement,

elles mesurent un sentiment très majoritaire de satisfaction de la part de ceux qui détiennent un emploi, avec un indice moyen de 85% de satisfaits. Cet indice s'interprète de façon relative et non absolue : les régions où le chômage est plus fort montrent une plus grande satisfaction de la part de ceux qui ont un emploi. Il fait aussi apparaître une plus grande satisfaction dans les métiers de responsabilité et de création, souvent accessibles aux plus qualifiés et aux plus diplômés, et une insatisfaction importante dans les métiers d'exécution, moins qualifiés et moins "intéressants", surtout s'ils sont pénibles.

On comprend ainsi l'enjeu essentiel du développement des compétences et de la formation tout au long de la vie : il fait le lien entre le contenu du travail pour chaque salarié et la stratégie pour l'Europe tracée lors du sommet de Lisbonne en 2000, celle de l' "économie de la connaissance" sous réserve que l'on n'en reste pas aux mots et que l'on se donne enfin les moyens de construire une réelle Europe sociale. De ce point de vue, les premiers bilans de la "Stratégie de Lisbonne" sont accablants.

### **c) L'éclatement du statut de salarié**

Le statut des travailleurs est marqué, massivement, par la poursuite de l'extension du salariat et, simultanément, le statut de salarié éclate. La salarisation se poursuit alors que la société salariale se dissout.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) reste majoritaire mais le contrat à durée déterminée (CDD) devient le modèle pour l'embauche notamment des jeunes. Les formes atypiques d'emploi se développent rapidement, pour toutes les tranches d'âge : contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel choisi ou subi, stages de formation rémunérés et non, contrats d'insertion-revenu minimal d'activité (RMA), contrats aidés, etc. Le

nombre de CDD a été multiplié par 6 en 20 ans et celui des contrats d'intérim par 4. Aujourd'hui 13% des salariés sont sous ces différents statuts précaires, soit près de 3 millions de personnes.

La diversification des statuts ne se cantonne aux formes du salariat. Alimenté par l'externalisation d'un nombre croissant de tâches par les entreprises qui, selon la formule en vogue, se concentrent sur leur métier de base, le travail indépendant est un aboutissement dans la flexibilité et l'individualisation. Naguère réservés à des secteurs spécifiques (par exemple, aux métiers du spectacle), l'intermittence et l'entrepreneuriat individuel se multiplient et préfigureront un modèle d'avenir généralisable, remplaçant le salariat. Certains théoriciens des organisations d'employeurs évoquent publiquement cette hypothèse, sinon ce projet.

La précarité permet diverses formes d'exploitation. Des revenus professionnels procurés par des activités pendant toute l'année se situent en dessous du seuil de pauvreté. Plus d'un quart de ces revenus sont inférieurs à 1000 euros par mois, insuffisant pour vivre décemment, à la manière des "working poors" britanniques. Il convient d'ailleurs de noter que parmi ceux-ci 40% ne sont pas des salariés.

La compétition interindividuelle conjuguée à l'insuffisance d'organisation collective accroît les tensions dans les entreprises et l'ignorance du droit du travail, les abus pouvant aller jusqu'au harcèlement moral.

L'éclatement des statuts et la différenciation des marchés du travail débouchent ainsi sur de nouveaux clivages à l'intérieur de la main d'œuvre, entre : les travailleurs "permanents", compétents et intégrés, pour qui la question de la place et du sens du travail reçoit une réponse positive ; les "précaires", alternant périodes de chômage et de travail, population vulnérable

pour qui la réforme des droits sociaux est essentielle face aux aléas de la vie ; enfin, les “marginiaux”, prétendument “inemployables” (selon une formule inacceptable) qui sont renvoyés à la solidarité pour ne pas dire à l'assistance.

Chômage, sous-emploi, précarité de l'emploi et bas revenus : entre 15 et 20 millions de personnes, soit entre le quart et le tiers de la population, vivent en situation de fragilité extrême.

Le travail garde cependant sa force primordiale de lien social, de définition de la place et du rôle des individus dans la société. A contrario, on mesure le sens et la valeur du travail à l'aune de la perte d'emploi dont les conséquences sont gravement destructrices au plan identitaire et familial : sentiment d'exclusion (hors du lien social, le temps du chômeur est un temps vide et non un temps libéré), perte de l'estime de soi, effet négatif au plan familial, sans omettre les conséquences financières. D'autre part, demeure pour beaucoup une crise du sens : pour qui, pour quoi travailler ? Il faut donc surmonter la conception du travail comme une pure souffrance (dont il faudrait réduire au minimum la place dans la vie) pour au contraire en amplifier le contenu positif (comme moyen de réalisation de soi, d'insertion sociale, de solidarité) : le bonheur ne réside pas dans un choix entre l'“être” et l'“avoir”, il se construit aussi dans le “faire”.

### 3. TRAVAIL, PENSÉE UNIQUE ET CHOIX DE SOCIÉTÉ

**L**A construction et la déconstruction des droits s'inscrit dans un mouvement social, économique et politique de longue période.

#### a) Travail et contexte socio-politique

Jusque dans les années 1970, l'ensemble de la vie sociale et politique était structuré autour d'un affronte-

ment intégrateur, la vieille opposition entre capital et travail que l'on retrouvait aussi dans le champ politique. Mais le contexte était celui du plein emploi, de la croissance économique avec les gains de productivité du taylorisme, d'ascension sociale pour le plus grand nombre.

L'intégration sociale s'opérait autour du consensus productiviste, du keynésianisme, de l'“État providence” assurant protection sociale et services publics. Le travail comme tel n'était pas en cause, au contraire, il faisait l'objet d'une appropriation contradictoire : les luttes pour les salaires et les conditions de travail s'accompagnaient souvent d'un sentiment de fierté de la compétence professionnelle et du “travail bien fait”. La croyance majoritaire dans le progrès (plus ou moins graduel, réformiste ou révolutionnaire) entraînait tous les membres de la société avec l'intégration massive des femmes et des immigrés dans un marché du travail salarié en expansion. On pourrait cependant mettre un bémol à cette vision idyllique car, aujourd'hui comme hier, la mobilité sociale reste la même. 50% des fils de cadres le sont à leur tour contre 10 % qui deviennent ouvriers et, pour les ouvriers les chiffres sont inversement les mêmes (ces chiffres n'ont quasiment pas évolué dans des enquêtes conduites de 1970 à 1993). Pire, malgré la massification du secondaire, le modèle éducatif persiste à reproduire les inégalités sociales : la moitié des enfants ouvriers ont au mieux un CAP ou 1 BEP et seulement 1% d'entre eux accèdent aux grandes écoles.

Vers la fin des “Trente glorieuses”, la précarité s'est installée durablement au cœur même du système productif. Les clivages politiques se sont recomposés, avec le mouvement de mai 1968 marqué à la fois par un mouvement social exceptionnel et par l'irruption d'aspirations plus individualistes des nouvelles classes moyennes, puis avec

l'échec du “socialisme réel” du modèle soviétique, la fin de la guerre froide et la revanche néo-libérale. Pendant la période récente, le traitement de la crise sociale, de la libéralisation et de l'ouverture à la concurrence mondiale n'a pas assez clairement différencié les familles politiques. La montée des risques et des incertitudes diffuse un sentiment de précarité au-delà de ceux qui sont directement touchés. Les mécanismes d'intégration sociale se grippent, les inégalités augmentent, des poches de pauvreté enferment une part croissante de la population dans une marginalisation cumulative. Les “perdants” de ces mécanismes d'exclusion et de discrimination se replient alors sur des identités locales (territoriales, ethniques, religieuses) qui font le jeu de la communautarisation d'une part de la société.

Pour autant, aucun retour en arrière n'est possible. Peut-on vraiment, du reste, regretter l'organisation taylorienne du travail industriel ? La main d'œuvre actuelle ne semble guère prête à s'en contenter ou même à l'accepter, comme le montrent les pénuries de candidats à l'embauche, en dépit de la pression du chômage, dans les secteurs où les conditions de travail sont réputées les plus mauvaises. Il faut sortir de la crise par le haut.

#### b) Les droits sociaux fondés sur l'emploi remis en cause

Historiquement, les droits sociaux sont liés à l'emploi et non à la personne employée. Ils ont en effet été conçus durant une période de faible chômage et de stabilité de l'emploi, l'assurance chômage suffisant alors à assurer un revenu à celui qui était privé d'emploi un certain temps.

Aujourd'hui, l'extension de la précarité oblige à changer de modèle. Acceptant la mobilité professionnelle comme une valeur positive ou du moins comme une contrainte ambivalente, il faut se demander comment conjuguer mutabilité du tra-

vail, maintien de l'employabilité tout au long de la vie et continuité des droits, pour que chaque individu puisse maîtriser son parcours professionnel et se projeter dans l'avenir.

Les réponses actuelles ne sont pas satisfaisantes : on assiste à une déconstruction progressive des systèmes de protection sociale, sans solution de remplacement autre que la précarisation et l'appel au marché au nom de la "réforme" (dans le vocabulaire politique, le mot réforme a provisoirement changé de bord...). Tous les piliers de la protection sont successivement réexaminés et remis en cause : chômage, retraite, santé, conditions de travail, droit du travail, etc.

Ces choix sont largement imposés par le gouvernement et le patronat, même si quelques avancées par la négociation sociale semblent encore possibles comme l'a montré l'accord sur la formation professionnelle. Mais cet accord est une exception et sa mise en œuvre est loin d'être réalisée, la règle est le tarissement du dialogue. Il n'y a plus rien à négocier pour le patronat, au niveau national comme au niveau européen, les discussions sont renvoyées au niveau des entreprises et non des branches ou des interprofessions, pour des raisons évidentes de rapport de forces.

Une telle orientation n'est pas conjoncturelle. Alléger les coûts sociaux pour renforcer la compétitivité des entreprises est une stratégie constante de la pensée libérale. Le discours "réformateur" veut faire passer les droits sociaux pour les avantages acquis de salariés nantis. La précarisation serait le mode pertinent de gestion de la main d'œuvre pour permettre aux entreprises d'être compétitives dans la concurrence mondiale. Il faudrait plus généralement rendre la société plus "flexible", encourager le goût du risque pour soutenir la croissance et créer de l'emploi. Les protec-

tions (le droit du travail et la protection sociale) auraient pour effet d'entraver l'accès à l'emploi ou à tout le moins de ne pas y inciter. Mais, si le théorème selon lequel "les profits d'aujourd'hui font les investissements de demain et les emplois d'après-demain" n'est pas nouveau, il n'est hélas guère démontré par les faits. Après des années de politique libérale - communautaire comme nationale -, on constate la persistance du chômage, des inégalités, de l'exclusion et la montée corrélative de la violence.

### c) La solidarité sociale, socle de l'efficacité économique

C'est bien une conception pessimiste de la société, où la loi selon laquelle les individus forts réussissent et les faibles sont écartés est inéluctable. Cette réussite individuelle est du reste principalement liée à des qualités personnelles, elle ne résulte guère de mécanismes collectifs. L'intervention publique pour corriger ces mécanismes est au mieux inefficace, au pire perverse, et il conviendrait donc de rejeter l'idée même d'ordre public social. L'intégration de toute la population dans un projet collectif mettant le travail et l'emploi parmi ses principes centraux est renvoyée au domaine des utopies (des "idéologies" comme on dit maintenant), ou est prosaïquement considérée comme un coût, coût excessif que les entreprises n'ont plus les moyens de supporter dans la compétition mondiale.

Le libéralisme économique n'est pas porteur de projet : c'est une conception "procédurale" et non "substantive", où l'intérêt général ne serait que la somme des intérêts particuliers. La lutte pour la survie dans la compétition mondiale et selon ses règles est en soi une fin. Cette observation ne saurait pourtant nous conduire à une vision économiste des sociétés contemporaines, à la manière de la théorie de la "fin de l'histoire" (qui se dissou-

drait dans l'économie de marché et la démocratie parlementaire !). Les événements mondiaux, qu'il n'y a pas lieu pour autant de ranger sous le signe simpliste du "choc des civilisations", montrent assez combien l'idéologique et le politique gardent toute leur force...

Le prétendu réalisme économique de la pensée libérale n'est pas une fin en soi ne comportant aucune alternative. Ce modèle est au contraire pervers, contre-productif.

Du point de vue microéconomique, la précarité raidit les capacités d'adaptation de la main-d'œuvre et limite la flexibilité recherchée. Ici encore, les pratiques de gestion des entreprises sont contraires à leur propre intérêt. La fragilisation de l'emploi, y compris celui des cadres, est contradictoire avec l'objectif revendiqué d'engagement professionnel, de motivation, d'initiative.

Du point de vue macroéconomique et du bouclage des circuits financiers, les pratiques individuelles des entreprises (licenciements, mises à la retraite anticipées) alourdissent les charges sociales collectives dont elles souffrent et se plaignent. Elles augmentent les dépenses de solidarité et les inégalités alors même qu'elles veulent voir réduire les impôts. De façon plus générale et plus grave, considérer le travail, ressource de long terme primordiale, comme une variable d'ajustement est source de gâchis immenses.

Du point de vue social, la Ligue a depuis longtemps fait l'analyse selon laquelle la crise du travail et le chômage alimentent la précarité, l'exclusion, la marginalité, la violence, et les antidotes que sont le repli individuel ou son contraire apparent le communautarisme, au détriment d'une appartenance citoyenne à la société. Il ne s'agit pas là d'un a priori : les enquêtes sociologiques les plus récentes valident cette analyse et invitent à en tirer les conséquences.



#### d) d'autres alternatives existent : les comparaisons internationales

Les pratiques constatées en France ne sont pas universelles, d'autres logiques sont à l'œuvre dans d'autres pays capitalistes mais gouvernés et gérés autrement. Les pays nordiques sont un exemple en vraie grandeur (et non une utopie) de compétitivité internationale fondée sur une protection sociale très étendue.

Les deux termes, présentés en France comme contradictoires (les protections seraient un fardeau), sont au contraire complémentaires. L'attention individuelle accordée à tout demandeur d'emploi, par la rémunération de formations et de reconversions effectives, garantit l' "employabilité", la sécurité et la mobilité de la main d'œuvre adaptée à la fois à une industrie "high tech" exportatrice et à des services publics collectifs de haute qualité aux personnes. Outre leur effort en matière de formation initiale et permanente, ces pays sont aussi ceux qui consacrent la plus forte part de leur production nationale à la recherche d'une part, à la coopération internationale et à l'aide au développement d'autre part. Le modèle nordique ne se transposerait pas à l'identique au contexte français. Par exemple, si une proportion importante des "seniors" est maintenue dans l'emploi à des âges élevés (jusqu'à 67 ans), sur la base d'une définition adaptée du contenu et de l'organisation du travail, un tel âge limite est couramment considéré en France comme excessif. Il nous faudra explorer des solutions nuancées, prenant en compte la diversité des parcours et des situations. Cet exemple ne nous dispense donc pas de chercher nos propres solutions, mais il est riche d'enseignements : nous devons désormais chercher les bonnes idées et les "bonnes pratiques" partout où elles sont, réfléchir avec les organisations syndicales aux pistes

qu'elles esquissent et engager les coopérations et les alliances nécessaires pour avancer notamment au niveau européen.

Bien d'autres exemples peuvent alimenter le débat. Les choix de gestion sont en effet largement ouverts. Aux États-Unis la forte diminution des accidents du travail est résultat de l'engagement des milieux professionnels qui a conduit à la mise en place d'une politique publique volontariste.

Au modèle nordique, on peut en Europe opposer le modèle britannique, qui fonctionne effectivement avec une monnaie forte, un faible chômage, une croissance économique soutenue par un accroissement de l'investissement public. Mais la société britannique est aussi celle de la plus grande flexibilité, de la précarité généralisée, de l'indigence des services publics, des travailleurs pauvres et des inégalités sociales croissantes et qui se reproduisent.

L'avenir est donc plus ouvert qu'on ne le suppose souvent avec le débat tel qu'il est conduit en France. Il y a lieu d'élaborer des projets politiques ambitieux à la hauteur des enjeux. La conjoncture démographique pourrait du reste y aider, sans en attendre de résultats mécaniques. Le retournement des tendances démographiques, avec le départ à la retraite de la génération du baby boom et l'entrée sur le marché du travail de classes d'âge moins nombreuses, pourrait en effet modifier le fonctionnement du marché du travail et diminuer, à terme, le chômage. Déjà, certains secteurs (hôtellerie - restauration, bâtiment, transports,...) ont des difficultés à recruter et sont amenés à faire des efforts nouveaux, se tournant vers la main d'œuvre féminine pour des métiers réputés masculins, ou cherchant enfin à recruter les "jeunes des quartiers" que l'on prétendait naguère inemployables. Tout comme le chômage, la prétendue

pénurie de main-d'œuvre est une construction sociale, elle peut recevoir des solutions.

De telles améliorations ne sont pas acquises, certains préféreraient une ouverture sélective à l'immigration de main-d'œuvre qualifiée - au risque de priver les pays d'origine de leur main-d'œuvre la plus dynamique et la plus compétente - pour maintenir un volant de chômage qui n'a pas à leurs yeux que des inconvénients.

#### 4. OBJECTIFS POUR UNE POLITIQUE ALTERNATIVE

UN regard politique sur les questions du travail est ainsi légitime et nécessaire. Il doit prendre en compte la diversité d'exercice du travail sous toutes ses formes et ses conditions concrètes. La valeur du travail est en effet très différente selon les catégories socio-professionnelles, les sexes, les âges, etc., et en particulier selon son contenu effectif, la part d'initiative, de création, de réalisation de soi, ou au contraire d'assujettissement et de pénibilité qui lui est liée. Cette perception évolue dans le temps, avec le passage d'un monde agricole à un monde industriel puis de services, d'un univers économique et social local à une mise en connexion globale, d'une production principalement matérielle à la croissance de sa part immatérielle notamment informationnelle, d'un processus répétitif et d'une activité réflexive, etc.

##### a) Réduire le chômage de masse

Contrairement aux apparences, l'objectif de réduction du chômage n'est pas consensuel. Si tous les gouvernements le mettent formellement parmi leurs priorités, la politique de l'emploi et ses effets sur le taux de chômage ne sont pas les mêmes d'un gouvernement à l'autre. Pour certains employeurs qui mettent la gestion individuelle



des entreprises avant toute considération collective, le chômage n'est pas sans avantage : il pèse sur les rémunérations, sur les capacités de négociation des organisations syndicales, et alimente la précarisation qu'ils croient nécessaires à la flexibilité.

La baisse du chômage ne réglerait pas tous les problèmes, la société souffre d'autres maux qui appellent aussi d'autres réponses. Pour autant, le chômage est au cœur de la crise sociale et des mécanismes d'exclusion (par exemple, des jeunes issus de l'immigration) et de leurs conséquences en cercle vicieux. C'est un indicateur central, sur lequel il faut juger la qualité des politiques publiques et le comportement des agents privés. On a déjà dit les tristes performances françaises, à l'échelle européenne, en la matière.

Il convient, enfin, de repousser le raisonnement de faux bon sens opposant l'augmentation du niveau d'emploi et celle du niveau de salaire, au nom de la compétitivité internationale. Ici encore, les comparaisons internationales sont instructives : les pays à fort taux d'emploi en Europe occidentale ne sont pas les pays à plus faible salaire, sans même citer l'exemple des nouveaux pays membres de l'Union. L'insuffisance des revenus engendre l'insuffisance des débouchés et donc le ralentissement de l'activité et de l'emploi. La croissance économique était plus vive et le taux d'emploi plus élevé quand, en France, le partage de la valeur ajoutée entre les salaires et les profits faisait une meilleure part aux salaires. Aujourd'hui en France, les écarts dans le partage des richesses et dans l'échelle des salaires ne cessent de s'amplifier.

### **b) Augmenter le taux d'activité**

Non seulement le taux de chômage parmi les actifs est élevé, mais le taux d'actifs (la part des personnes

en mesure de travailler, qu'elles occupent ou non un emploi) est faible par rapport à l'ensemble de la population en âge de travailler.

L'entrée sur le marché du travail de nombreux jeunes est repoussée à plus tard, du fait de la formation initiale plus longue (ce qui est généralement positif) mais aussi sous le double effet du chômage général qui dissuade les candidatures et des discriminations qui se concentrent sur certaines catégories.

Le problème se retrouve, en d'autres termes, à l'autre bout de la durée de vie active. Le taux d'activité des salariés plus âgés est en France parmi les plus bas, alors même que les entreprises et le gouvernement ont décidé l'allongement de la durée des cotisations donnant droit à une retraite complète. Les entreprises envoient massivement ces travailleurs en préretraite, reportant ainsi sur la solidarité collective la solution financière de leurs erreurs de gestion ou de leurs difficultés conjoncturelles. Elles peuvent de la sorte remplacer des salariés qualifiés mais ayant acquis au fil des ans un niveau de salaires supérieur au minimum légal par de plus jeunes, moins payés et pour lesquels ils bénéficient d'importantes réductions de charges sociales. Et déplorer simultanément l'alourdissement des charges...

Quant au financement des retraites, il est lié, parmi d'autres paramètres touchant à la politique de solidarité, à la proportion relative des actifs et des inactifs et donc à la durée du travail tout au long de la vie. Il faudra tôt ou tard tenir compte de l'allongement historique de l'espérance de vie des hommes et des femmes (en bonne santé !), ce qui ne pourra se faire sans réformer le contenu du travail et établir une véritable mutabilité des travailleurs jusqu'au bout de leur trajectoire professionnelle.

Il faut donc poser la question de la socialisation des richesses, du sens des prélèvements obligatoires, de la

répartition entre cotisations sociales et fiscalité. La protection sociale est une partie du salaire qui permet la reconstitution de la force de travail et donc la reproduction du capital : elle ne sert pas à payer les salariés à ne rien faire comme le prétendent encore certains membres du patronat. Le chômage réduit la masse salariale distribuée et, a contrario, le développement de l'emploi permet une autre distribution des richesses entre salaires et profits. La protection sociale pourrait être fiscalisée comme l'est l'éducation si, avec la mise en œuvre de la CMU, on entre dans la logique d'un droit universel à la santé tout au long de la vie.

Enfin, la question quantitative du taux d'activité ne se dissocie pas de celle de la qualité des emplois créés : la solution ne consiste pas à contraindre les chômeurs à accepter n'importe quelle offre, ni à multiplier de nouvelles formes de domesticité et de sous-prolétariat comme aux États-Unis ou au Royaume Uni. De ce point de vue, le développement des services aux personnes doit être suivi de près. L'augmentation du taux d'activité appelle une amélioration de la nature des emplois (en termes de contenu, de formation, de stabilité, de salaire, de conditions de travail, de compatibilité entre la vie au travail et hors travail) répondant aux compétences et aux aspirations de la population.

### **c) Faire face aux besoins nouveaux**

Des besoins non satisfaits immenses existent dans notre société : soins aux personnes, santé, enseignement, culture, loisirs, tourisme, hôtellerie, transports, commerce, entretien du cadre de vie sont autant de débouchés pour les candidats à l'embauche actuels et à venir.

L'économie des services constitue en effet un enjeu particulier, que ceux-ci s'adressent aux entreprises ou aux personnes. Le volume potentiel d'emplois supplémentaires

y est considérable et s'amplifiera encore avec le vieillissement général de la population. Ces emplois de proximité supposent généralement une relation immédiate avec le destinataire du service et ne sont donc pas délocalisables. Pour ce qui est des services aux personnes, et en particulier aux personnes âgées, leur développement s'est jusqu'à maintenant largement opéré dans un cadre d'économie sociale et de soutien public, en particulier des collectivités locales. Les entreprises s'intéressent maintenant à ce marché sous réserve qu'il devienne rentable ou du moins solvabilisé par les financements nécessaires publics, directs ou indirects adéquats. Massivement, les dispositions fiscales actuelles ne font qu'encourager le développement du travail domestique indépendant. Cette dernière formule conforte les inégalités sociales, puisque seules les catégories sociales les plus favorisées ont les moyens d'y avoir recours et bénéficient alors des allègements d'impôts correspondants. Le chèque universel, nouveau palliatif inventé par le gouvernement, tel qu'il est conçu actuellement est loin de répondre à l'inégalité d'accès à ces services. Mobilisant un savoir-être et un savoir-faire spécifiques, au cœur du lien social, ces métiers doivent voir leurs compétences et leurs qualifications reconnues et justement rémunérées. Encore une fois, la comparaison avec les pays nordiques, qui assurent la fourniture de ces services à travers une organisation collective qualifiée et professionnelle, est instructive. On rappellera à cet égard que ces pays se caractérisent par une échelle des salaires qui est une des plus courtes du monde (dans un écart de 1 à 7). Faute d'accompagner le développement et l'accès de tous à ces services pour l'ensemble de la population, la croissance de ce domaine d'activités deviendra un facteur supplémentaire de précarité du travail.

À côté des services aux personnes, d'autres secteurs productifs manquent de main-d'œuvre et doivent se réformer pour attirer de jeunes salariés. C'est le cas du transport ou du bâtiment, qui devront modifier le contenu du travail pour répondre aux aspirations actuelles et sortir d'un recrutement presque exclusivement masculin. L'égalité professionnelle entre hommes et femmes progressera à cette occasion, et l'on sait que ses avancées profitent habituellement aux deux sexes.

De manière générale, il faut en finir avec la notion terrible d' "inemployabilité". C'est un chantier difficile mais crucial, prioritaire dans l'attribution des moyens pour réinsérer les populations en difficulté et prévenir les basculements vers des situations de moins en moins réversibles. Les enquêtes montrent que la valeur du travail dans notre société est plus grande encore pour ceux qui en sont privés. Faciliter l'accès à l'emploi et développer l'insertion par l'activité économique sont les véritables solutions qui doivent bénéficier des moyens nécessaires.

#### **d) Prendre au sérieux les objectifs de Lisbonne**

On entend souvent dire que notre société manque de projet politique. Ce n'est que partiellement vrai, de bonnes idées sont disponibles et même parfois émises par les instances gouvernementales, au niveau national ou européen. Le problème est qu'elles ne sont souvent que de vaines paroles, des promesses que l'on n'essaye même pas de tenir.

La place de l'Europe dans la division internationale du travail va continuer de changer. On ne peut ni nier la mondialisation, ni en attendre passivement les conséquences. Le développement économique des pays émergents est, en soi, une bonne chose, mais on ne saurait se résigner à une désindustrialisation de l'Europe.

Le Sommet européen de Lisbonne, en 2000, a ainsi fixé une stratégie fondée sur l' "économie de la connaissance". Elle établit un lien fort entre croissance, emploi, complémentarité indispensable du progrès économique et du progrès social, développement de la formation et de la recherche pour alimenter les nouvelles industries et services de l'économie de l'avenir. Sans nostalgie pour l'industrie taylorienne qui fit jadis sa force, l'Europe devrait ainsi développer les activités avec un fort contenu d'innovation, quels que soient les secteurs concernés. Dans une telle perspective, la première ressource est la main-d'œuvre, sa qualification et sa compétence individuelle et collective. La formation est plus que jamais une priorité, tant pour promouvoir l'égalité des chances que pour assurer la compétitivité : l'économique et le social sont, ici encore, indissociables.

La compétitivité de telles productions à fort contenu technique ne repose pas tant sur le coût des facteurs de production (il n'est heureusement pas question de s'aligner sur les niveaux de salaires en Asie) que sur la qualité des services et des produits, sur l'efficacité de l'organisation, sur la recherche et le développement scientifique et technique.

La stratégie énoncée à Lisbonne comporte aussi sa dose de libéralisme : elle préconise l'ouverture au marché des grands services publics en réseau (énergie, télécommunications, transports, ...) comme le seul mécanisme susceptible d'en assurer l'efficacité... Quant à la méthode, c'est celle de la Méthode Ouverte de Coordination (MOC) consistant seulement à organiser l'émulation réciproque par comparaison des pratiques exemplaires : ni coordination, ni engagements fermes.

Est-il alors étonnant que ces paroles ne se traduisent pas dans les faits ? La Commission européenne, ainsi que le Sommet des chefs d'État et

de gouvernement, constatent aujourd'hui que le niveau de dépenses en recherche et développement ne progresse pas, que "l'Union européenne doit impérativement réduire son taux de chômage global qui atteint actuellement un niveau inacceptable" (mars 2004). On sait par exemple le traitement, aberrant dans une telle perspective, que le gouvernement français appliqua naguère au budget de la recherche, jusqu'à ce qu'un mouvement de mobilisation des chercheurs, compris et soutenu par l'opinion, amène le Président de la République à désavouer son Premier ministre...

La question est loin d'être réglée et une mise en œuvre exigeante des engagements de Lisbonne s'impose, pas seulement en France du reste. Prendre au mot cette stratégie de développement, affichant l'articulation entre l'économie et le social, ne consiste pas à tomber dans une béatitude naïve, mais à s'en saisir pour mettre les gouvernants en face de leurs engagements et étayer nos propres propositions.

## 5. PROPOSITIONS

**F**ACE à un tel changement du système économique dont le cœur même est l'organisation du travail, la défense des acquis sociaux des périodes antérieures peut être légitime mais elle est en tout état de cause insuffisante, et promise à l'échec si elle ne s'accompagne pas de propositions nouvelles.

### a) Emploi durable, sécurité, mobilité et flexibilité

Une économie fondée sur l'innovation est, plus qu'une autre, flexible. Notion rencontrée tout au long de cette analyse, la flexibilité est la pire et la meilleure des choses, selon la manière dont elle est recherchée : la précarité de la main d'œuvre est une forme d'ajustement, la polyvalence qualifiée en est une autre. Quoi qu'il en soit, l'accent mis plus

que jamais sur l'innovation fait de la transformation permanente des produits et des processus une caractéristique centrale du modèle de production à venir. Le contenu du travail en est directement touché, et implique un effort permanent de remise à niveau, de formation tout au long de la vie. Il faut plus que jamais valoriser la formation continue, inciter l'ensemble des catégories socio-professionnelles à y avoir recours (et ne pas la réserver presque entièrement aux cadres) et rompre avec les habitudes trop fréquentes de formation alibi, n'intervenant que pendant les phases de recherche d'emploi, sans projet professionnel et donc avec une efficacité médiocre.

Deux thèses inverses s'affrontent ici : les droits des salariés sont-ils un obstacle à l'adaptation, bridant la flexibilité et la croissance ou, au contraire, une protection efficace ne facilite-t-elle pas la reconversion, la mobilité acceptée par les travailleurs puisque les garantissant contre le chômage ?

Si l'on retient la deuxième option en voyant dans les droits une condition propice au changement, il faut refuser la précarisation et sa conséquence fatale, l'assistance. Disjoint du travail et de l'emploi, le revenu minimal n'est qu'un pis aller temporaire. Il ne peut jouer de rôle d'insertion puisque le travail demeure au cœur du mécanisme d'appartenance sociale. Il faut viser à restaurer la valeur du travail en y donnant vraiment accès par la formation et le droit permanent à reconversion.

Quelques principes peuvent ici nourrir la réflexion : dans un univers professionnel en perpétuel changement, le droit de savoir est primordial. Il ne suffit pas qu'un travailleur soit protégé des conséquences les plus graves des mutations technico-économiques (chômage, détérioration de la santé et des relations sociales), il faut qu'il puisse anticiper sur ces évolutions et maîtriser son évolution professionnelle en fonc-

tion de ses choix propres : en étant informé, avec le degré de précision requis et dans les délais appropriés, des éléments économiques et techniques qui influent sur les conditions fondamentales de l'exercice du travail. Le droit d'être protégé se nourrit du droit de savoir et veille à ce que les évolutions ne s'opèrent pas de façon irréversible au détriment des salariés, sous la forme de la perte définitive de l'emploi ou du cantonnement dans des fonctions qui ne permettent ni pérennité de l'emploi, ni perspectives, ni réalisation de soi. Enfin, l'entreprise est une collectivité associant plusieurs composantes : les salariés doivent aussi avoir le droit d'agir, en relation avec les autres "parties prenantes" sur les conditions d'exercice du travail et leur évolution.

Le champ d'exercice de ces droits embrasse le travail dans toutes ses dimensions : le processus de travail, objet de projets permanents de réorganisation et de reconfiguration de la part des directions d'entreprise ; la définition des compétences, qui complète la définition de la qualification et parfois s'y substitue ; l'évaluation et la mesure du travail, avec la fixation d'objectifs à atteindre dans une période définie ; la gestion prévisionnelle des effectifs et enfin, la relation de service, qui constitue l'interaction entre l'entreprise et ses clients et influe fortement sur le contenu du travail.

### b) Mobilité professionnelle et continuité des droits

Sur cette base, les changements à mettre en place s'énoncent de façon logique. Il n'est plus possible aujourd'hui de faire carrière tout au long de sa vie dans une seule entreprise. Pour assurer la pérennité et la continuité des droits, il faut que ceux-ci soient moins liés à l'emploi occupé, désormais plus précaire et discontinu, et davantage à la personne, tout en maintenant le plus longtemps possible le lien entre le salarié et l'entreprise (y compris en période de reconversion).



Il faut alors, et cette tâche très grande ne peut être ici qu'évoquée, construire un nouvel équilibre entre droits individuels et droits collectifs, tenant compte de l'individualisation des parcours et de la différenciation des aspirations dans des négociations qui ne peuvent que demeurer collectives.

Il faut enfin concevoir le nouveau dispositif de droits de manière à couvrir toute la durée de la vie, en intégrant les différents temps sociaux alors que le temps de travail traditionnel représente une part de plus en plus partielle de la vie des individus, à côté des études initiales (qui s'allongent), de la formation permanente, des congés parentaux, des années sabbatiques, des périodes de chômage et de recherche d'emploi, des stages, de la pré-retraite, etc.

### **c) Reconstruire des outils de dialogue civil et social**

Concevoir, mettre en place, gérer un tel dispositif passe par une gestion partagée des enjeux, associant "partenaires sociaux" traditionnels et nouveaux acteurs et notamment ceux de l'économie sociale.

Au niveau des entreprises, il faudra réexaminer la place respective de l'individu et du collectif en tenant compte du fait que de plus en plus de salariés aspirent à être "parties prenantes" à la gestion et à l'évolution de la firme avec les actionnaires et les gestionnaires. Les salariés ne sont pas une "ressource humaine" transférable comme le capital de l'entreprise. Contrairement à la théorie économique standard, le travail n'est pas seulement une "désutilité" pour ceux qui le fournissent, compensée par un salaire. Le temps de travail n'est pas une unité abstraite, il a un contenu, il y a une vie dans le travail et dans l'entreprise ! Important, dès lors, les droits individuels et collectifs dans l'entreprise, dans la relation complexe entre les droits du citoyen, que la loi garantit en toutes circonstances, et la subor-

dination du salarié à l'égard de son employeur à travers le contrat de travail. L'exercice normal du pouvoir de commandement dans le cadre du lien de subordination ne doit pas être dévoyé et ne doit pas dégénérer en abus, ce que rappelle le législateur. L'un des concepts permettant précisément de limiter ce risque est celui de la dignité du salarié, thème sur lequel des avancées ont du reste été accomplies ces dernières années (en matière de liberté d'expression ou de respect de la vie privée). Amplifier et améliorer la pratique des évaluations et bilans d'entreprises, quant à leurs responsabilités sociales, nourrira utilement la connaissance et l'action en cette matière.

Les changements et la gestion doivent aussi s'accomplir au niveau des branches, des territoires, des instances interprofessionnelles, avec les employeurs et les syndicats mais aussi d'autres émanations de la société représentant d'autres "parties prenantes" : fournisseurs, usagers et clients, élus locaux, collectifs associatifs, riverains, autres entreprises et institutions des bassins d'emploi, retraités, formateurs, responsables de santé, etc.

### **d) Réaffirmer le rôle de l'Etat comme garant de l'ordre public économique et social**

Dans cette perspective de long terme, il faudra examiner et décider de la place et des forces respectives de la loi (c'est-à-dire du rôle de l'Etat garant de l'ordre public en matière économique et sociale), de la convention collective et du contrat.

L'ordre public social :

Les comparaisons internationales montrent que plusieurs démarches sont possibles, alors la circulation des pratiques et des modèles s'intensifiera en Europe, tant du fait des institutions européennes que des échanges entre animateurs du mouvement social. Certains pays ont surtout recours à la voie normative

de la loi (et ce serait plutôt la tradition en France), d'autres davantage à la négociation, ou à la diffusion de bonnes pratiques dont la légitimité procède de la coutume et de la jurisprudence. Aucun cas national n'est sans problème, et le modèle suédois a montré ses limites face à l'arrivée de travailleurs en provenance des nouveaux pays membres de l'Union, dont les entreprises n'avaient pas adhéré aux conventions collectives.

Dans le cas français où les droits des travailleurs se sont largement établis à travers l'élaboration du droit du travail, l'État doit évidemment garantir un socle indérogable de droits et veiller à leur effectivité notamment en donnant à l'Inspection du travail les moyens nécessaires pour exercer ses fonctions de veille et d'alerte et au Parquet les moyens de poursuivre les infractions relevées.

L'ordre public économique :

Le rôle économique et social de l'État ne saurait du reste se limiter à cette fonction d'encadrement des relations salariales, aussi importante soit-elle. L'intervention publique demeure indispensable pour susciter et soutenir des activités nécessaires que le marché seul ne saurait créer, par exemple pour des projets de long terme engageant des investissements lourds à rentabilité financière incertaine au moins à court terme : recherche, infrastructures, etc. Une telle intervention s'appuie sur les entreprises publiques ou privées, qu'elles relèvent ou non du secteur marchand, mais aussi sur les associations, souvent les plus aptes à répondre à l'émergence de besoins sociaux nouveaux (pour les services de proximité et l'aide aux plus précaires). Elle inclut le "partenariat public-privé" qui émerge au niveau des politiques européennes.

### **e) Construire une Europe économique mais aussi sociale**



Même si la majorité des questions sociales relèvent théoriquement de la responsabilité des États membres de l'Union européenne, selon le principe de subsidiarité, la solution des problèmes ne peut s'élaborer seulement au niveau national. L'interférence entre le social et l'économique est évidente, mais les deux termes sont gérés de manière totalement différente : l'un est apparemment laissé à la compétence des États alors que l'autre est pleinement réglé par la politique communautaire de la concurrence.

Il faut souligner que l'absence quasi-totale de politique sociale européenne constitue, en soi, un choix politique et est le contraire d'une protection des spécificités nationales : elle aboutit à une mise en concurrence des systèmes sociaux par les capitaux mobiles, qui vont s'investir là où les conditions sociales et fiscales leur sont le plus favorables. Cette concurrence aboutit logiquement au dumping social, ce dont certains chefs d'entreprises en France se plaignent ouvertement.

Il faut donc, conformément aux termes de la stratégie de Lisbonne, mettre explicitement en avant la cohérence nécessaire entre développement social et développement économique. Pour les partisans d'une telle avancée, il faut rechercher des alliances en Europe, établir des coopérations renforcées face aux pays les plus hostiles à toute politique sociale européenne. Il y a beaucoup à apprendre de l'expérience des autres pays, le passage à cette échelle d'organisation et d'action constitue une étape difficile mais nécessaire.

#### **f) Élaborer et protéger les droits des salariés au niveau mondial**

Si l'Union européenne est désormais, pour la France, le périmètre effectif d'élaboration et d'application d'un grand nombre de normes, s'appliquant directement ou à travers leur transposition dans le droit

national, il importe aussi d'engager la construction d'un système plus large encore, au niveau international. Cette construction est d'autant plus nécessaire que l'économie se mondialise.

Pour la promotion et la protection des droits de l'Homme dans les entreprises, notamment transnationales la LDH, associée à la FIDH, participe à l'ébauche d'un processus déjà marqué par :

- une déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1977, réunissant les États membres de l'OIT, l'organisation d'employeurs et de travailleurs et des sociétés transnationales,

- le projet "Global Compact" de l'ONU énonçant neuf principes généraux qui se réfèrent à la Déclaration universelle des droits de l'Homme, à la déclaration de l'OIT sur les droits et principes fondamentaux, au sommet de Copenhague et à la déclaration de Rio sur l'environnement et le développement,

- l'adoption, en 2003, de normes relatives à la responsabilité sociale des sociétés transnationales et autres entreprises par la sous-commission des Nations Unies pour la promotion et la protection des droits de l'Homme. C'est dans cette perspective que la LDH a adhéré au forum sur la responsabilité sociale des entreprises.

La nécessité d'agir simultanément au niveau national, européen et international, en tenant compte des spécificités de chaque niveau et des décalages à prendre en compte, s'impose pour les années à venir.

#### **g) Faire du développement durable un enjeu de société**

L'expression "développement durable" existe depuis trois décennies, mais n'a pas encore reçu de contenu établi. Est durable un

modèle de développement associant les dimensions économiques (le développement durable est un développement !), sociale (et l'économie de la connaissance ne fera qu'accroître l'importance du travail) et environnementale (quant à la consommation de ressources non reproductibles et à l'émission de polluants divers mettant en péril la qualité de vie, voire la vie, des générations actuelles et futures).

Les questions du travail sont ainsi liées à des enjeux touchant la collectivité mondiale toute entière (l'effet de serre et le changement climatique, par exemple, sont typiquement des problèmes "globaux") selon des perspectives de long terme. À côté des indicateurs économiques traditionnels, il devient nécessaire de se doter de nouveaux outils de mesures de la richesse. Cela vaut pour les entreprises, dont le bilan social doit désormais comporter un volet de contribution à la "durabilité" de notre développement. Cela vaut aussi pour la comptabilité nationale des pays et des régions du monde (telles que l'Union européenne), comme les Nations Unies ont commencé à le faire dans le cadre du PNUD avec de premiers "indicateurs de développement humain" et comme d'autres travaux le proposent déjà.

\*

Construire un système social reliant, au lieu de les opposer, les dimensions sociales et économiques, c'est engager une nouvelle dynamique économique, rétablir un nouvel équilibre des comptes sociaux, résorber le chômage, la précarité et l'exclusion. C'est ainsi assécher la source de la fragmentation sociale, de la violence et des réponses liberticides qui y sont apportées par le pouvoir en place qui conjugue libéralisme économique et répression sociale. Intervenir sur le terrain des droits économiques et sociaux tout autant que sur celui des droits civils et politiques est indispensable pour

intervenir sur l'ensemble des droits et des libertés. C'est mettre en œuvre la citoyenneté sociale.

La LDH entend lutter, face à cette "société de marché" et à cette régression qu'on veut nous imposer, pour mettre l'économie au service de l'Homme et non l'inverse, contribuer à construire une société plus égale, plus sûre, plus libre pour toutes et pour tous. Un chantier à long terme...

**Marie CÉVÉ et Michel SAVY**

### Remerciements

Nos remerciements vont à tous ceux qui ont contribué à ce rapport et notamment :

#### Aux membres du groupe de travail :

- . Christian CABANE
- . Isabelle CHAMBOST
- . Yves DURRIEU
- . Dominique GUIBERT
- . Claude KATZ
- . Noam LÉANDRI
- . Michel MINÉ
- . Medhi MOKHRANI
- . Cédric PORIN
- . François REYNAUD
- . Nicole SAVY

#### Aux personnes que nous avons auditionnées ou qui ont contribué au colloque du 29 janvier à Saint-Denis :

- . Pascal BEAUVILLAIN
- . Jacques FREYSSINET
- . Jérôme GAUTHIÉ
- . Thiennot GRUMBACH
- . Rémi JOUAN
- . Anougleh KARVAR
- . Jean-Christophe LE DUGOU

- . Dominique MÉDA
- . Françoise NALLET
- . Michel PIALOUX
- . Didier PRONOT
- . Gérard SANVICENS
- . Claude-Emmanuel TRIOMPHE
- . Pierre VELTZ
- . Claire VILLIERS

### Éléments de bibliographie

**Alternatives économiques** : La mondialisation – Hors série n° 59 - 1<sup>er</sup> trimestre 2004

**Après demain** : La réforme de l'assurance maladie – octobre-novembre 2004

**Askanazy Philippe** : Les désordres du travail. - Seuil, 2004

**Baudelot Christian et Gollac Michel** : Travailler pour être heureux – Fayard 2002

**Beaud Stéphane et Pialoux Michel** : Violences urbaines, violence sociale, Fayard, 2003

**Castel Robert** :  
- Les métamorphoses de la question sociale - Fayard 1995  
- L'insécurité sociale –Seuil 2003

**CFDT** ; Le travail en questions – Syros – 2001

**Conseil économique et social** : La place du travail Editions du JO - 2003

**Duval Guillaume** : Le libéralisme n'a pas d'avenir La Découverte 2003

**Flacher Bruno** : Travail et intégration sociale - 2002

**Fridenson Patrick et Reynaud Bénédicte** : La France et le temps de travail – Odile Jacob - 2004

**Husson Michel** : Les casseurs de l'État social, La Découverte, 2003

**INSEE** : Données sociales, La société française, INSEE, 2002

**Kergoat Jacques, Boutet Josiane, Jacot Henri, Linhart Daniel** (sous la direction de) : – Le monde du travail - La Découverte – 1998

**Eric Maurin** : L'égalité des possibles – Seuil - 2005

**MAUSS** (revue) : Travailler est-il (bien) naturel ? Le travail après la "fin du travail", La Découverte.- n° 18 - 2001

**Méda Dominique** : Le travail - PUF - 2004

**Menger Pierre-Michel** : Portrait de l'artiste en travailleur, Seuil, 2002

**Michaud Yves** (sous la direction de) : Qu'est-ce que la globalisation ? Odile Jacob - 2004

**Mouvements** (revue) : Guerre aux pauvres N° 33-34 – mai juin juillet août 2004 (pages 134 à 147 – articles de Michel Maric et Valérie Cohen

**Mercure Daniel et Spurk Jan** (sous la direction de) : Le travail dans la pensée occidentale – Les presses de l'université Laval - 2003

**Rigaudiat Jacques** : À propos d'un fait social majeur : la montée des précarités et des insécurités sociales et économiques - Droit social Mars 2005

**Supiot Alain** :  
- Au-delà de l'emploi - Flammarion, 1999  
- Le droit du travail. - PUF, 2004

**Veltz Pierre** : Le nouveau monde industriel – Gallimard 2000

**Wacquant Loïc** : Punir les pauvres – Contre-feux - Agone Août 2004

**Zarifian Philippe** : À quoi sert le travail - La Dispute - 2003

1. Marie CÉVÉ est un pseudonyme utilisé par un membre du comité central pour des raisons professionnelles

## Fédération Internationale des Droits de l'Homme

Si vous souhaitez être informé de la situation des droits de l'homme dans le monde lisez,

**« la lettre de la F.I.D.H. » et ses « rapports de mission »**

Abonnement annuel à « la Lettre » (24 numéros)

Simple : 45 € - Étranger : 53 €

Abonnement annuel à « la Lettre » (24 numéros) et aux « rapports de mission » (30 rapports)

Simple : 90 € - Étranger : 106 €

**Abonnements par chèque bancaire ou postal à la Fédération Internationale des Droits de l'Homme**

**17, passage de la Main-d'Or, 75011 PARIS - Tél. 01 43 55 25 18**

# Sélection d'après-demain



## • LES SOCIALISTES AUX PORTES DU POUVOIR par Françoise Seligmann Editions Michalon - 204 pages

Faut-il encore présenter Françoise Seligmann à nos lecteurs - Dans sa préface Pierre Joxe, l'ami de toujours, le fait beaucoup mieux que nous pourrions le faire. Rappelons seulement pour nos nouveaux abonnés que Françoise Seligmann est présidente d'honneur de la Ligue des Droits de l'Homme, qu'elle a été la collaboratrice de Pierre Mendès France puis, avant 1981, de François Mitterrand, qu'elle a créé notre journal en 1957, qu'elle a été sénatrice, et qu'elle est l'auteur de deux livres parus chez Fayard "Liberté quand tu nous tiens" dont Après-Demain s'était fait l'écho (N° 420-421 et 454). Ces deux ouvrages retracent le début des mémoires de l'auteur, de la résistance à 1974.

Celui qui nous intéresse aujourd'hui, sous le titre "Les socialistes aux portes du pouvoir" est la suite de ces mémoires. Il concerne la période de 1974 à 1981 et sera suivi d'un second tome.

Françoise Seligmann a eu le rare privilège de "traverser la politique française en participant aux combats pour la liberté" pendant les générations de la guerre, de la résistance et de la libération, de la guerre d'Algérie, de mai 68, de François Mitterrand.

Son témoignage est d'autant plus précieux qu'elle a été, pendant toute une longue période aux côtés des plus grands : Pierre Mendès France, son maître, et François Mitterrand. Elle a côtoyé tous ceux et celles, conseillers ou autres, proches du candidat : Lionel Jospin, Jean-Pierre Chevènement, Bertrand Delanoë et bien d'autres...

Mais, comme chaque fois qu'elle s'est engagée dans le militantisme elle se lance avec enthousiasme. Elle défend les droits de l'homme, son combat de toujours. Le moment venu elle soutiendra Pierre Mendès France et la décolonisation, la dénonciation de la torture en Algérie.

Lorsqu'elle adhère au parti socialiste elle sera une militante active, engagée sans réserve et n'hésitera pas, lorsque ses convictions sont heurtées à intervenir devant le Comité Directeur dont elle fait partie, notamment lorsque "à propos de l'O.A.S. et du putsch d'Alger, le gouvernement demande au parti socialiste de pratiquer le pardon ou même l'oubli". Elle ne peut souscrire à cette proposition et dit tout net "je pense que le gouvernement se trompe".

Mais quel parcours prestigieux ! Elle a assisté à l'arrivée des rocardiens au parti socialiste. Arrivée sans problème au début mais "ils ne tarderont pas à y prendre beaucoup de place". Rocard devient l'enfant chéri des médias avec lesquels il établit une forme de connivence jusque là inédite du moins chez les socialistes. Les attaques contre Mitterrand avant le congrès de Metz sont sévères. Ce congrès demeure par beaucoup de ses conséquences, un moment historique de la saga socialiste. C'est là que, sous

l'impulsion d'un François Mitterrand "jamais meilleur qu'au pied du mur", la gauche s'est forgée les armes nécessaires pour conquérir enfin, deux ans plus tard, le pouvoir suprême.

Après l'échec de 1974 Mitterrand qui avait apprécié son dynamisme lui confie "à elle et à elle seule" le traitement de tout le courrier reçu pendant cette campagne. Toutes les personnes qui ont écrit à cette époque ont reçu une lettre manuscrite de François Mitterrand (cette lettre est aujourd'hui introuvable). "J'ai l'intention d'adhérer au parti socialiste" est le message le plus fréquent : celui que Mitterrand attendait. Les adhésions affluent.

Elle aura aussi la charge de superviser l'organisation de la souscription lancée par le parti. Le résultat obtenu lui vaudra les compliments d'André Rousselet. Dans le local de la place du Palais Bourbon acheté grâce à la souscription, tout le monde passe par le grand bureau qui lui a été attribué à côté de celui de François Mitterrand.

C'est encore elle qui aura l'idée des "entretiens du Jeudi" dont le succès est considérable auprès des militants et des sympathisants ; d'Allo PS. Initiative heureuse et appréciée qui permettra de recevoir, sans interruption jour et nuit sur la ligne téléphonique du P.S. les informations directes du parti. Evidemment pendant toute cette période Après-Demain qu'elle dirige toujours participe activement aux combats pour la liberté.

Elle voit tout, elle participe à tout, elle entend tout, ce qui lui permet de rendre compte également des discussions lors de l'élaboration du programme commun, des difficultés et des tractations du parti socialiste avec le parti communiste, des faux fuyants et des revirements de Georges Marchais à qui elle consacre tout un chapitre.

Elle évoque aussi, avec une certaine ironie l'impatience de Michel Rocard qui, trop pressé, pose sa candidature à la Présidence tout en laissant entendre "qu'il se désistara si le premier secrétaire décide, à son tour, de se porter candidat".

Comment ne pas se souvenir que l'annulation de la peine de mort a fait l'objet des propositions du parti socialiste.

Nous ne pouvons évoquer ici tous les souvenirs que nous relate cette grande dame qu'est Françoise Seligmann, mais sachez qu'elle ne s'est pas arrêtée aux actions relatées dans ce livre "A la mémoire de son mari François Gérard ancien résistant comme elle, mais aussi sceptique qu'elle est enthousiaste, elle a fondé le prix Seligmann qui vient d'être attribué aux deux artisans de l'accord de Genève : le Palestinien Yasser Abel Rasbo et l'Israélien Yossi Beilin".

Nous ne doutons pas qu'elle a en réserve plein de bonnes idées du moment qu'il s'agira de la défense des Droits de l'Homme et qu'elle nous étonnera encore.

Son livre est l'historique du parti socialiste. Il n'existe pas d'équivalent. Lisez-le en attendant le tome II qui pourrait en faire trembler quelques-uns.

**Denise JUMONTIER**



## ACHETEZ LES COLLECTIONS RELIÉES DE NOS NUMÉROS PAR ANNÉE

**1999**

Les services postaux en Europe  
La famille à l'approche du XXI<sup>ème</sup> siècle  
La sécurité  
Pour une politique de l'énergie  
L'insertion

**2000**

La défense  
Une politique industrielle est-elle d'actualité ?  
L'impunité  
Les institutions européennes  
Les communes  
La liberté d'association

**2001**

Internet et la démocratie  
Les transports  
La laïcité  
2001 : une justice en mouvement  
Les tribunaux de commerce  
Citoyenneté et corps intermédiaires

**2002**

Le Président de la République  
L'Etat et le marché  
Le principe de précaution  
Gouverner l'Europe  
L'Islam dans le monde

**2003**

La jeunesse entre éducation et répression  
L'Afrique aujourd'hui  
VI<sup>e</sup> République ?  
La guerre au XXI<sup>e</sup> siècle  
Gestion des âges et retraites  
Le libéralisme économique à l'épreuve des faits

**2004**

Lobbying, communication d'influence et démocratie  
Les frontières de l'Europe  
Démocratiser la mondialisation  
Communication et citoyenneté  
La réforme de l'assurance-maladie  
Une France sécuritaire ?

**1975 - 1978 - 1979 - 1980 - 1983 - 1984 - 1986 - 1987 - 1989 - 1993 (épuisées)**

**Numéros parus en 2005 : Les discriminations ; Travail et droits de l'homme.**

**Possibilité de commander séparément certains numéros de ces années sous réserve du stock.**

**Prix et renseignements ci-dessous.**

## JOURNAL MENSUEL DE DOCUMENTATION POLITIQUE

Dans chaque numéro : le dossier facile à classer, méthodique et objectif d'un sujet actuel, politique, économique ou social, conçu pour aider ceux qui veulent comprendre les problèmes contemporains (bibliothèques - services de documentation) et ceux qui ont la charge de les expliquer : éducateurs, syndicalistes, animateurs de groupes...

Après-demain n'est pas vendu dans les kiosques, mais seulement dans quelques librairies, il faut le commander ou s'abonner. Les numéros déjà parus et non épuisés sont encore en vente. Il existe des collections reliées des numéros par année (liste des numéros parus ci-dessus).

ABONNEMENT ANNUEL Ordinaire : 34 € • Étudiants et Syndicalistes : 26 € • Encouragement : 54 € •

Étranger : 51 € • Avion : 55 € • Règlement groupé de 5 abonnements : 122 €.

ABONNEMENT ANNUEL AVEC SUPPLÉMENT DROITS DE L'HOMME France : 49 € • Étranger : 66 €

PRIX DU NUMÉRO : France : 8 € (timbres, chèques ou mandat à joindre à votre demande). Étranger : 11 € (par CCP ou par coupon-réponse international).

COLLECTIONS RELIÉES DES NUMÉROS PAR ANNÉE Jusqu'en 1970 : épuisées • 1971 : 8 € • 1972 : 8 € • 1973 : 8 € • 1974 : 8 € • 1975 : épuisée • 1976 : 8 € • 1977 : 8 € • 1978 : épuisée • 1979 : épuisée • 1980 : épuisée • 1981 : 17 € • 1982 : 20 € • 1983 : épuisée • 1984 : épuisée • 1985 : 21 € • 1986 : épuisée • 1987 : épuisée • 1988 : 25 € • 1989 : épuisée • 1990 : 28 € • 1991 : 28 € • 1992 : 28 € • 1993 : épuisée • 1994 : 34 € • 1995 : 34 € • 1996 : 34 € • 1997 : 34 € • 1998 : 34 € • 1999 : 34 € • 2000 : 34 € • 2001 : 34 € • 2002 : 34 € • 2003 : 34 € • 2004 : 34 €

Paiement par chèque bancaire ou postal à l'ordre de :

Après-demain, BP 458-07 - 75327 Paris Cedex 07.

\* Remise libraire : 10%  
TVA : 2,10 % comprise dans le prix