

LETTRE AUX COMMUNAUTÉS



Mission
DE FRANCE

TRAVAIL ET SOCIÉTÉ

juillet - août 1994

35 F

La situation économique
actuelle : mutations et défis

Le travail :
un coût ou une ressource ?

" Il n'est richesse
que d'homme "

167 - 1994

MISSION DE FRANCE ET ASSOCIATION

Sommaire

Edito	p.	1
La situation économique actuelle : mutations et défis		
Dominique BALMARY	p.	3
TRIALP : Entreprise de réinsertion		
Marc BODINIER	p.	24
Temps partiel : le cas Digital		
Bruno CHAVERON	p.	33
L'univers des B.T.P.		
Michel GENDRONNEAU	p.	41
Pour la semaine de 4 jours		
Pierre LARROUTUROU	p.	49
Le travail : un coût ou une ressource ?		
Gérard ALEZARD	p.	63
"Il n'est richesse que d'homme"		
Pierre JUDET	p.	74
Le travail, une contrainte dépassée ?		
Nicolas RENARD	p.	82

La Lettre aux Communautés est un lieu d'échange et de communication entre les équipes de la Mission de France, les équipes diocésaines associées et tous ceux, laïcs, prêtres, religieuses, qui sont engagés dans la recherche missionnaire de l'Eglise, en France et dans d'autres pays. Elle porte une attention particulière aux situations qui, aujourd'hui, transforment les données de la vie des hommes et la carte du monde. Elle veut contribuer aux dialogues d'Eglise à Eglise en sorte que l'Evangile ne demeure pas sous le boisseau à l'heure de la rencontre des civilisations.

Les documents qu'elle publie sont d'origine et de nature fort diverses : témoignages personnels, travaux d'équipes ou de groupes, études théologiques ou autres, réflexions sur les événements... Toutes ces contributions procèdent d'une même volonté de confrontation loyale avec les différentes situations et les courants de pensée qui interpellent notre foi. Elles veulent être une participation active à l'effort qui mobilise aujourd'hui le Peuple de Dieu pour comprendre, vivre et annoncer plus fidèlement l'Evangile du Salut.

Comme l'ont déclaré les participants à la marche des chômeurs dans leur serment du 28 mai dernier, le chômage et la précarité «volent leur présent» à des millions d'hommes et de femmes, tout particulièrement à des jeunes. C'est un gâchis inacceptable, qui nous provoque à la parole et à l'action. Mais nos instruments d'analyse, élaborés dans une phase de croissance économique, se heurtent à la complexité et à la nouveauté des éléments en jeu. La résignation et le fatalisme ambiants risquent de masquer ce qui a d'ores et déjà commencé : un vaste débat qui, enfin, déborde les seuls spécialistes et une multitude d'initiatives qui tracent des pistes.

Un effort d'observation et d'intelligence s'impose. Ce numéro rend compte d'un week-end sur l'économie organisé par la Mission de France et ses partenaires, les 19 et 20 mars derniers, sur le thème : "Travail, activités humaines, société".

Cette rencontre visait quatre objectifs :

- prendre la mesure des mutations en cours.
C'est ce à quoi nous invite Dominique Balmary, délégué à l'emploi au Ministère du Travail.
- observer les terrains où nous sommes impliqués.
Trois témoignages présentés par des membres d'équipes reliées à la Mission de France illustrent la réalité de l'insertion, du temps partiel et de la précarité.

- faire des hypothèses.

Celle de la semaine des quatre jours en est une, elle nous est présentée par son auteur : Pierre Larrouturnou. Un responsable syndical, Gérard Alezard, nous propose ensuite son point de vue sur la situation actuelle.

- intégrer la dimension internationale.

Pierre Judet montre que l'évolution des autres continents, particulièrement de l'Asie du Sud Est, peut inspirer notre recherche d'un nouveau dynamisme socio-économique.

A l'issue de cette rencontre, le défi majeur auquel nous sommes affrontés apparaît bien de remettre l'homme à sa vraie place. Sa dignité, son savoir-faire, sa capacité relationnelle, sa créativité : autant d'éléments qui n'apparaissent ni dans les statistiques ni dans les bilans, mais qui sont les clés d'un demain à inventer.

Un chantier polyphonique s'ouvre devant nous, dont la dimension éthique interroge notre recherche de croyants. Saurons-nous élaborer une nouvelle théologie du travail ? A la fin de ce numéro, Nicolas Renard nous y invite ; à nous de relever ce défi !

N.B. : Les articles publiés dans ce numéro correspondent à la transcription par nos soins d'exposés oraux présentés par les auteurs. Nous espérons ne pas avoir trahi leur pensée et les remercions de nous avoir autorisés à publier leurs propos.

Le comité de rédaction

La situation économique actuelle : mutations et défis

Dominique BALMARY

Monsieur Dominique Balmary est délégué à l'emploi au Ministère du Travail. Son rôle consiste à proposer au ministre et au gouvernement des éléments d'analyse, de préparer, une fois les décisions prises, les textes d'application, de gérer les crédits correspondants et d'animer ensuite la mise en oeuvre de la politique d'emploi, avec les moyens du ministère du Travail, ses services sur le terrain et l'ANPE.

INTRODUCTION

Un sujet vaste et complexe

Le sujet que vous m'avez demandé de traiter : un panorama de la situation économique actuelle, des mutations en cours et des défis posés, est extrêmement vaste. Je ne suis pas sûr de le traiter complètement dans

le délai imparti. Dans la présentation que je vais vous faire, je vais être amené à faire des choix. Certains seront involontaires. En effet, quand on est opérateur de la politique de l'emploi, on est plongé dans la turbulence

quotidienne et, avoir "le nez dans le guidon" tous les matins, ne permet peut-être pas de voir très clairement les routes qui sont devant soi et qu'il faudrait prendre. Je ferai aussi des

choix volontaires. C'est ainsi que je laisserai pratiquement de côté ce qu'est la politique de l'emploi et comment elle s'est développée.

Le climat a changé

Si on essaie de prendre un petit peu de recul par rapport à l'événement, ce qui me frappe, c'est l'existence d'un paradoxe assez surprenant et même choquant. Le chômage est la préoccupation première des Français et aussi, au-delà de nos frontières, celle de bien des pays qui nous entourent. Or, nos compatriotes ont supporté, de façon assez surprenante et sans troubles sociaux majeurs, un développement considérable du chômage depuis 20 ans, puisque le chômage a pratiquement décuplé en volume depuis le milieu des années 70. Cela s'est passé, bien sûr, avec des drames locaux, des drames individuels, mais pas d'explosion sociale. On a passé le seuil du million de chômeurs, que les responsables de l'époque voyaient venir comme l'an 1.000 ; on a franchi la "crête" des

2 millions de chômeurs, pour reprendre l'expression d'un Premier ministre ; nous avons dépassé les 3 millions de chômeurs, et, au fond rien ne s'est vraiment passé, comme si la société française était douée soit d'une flexibilité extraordinaire, soit d'une inertie elle-même tout à fait étonnante. Pourtant, depuis 2 ans, le climat, qui était assez atone sur ce sujet, a changé. La perception qu'ont les Français du problème, avec les déchirures du tissu social et les phénomènes d'exclusion qu'il provoque, les injustices qu'il développe, les pertes d'espérance qu'il comporte, tout cela donne à penser que, cette fois, l'inquiétude et l'angoisse qui étaient sous-jacentes apparaissent au grand jour et que la sensibilité de nos compatriotes a changé radicalement de sens et de densité.

Les éléments d'un possible consensus

Des éléments d'un possible consensus se dégagent peu à peu sur ce sujet, mais un

consensus qui n'est pas sans risques.

Il y a d'abord une forme que j'appelle-

rai négative de ce consensus sur le problème du chômage, c'est celle que je viens d'indiquer, c'est-à-dire un consensus de l'angoisse, un consensus de la peur. Ce phénomène se produit en France plus qu'ailleurs. Il y a manifestement une plus grande inquiétude des Français. D'autres pays européens ont quelque fois des situations de chômage plus difficiles que la nôtre, mais ils n'éprouvent pas le phénomène de la même manière, avec autant d'acuité. Il y a là une spécificité française. Ce consensus peut être la source de divisions supplémentaires à l'intérieur de la communauté nationale, de perte d'énergie, et, dans le même temps, il peut être aussi, s'il est bien utilisé, l'occasion d'une prise de conscience à la fois collective et individuelle. Comprendre qu'il n'y a pas de "potion magique", pas de "remède miracle" à ce problème du chômage, peut conduire à un peu plus de désespérance mais peut aussi favoriser l'éclosion d'un débat plus réaliste et susciter des prises de responsabilité à tous les niveaux.

Il y a une forme plus directement positive du consensus qui tourne autour du diagnostic de la situation, un diagnostic dont les éléments étaient très controversés dans les années passées. La nouvelle révolution technologique, la mondialisation des échanges, le retard d'adaptation des économies occidentales, la fin de la partition du monde en deux blocs, la nouvelle problématique des

relations avec ce qu'on appelait hier encore le Tiers-Monde, tout ceci fait l'objet d'un constat à peu près unanime, quelles que soient les références idéologiques, même chez les Américains, ce qui est nouveau. On vient d'en avoir l'illustration récemment puisque les membres du G7 se sont réunis à Détroit sur ce thème. Sans être parvenus à un consensus complet, ils ont néanmoins fait converger quelques unes de leurs analyses. Les Américains sont actuellement en train de faire un pas vers les conceptions européennes. Par ailleurs, l'opinion publique commence à admettre que la croissance ne suffira pas à régler le problème. On commence à admettre que la relation de l'homme et du travail n'est pas simplement une relation économique, mais qu'il y a bien d'autres paramètres, sociaux, culturels, et même éthiques, en jeu dans ce débat.

Je crois que le problème, aujourd'hui, est de s'accorder, à l'intérieur de la communauté nationale comme entre différents pays, sur ce diagnostic, c'est-à-dire sur le nombre et la nature des paramètres qu'il faut prendre en compte pour poser une analyse véritablement commune, fonder des politiques qui soient aussi convergentes que possible et guider nos sociétés vers des changements de comportements qui, malheureusement ou heureusement, ne se décident pas par décrets. C'est dire aussi que le problème de l'emploi n'est plus seulement du ressort

des gouvernements mais de tous les éléments du corps social. Cette prise de conscience, même si elle est encore très imparfaite, me semble en train de se dessiner lentement. Dans le marasme actuel, cela peut constituer un facteur d'optimisme. Les problèmes de l'emploi, que je vais décrire rapidement dans un instant, sont d'une très grande complexité et les traiter réclame une grande patience. Ce sont des problèmes lourds, des problèmes structurels – comme disent les économistes. Ils ne peuvent être traités à fond que sur le moyen terme. Je précise donc que nous allons vivre encore pendant un bon moment avec un niveau de chômage relativement élevé, même si les améliorations de la conjoncture économique qu'on nous annonce dans les mois qui viennent peuvent alléger quelque peu le fardeau et l'angoisse. Mais, pour le problème de fond, la solution n'est pas encore en vue, à terme prévisible.

Où en sommes-nous ? Quelle est la

nature des problèmes auxquels nous avons à faire face ? C'est ce que je vais essayer de décrire, sans prétendre ni à l'exhaustivité, bien sûr, ni même à l'objectivité totale, en me concentrant sur la France mais en donnant quelques coups de projecteur à l'étranger. J'essaierai de le faire en trois points :

1. Une photographie de la situation de l'emploi et des éléments qui sont propres à la France. Je donnerai un certain nombre de chiffres.

2. L'examen, nécessairement rapide, de deux des grandes crises qui traversent le problème de l'emploi, parmi les multiples crises qui affectent nos sociétés : la crise de l'idée de croissance et la crise du travail.

3. A partir de l'examen de ces deux crises, je tenterai une brève radiographie de quelques-uns des blocages et contradictions engendrés par ces deux types de crise dans notre société, avec leurs conséquences directes sur le problème de l'emploi et du travail.

PREMIÈRE PARTIE : LA SITUATION DE L'EMPLOI

1. - Le marché de l'emploi

Quelques chiffres bien connus. Nous avons un peu plus de 3.300.000 demandeurs

d'emploi, à la fin de janvier 1994, c'est-à-dire que 12,2% de nos compatriotes sont, le 31

janvier 1994, au chômage.

Ce chômage a augmenté fortement depuis deux ans : 250.000 chômeurs supplémentaires en 1992 ; 311.000 supplémentaires en 1993. Nous avons, eu pourtant, une petite accalmie entre 88 et 90 à cause d'une reprise économique. Mais, à partir de 91, le ralentissement de la croissance et même la récession que nous avons connue l'année dernière – la plus importante depuis la fin de la dernière guerre mondiale – ont provoqué cette très forte ascension du chômage en 1993.

Ce taux de chômage – d'un peu plus de 12% – nous place dans une situation qui n'est pas bonne quand on la compare à celle des autres pays de l'Union Européenne. A l'heure actuelle, il y a 19 millions de chômeurs au sein des Douze, avec un taux moyen de chômage qui est un peu supérieur

à 10% ; et nous ne sommes actuellement dépassés – si j'ose m'exprimer ainsi – que par l'Irlande, l'Espagne et la Grèce (je mets de côté le Portugal dont les chiffres ne sont pas très fiables). Et ceci, en dépit d'une progression du chômage en Allemagne plus forte que chez nous l'année dernière, due à l'ampleur de la durée de la récession allemande. Quand on regarde à l'extérieur des frontières européennes, les grands pays industrialisés comme les Etats-Unis ou le Japon ont des scores inférieurs en matière de chômage : 6,3% pour les Etats-Unis et un peu plus de 2% au Japon. Voilà la situation globale : c'est ce qu'on voit dans la presse, à peu près tous les jours. Mais c'est insuffisant pour rendre compte de la réalité. Nous sommes en effet devant un marché du travail compliqué, qui a essentiellement deux grandes caractéristiques :

a) Un marché très sélectif

C'est d'abord un marché du travail qui est extraordinairement sélectif. En matière d'emploi, il y a des populations qui sont beaucoup plus vulnérables que d'autres. Il s'agit des femmes tout d'abord. La plupart du temps, le chômage est d'abord un chômage féminin. Et puis il s'agit aussi des jeunes, 8% des jeunes actifs sont actuellement au chômage. Ce sont aussi les personnes handica-

pées et enfin les cadres ou les diplômés – ce qui est un phénomène tout à fait nouveau. Ce problème du chômage des cadres ou des diplômés est apparu essentiellement il y a deux ans. Il a augmenté depuis, au rythme d'à peu près 20% l'an. En volume, il n'est pas encore très important, bien qu'il y ait 190.000 cadres actuellement au chômage. Si je signale ce point c'est que, très probablement,

l'apparition de ce phénomène du chômage des cadres et des jeunes diplômés a été un facteur tout à fait décisif dans la prise de conscience de la population française sur le problème du chômage. A partir du moment où ce qu'on appelle les élites sont elles-

mêmes menacées dans leur emploi, c'est vraiment le signe d'un dysfonctionnement. Où est l'espérance d'un avenir, d'une promotion sociale et professionnelle, si, après des années d'étude et de travail, il n'est plus possible d'obtenir un emploi ?

b) Un marché très contrasté

C'est aussi un marché du travail qui est extraordinairement contrasté. On retient d'habitude le chiffre des 3.300.000 chômeurs. Pour les techniciens, c'est un stock, c'est-à-dire une photographie à un moment donné. Comme si on photographiait la place de la Concorde et les voitures qui sont sur cette place, à 18h le vendredi soir. Cela donne une image figée de la situation de l'emploi, mais cela ne rend pas compte, naturellement, du nombre de voitures qui ont traversé la place de la Concorde tout au long de cette journée-là. Les flux du marché de l'emploi sont très importants puisqu'environ 4,5 millions de personnes passent chaque année par les services de l'ANPE. Ce qui veut dire qu'il y a une très forte activité sur le marché du travail. En réalité, il y a deux zones principales très différentes :

- une première qui est une zone de très forte mobilité, où les gens rentrent et sortent sur le marché du travail, des gens qui

sont embauchés puis débauchés sur des emplois de courte durée : contrat à durée déterminée, emploi d'insertion, etc. Pour donner une idée précise un peu plus chiffrée, il y a encore maintenant 9 millions d'embauche par an. Sur ces 9 millions, 1 million pour des contrats à durée indéterminée, 2 millions pour des contrats à durée déterminée, 6 millions par la voie d'intérim. C'est une zone où s'organise de lui-même ce que les techniciens appellent le chômage récurrent, c'est à dire des allers-retours entre l'emploi et le chômage ;

- La deuxième zone, très figée, est celle du chômage de longue durée, c'est-à-dire de ceux qui sont au chômage depuis un an au moins dans les services de l'ANPE. Ce chômage de longue durée, un des phénomènes les plus inquiétants que nous constatons, a augmenté deux fois plus vite que le chômage d'ensemble depuis 20 ans. Je disais que le chômage d'ensemble avait été

multiplié par 10, depuis 74-75. Le chômage de longue durée a augmenté de 20 fois par rapport à cette époque et, aujourd'hui, il y a 1.120.000 chômeurs de longue durée, c'est-à-dire à peu près 1/3 du total des chômeurs. Cette zone figée du marché de l'emploi est

c) Un problème structurel

Pour être complet, il faut dire aussi que, si nous sortons de cette photo un peu instantanée pour regarder le film des événements sur une plus longue période, ce phénomène a démarré depuis très longtemps. Il a démarré probablement vers 1967, de façon assez invisible à l'époque. On le voit, ensuite, se développer très rapidement à partir des premiers chocs pétroliers monétaires, c'est-à-dire dans la deuxième partie des années 1970. Si on regarde sur une durée plus longue encore, avec le début du siècle comme moment de référence, la population française a augmenté à peu près d'un tiers : elle est passée de 41 millions à 57,5 millions, aujourd'hui. Le nombre d'emplois, lui, n'a pratiquement pas bougé : il y avait 21,5 millions d'emplois au début du siècle, il y en a 22 millions aujourd'hui. On voit bien qu'il y a un décalage très important entre l'évolution démographique et l'évolution économique, au moins pour ce qui concerne l'emploi. Ce

essentiellement alimentée par les licenciements économiques des entreprises. Depuis deux ans, nous atteignons des pics en matière de licenciements économiques : environ 600.000 l'année dernière.

qui veut dire, j'y reviendrai à plusieurs reprises, que la part des actifs dans notre population a fortement régressé : elle était de 44% il y a 40 ans, en 1955, elle est de 38% aujourd'hui. Et on sait, puisque la démographie n'est pas une science complètement certaine mais tout de même assez précise, qu'après l'an 2.000 chaque actif devra faire vivre deux inactifs. Le problème de l'emploi n'est donc pas seulement un problème conjoncturel, lié à l'insuffisance de la croissance économique, c'est un problème structurel et permanent puisqu'on le voit se développer sur de longues périodes.

Ceci m'amène à dire un mot, maintenant, des caractéristiques françaises de cette situation. Ce que je viens de dire pour la France peut se transposer, avec quelques nuances, dans tous les pays du monde occidental. Mais il y a des spécificités tout à fait françaises.

2. - Les caractéristiques françaises : une croissance peu créatrice d'emploi

Le premier point est que notre économie, pour un même taux de croissance économique, est beaucoup moins performante quand il s'agit de créer des emplois. Là aussi, tous les pays industrialisés connaissent ce problème, mais il est particulièrement accusé chez nous. En 20 ans, le volume des richesses produites par les 12 pays qui composent aujourd'hui l'Union Européenne a augmenté de 80%. Dans le même temps, l'emploi n'a augmenté que de 9% ; c'est-à-dire que l'emploi a augmenté 9 fois moins vite que la richesse produite. Mais, en France, nos emplois augmentent encore moins vite : 20 fois moins vite que la richesse produite. Quand on fait des comparaisons entre pays,

c'est seulement 5 fois moins vite en Italie, 4 fois moins vite en Allemagne ou au Japon, 2 fois aux Etats-Unis. Autrement dit, nous connaissons, beaucoup plus que d'autres, ce qu'on appelle quelquefois "un chômage d'abondance" : nous créons de la production, de la richesse, mais sa traduction en emplois est relativement faible. Les raisons de cette situation sont assez obscures, il n'y a pas encore véritablement de consensus sur ce point, bien que beaucoup d'excellents esprits se penchent sur le sujet. Quelques éléments, néanmoins, permettent d'approcher un diagnostic de la situation très curieuse que nous connaissons :

a) L'évolution de la population active

Il y a évidemment des raisons démographiques ; chez nous plus qu'ailleurs, notamment plus qu'aux Etats-Unis, la population active continue à se développer :

- à cause d'un solde migratoire positif. La France continue à "importer" – si j'ose ainsi m'exprimer – de la main-d'oeuvre étrangère, malgré toutes les fermetures de frontières et tous les contrôles qui sont mis en

place depuis 20 ans maintenant.

- à cause de l'arrivée de jeunes sur le marché du travail. Il arrive encore 700.000 jeunes sur le marché du travail.

- à cause du phénomène qui est le plus constant et le plus important : le développement de l'activité féminine depuis la fin de la guerre, qui, très curieusement, ne s'est pas ralenti avec les crises économiques. Autre-

fois, quand l'emploi se raréfiait, on voyait les femmes revenir spontanément à la maison. Ceci est fini. Depuis le milieu des années 75 – au moment où l'emploi a commencé à se raréfier – les femmes continuent soit à travailler, soit à vouloir travailler si elles ne peuvent pas accéder immédiatement à l'emploi. Il y a là un phénomène à la fois démographique et sociologique tout à fait frappant et qui est plus caractérisé dans notre pays qu'il ne l'est dans d'autres, y compris le nord de

l'Europe, par exemple, où le taux d'activité féminine est beaucoup plus bas.

Ceci dit, les démographes nous disent que cette situation d'expansion de la population active est tout à fait transitoire ou, tout au moins, que nous en voyons la fin, puisque, à partir d'environ 2005, la croissance de la population active va s'arrêter, compte-tenu du vieillissement général qui affecte notre pays.

b) La faiblesse du déversement de la productivité vers l'emploi

Une deuxième catégorie des raisons que l'on peut évoquer pour essayer de comprendre ce phénomène du chômage d'abondance, tient au mode de gestion de l'emploi par les entreprises elles-mêmes. La compétition internationale dans laquelle vivent les entreprises, dans un monde maintenant ouvert où les échanges sont mondialisés, les conduit à opérer chaque année des progrès de productivité tout à fait considérables. La productivité globale de l'économie française augmente en moyenne de 2% par an. Cette progression est beaucoup plus importante dans certains secteurs industriels où le taux de croissance de la productivité atteint 7 à 8%. C'était les taux de productivité que l'on connaissait, il y a 15 ans, dans des industries

de pointe comme l'électronique, le téléphone, l'informatique. Ce sont les taux de productivité que l'on constate maintenant dans des industries tout à fait classiques comme l'industrie automobile ou l'industrie mécanique. De façon générale, ces progrès de productivité dégagent de l'emploi ; ils en dégagent même beaucoup. Ce n'est pas un phénomène nouveau. La productivité est tout à fait capitale pour le développement d'une économie. Tous les pays, et la France en particulier, ont toujours connu des progrès de productivité importants. Mais, jusque dans les années 60, ces progrès de productivité trouvaient une réutilisation en terme d'emplois. C'est ce que les économistes appelaient le "déversement" de la productivité vers l'em-

ploi. Ce phénomène a été particulièrement net dans l'agriculture dont le volume d'emploi s'est considérablement restreint jusque dans les années 60 avec l'exode rural et la mécanisation. Les emplois agricoles, qui ont atteint maintenant un seuil quasi incompressible, se déversaient dans les emplois industriels ou dans les emplois de service. Ce phénomène du déversement existe encore, mais c'est presque du goutte à goutte et il ne se produit plus que vers le domaine du service. Il est insuffisant pour absorber les progrès de productivité qui sont encore réalisés très massivement dans les autres secteurs de l'économie et notamment dans le secteur industriel.

Dans le même temps, les entreprises françaises privilégient une forme de gestion de leurs efforts qui consiste à ajuster les progrès de productivité sur le volume de l'emploi. C'est ce que l'on appelle dans le jargon la flexibilité externe. Les Scandinaves préfèrent traiter cela d'abord en interne, c'est-à-dire par des moyens de reconversion interne, par de nouvelles activités, par des moyens de formation, autant de moyens permettant d'économiser, en quelque sorte, l'emploi. Les Japonais, au moins dans les grandes entreprises, ont des comportements analogues et, par conséquent, ne déversent pas aussi largement que chez nous leurs problèmes d'emploi sur le marché du travail.

c) La préférence pour l'investissement machine

Une autre catégorie de raisons, plus générales, tient au coût du travail en France et à une préférence assez constante pour l'investissement machine par rapport à l'investissement emploi. Les deux phénomènes sont tout à fait liés : un phénomène économique, celui du coût du travail, et un phénomène plus culturel, l'investissement machine. Nous sommes un peuple d'ingénieurs ; nous sommes le peuple du TGV, du Concorde, hier de la Caravelle. La machine a toujours eu pour nous un attrait certain. La machine la plus perfectionnée possible fascine nos éli-

tes dirigeantes qui sont majoritairement des ingénieurs de formation. La culture ingénieur est prédominante dans le monde de l'entreprise. Cela influence le mode d'organisation de l'entreprise et ne favorise pas l'emploi. L'autre aspect est le coût du travail. A vrai dire, le coût global du travail salarié en France n'est pas un problème de compétitivité. Il n'est pas plus élevé que celui de l'Allemagne. Il est même inférieur à celui des Allemands et des Néerlandais. Mais le problème est plutôt celui de la structure du coût du travail. Les charges sociales qui pèsent sur l'emploi, et

notamment les charges sociales patronales, sont, en France, sensiblement plus fortes qu'ailleurs. Ces charges sociales patronales sont de 28% en France, de 21% en Allemagne, de 12% en Grande Bretagne, de 13% au

Japon. Et ceci a un effet important sur le choix que peut faire le chef d'entreprise entre la machine et l'homme, entre la machine et l'emploi.

d) La dégradation de la politique contractuelle

Le mode de régulation sociale de notre pays a fonctionné convenablement pendant toute la période des Trente Glorieuses, mais il s'est considérablement affaibli depuis que nous connaissons des difficultés économiques et des difficultés d'emploi. La politique contractuelle entre les partenaires sociaux est faible en France, on note une désaffection, des salariés comme des chefs d'entreprise, à l'égard de l'ensemble des corps intermédiaires que sont les organisations professionnelles et les organisations syndicales. Ce phénomène est difficile à mesurer, mais il est réel. On estime que le taux de syndicalisation en France est de l'ordre de 6 à 7%. En Grande Bretagne ou en Allemagne, ce taux est de 30, 40, 50, voir 70%. On voit bien que les phénomènes de régulation sociale et de politique contractuelle ne peuvent pas être les mêmes avec des représentativités aussi différentes. Et quand on dit 6 à 7% en France, cela englobe le secteur public qui reste encore un des moins désyndicalisés du pays. Pour le secteur privé, les estimations

tourment autour de chiffres plus près de 3 à 4% que de 5 à 6%. Ce phénomène semble s'accélérer. A partir du moment où les partenaires sont faibles, ils ont beaucoup plus de difficultés pour négocier ; les positions, naturellement, se crispent. Plus on est faible, plus on se divise. Non seulement le syndicalisme, tant patronal qu'ouvrier ou salarié, s'affaiblit, mais cet affaiblissement est lui-même un facteur de division supplémentaire. Nous avons déjà un syndicalisme compliqué en France ; mais, à l'intérieur, il y a une coupure de plus en plus nette entre la base et le sommet, tant dans le monde patronal que dans le monde salarié. C'est un phénomène de blocage d'une société qui renvoie beaucoup trop de choses à l'Etat. L'Etat n'a pas la capacité de tout faire ; il ne doit pas tout faire. Le principe de subsidiarité ne joue plus et s'érode de plus en plus. Or, il y a une régulation sociale sur le terrain de l'emploi qui passe par la politique contractuelle. J'évoquais le problème du non-déversement de la productivité vers l'emploi, cette régulation devrait se

faire par voie contractuelle. L'arbitrage qu'il convient de faire pour affecter la productivité au salaire, à l'emploi, à l'investissement, au

consommateur, ne se fait pas ou se fait de moins en moins par la voie contractuelle

e) La dépréciation de l'emploi de service

Enfin, il y a des raisons encore plus profondes que celles que je viens d'évoquer. Je prendrai ici l'exemple de l'emploi dans les services. Nous avons dans les services une activité économique extrêmement importante. Nous sommes un des premiers pays exportateurs de services au monde, mais notre emploi dans les services est encore très insuffisant par rapport à ce que nous voyons dans des pays comme le Japon, les Etats-Unis ou les pays du Nord de l'Europe. L'insuffisante création d'emplois par rapport à la richesse produite est encore plus caractéristique lorsque l'on concentre le projecteur sur le domaine des services. Il y a, là encore, de multiples raisons à cet état de fait. L'une des raisons qu'on peut simplement signaler ici est que, très probablement, l'emploi de service en France a une connotation plutôt négative. L'emploi de service connote la

servilité ou la domesticité, ce qui n'est pas du tout le cas dans d'autres pays. Je ne veux pas défendre systématiquement tous les petits emplois de service comme aux Etats-Unis. Mais, là-bas, c'est la civilisation du contrat : le contrat entre deux personnes fonde la relation de travail et l'identité sociale. Au Japon, on a beaucoup développé les emplois de service. Dans les stations-services, plusieurs personnes s'occupent de votre voiture pour laver, regonfler les pneus, vérifier les niveaux. Cela est considéré comme tout à fait normal, comme faisant partie d'une conception naturelle du service rendu à la collectivité nationale comme aux personnes. Ce n'est pas du tout notre mentalité, en France. Il y a là un autre phénomène de blocage qu'un chercheur, Philippe d'Iribarne, a bien décrit dans un très beau livre : "La Logique de l'honneur".

3. - Un problème de société

Depuis 20 ans, les gouvernements ont tenté d'apporter diverses solutions au pro-

blème du chômage, au moyen d'une politique de l'emploi qui est une des plus sophis-

tiquées et des plus coûteuses au monde. Ce qu'on appelle la dépense pour l'emploi et pour la formation professionnelle représente annuellement 250 milliards de F., c'est-à-dire un peu moins de 3,5% du PIB. C'est tout à fait considérable ! La dépense pour l'emploi représente 2,5% du PIB dans l'Union Européenne, et 0,8% aux Etats Unis, même si, chez ces derniers l'orientation de la politique est en train de changer. La politique de l'emploi bute aujourd'hui sur des limites physiques et financières. Les instruments de la politique de l'emploi tels que les contrats emploi-solidarité, les préretraites, bref, l'énorme batterie de moyens dont nous disposons, touchent chaque année à peu près 2 millions de personnes, sur une population salariée de 14 millions. Avec un montant de 250 milliards, nous arrivons aujourd'hui à une limite physique et financière. Le déficit de

l'ensemble du budget public – Etat, collectivités territoriales et protection sociale – est aujourd'hui de 400 milliards (plus de 5% du PIB). Nous sommes très largement éloignés des critères de convergences fixés par Maastricht (3% du PIB). Cela conduit à ne plus seulement poser le problème de l'emploi en termes de dysfonctionnement des mécanismes de réajustement économique, d'insuffisance d'adaptation de notre marché du travail et de l'appareil de formation, mais aussi en terme de société. Ça n'est pas seulement l'économie qui crée le chômage, mais ce sont aussi nos comportements, nos modèles culturels qui, dans bien des domaines, sont à remettre en cause si nous voulons dépasser ce problème. Sinon, nous nous épuiserons techniquement, financièrement, socialement et humainement.

DEUXIÈME PARTIE : DEUX CRISES DANS NOTRE SOCIÉTÉ

Crise de la famille, crise liée à l'urbanisation, crise du sens liée à l'effondrement des grandes idéologies dans lesquelles hier beaucoup pouvaient se reconnaître et tisser des liens de solidarité. Parmi les multi-

ples turbulences qui affectent aujourd'hui notre société, je voudrais en retenir deux qui sont plus directement connectées à notre problème : la crise de la **croissance** et la crise du **travail**.

1. - Une crise de la croissance

Il y a, en France plus qu'ailleurs, **une crise de la croissance**, qui est d'abord une

crise de l'idée de croissance, c'est-à-dire une crise de la confiance, une crise de l'espérance.

a) L'aspect économique

On sait qu'il faut en France au moins 3% de croissance pour arrêter de détruire des emplois et pour commencer à en créer. On en crée avant 3%, mais on en détruit plus qu'on n'en crée (le solde est négatif). On a fait moins de 1% de croissance l'année dernière, on va peut-être faire 1,4 ou 1,5% cette année. La récession est en train de s'effacer, mais on est loin de l'objectif qui permettrait de commencer à recréer des emplois nets pour réduire de façon significative notre chômage. Et tous les économistes nous disent que nous ne retrouverons pas avant très longtemps les taux de croissance de 5 à 7%, que nous avons connus et auxquels nous étions habitués pendant les "Trente Glorieuses". Cela a été une période tout à fait exceptionnelle de l'histoire économique française et internatio-

nale. Si l'on regarde sur deux siècles, des travaux ont montré que le taux de croissance sur de longues périodes est beaucoup plus proche de 2% que de 5 à 7%. Nos générations ont eu devant les yeux un paysage économique tout à fait exceptionnel. 5 à 7% de croissance, cela correspond à une situation de reconstruction ou de mise en place d'un appareil économique moderne, comme on le voit dans certains pays du Sud-Est asiatique aujourd'hui. Mais ce n'est plus le taux de croisière normal d'un pays industrialisé. Les Français peuvent avoir le sentiment qu'il faut faire un effort pour retrouver les 5 à 7% qui nous tireraient d'affaire. Il y a, hélas, assez peu de chances que nous y parvenions.

b) L'aspect social

Je vais me concentrer sur trois aspects plus sociologiques de cette crise de croissance.

- Une crise de confiance dans la croissance

C'est d'abord une crise de confiance, une confiance déclinante dans la croissance

économique. Cette crise de confiance apparaissait déjà en 1968. Elle s'est manifestée plus fortement en 1972 dans le rapport publié par le Club de Rome ("la croissance zéro"). C'était la prise de conscience des destructions que la croissance faisait subir au milieu de vie naturel de l'homme, et aussi une remise en cause des excès du consumérisme. Même si on peut considérer que Mai 68 est loin, même si tout le monde s'ingénie à dire qu'il faut que la croissance redémarre en France, il y a quand même, latente dans les esprits, cette idée que la croissance a un aspect nocif pour l'environnement de l'homme et que la consommation doit être considérée avec soupçon. Cette mise en doute de la nécessité de la croissance a un effet anti-croissance. Comme le dit très bien Jacques Méraud, économiste et membre du Conseil économique et social, s'attendre à un ralentissement de la croissance, c'est déjà le provoquer. L'économie fonctionne aussi avec des ressorts psychologiques. La mise en doute de la croissance et la crainte que la croissance s'arrête ont des effets sur cette croissance elle-même.

• La relation entre économie et démographie

Le deuxième aspect de cette perte de confiance se manifeste dans l'oubli collectif qu'il y a une relation forte, comme l'avait très bien marqué Sauvy, entre la croissance éco-

nomique et la croissance démographique. Certes, la population active continuera à croître jusqu'en 2005, mais cette progression va se ralentir de plus en plus. Il y a une pente déclinante, que nous parcourons depuis plusieurs années, et elle va s'arrêter en 2005. Or, notre taux de fécondité, c'est-à-dire notre capacité à renouveler notre population se ralentit très fortement lui aussi depuis à peu près 25 ans. Notre taux de fécondité est tombé à 1,7 enfants par femme en âge de procréer alors qu'il faut 2,1 enfants par femme pour que la population se renouvelle. Cela signifie que nous sommes un pays vieillissant et que nous ne renouvelons pas nos forces vives. Nous les avons maintenues à peu près jusqu'à présent grâce à l'immigration. Une bonne partie du taux de fécondité actuel est d'ailleurs procuré par la population d'origine étrangère, que ce soit des Français d'origine étrangère ou que ce soit des étrangers "d'origine étrangère". Or, il y a toujours eu historiquement une relation directe entre la croissance économique et la croissance démographique. Le 12^e siècle, qui fut un âge d'or sur le terrain économique et culturel comme sur le terrain de la vie spirituelle et technologique, a été dans notre pays un moment de très forte croissance démographique. Cette constante se retrouve au fil des âges. Beaucoup plus près de nous, la croissance que nous avons encore connue entre 1960 et 1974 a été portée par la vague des 0

à 19 ans qui s'est gonflée, à l'époque, de plus de 2 millions d'individus, et qui a alimenté cette croissance. A l'inverse, plus un pays vieillit, plus les comportements d'épargne et de précaution prévalent sur les dépenses des ménages pour s'équiper. Cette situation démographique n'est évidemment pas sans conséquences sur notre capacité économique à créer des emplois ; elle est révélatrice d'un manque de confiance, d'une perte d'espérance. Il y a là un débat qui n'est pas véritablement posé. Il est posé d'un côté en terme d'emploi, de l'autre en terme de politique familiale, mais la relation entre les deux n'est guère faite.

- Un libre échangeisme excessif

Un dernier élément à propos de cette crise de confiance ou de la croissance est, à l'inverse, l'existence d'une confiance excessive dans les mécanismes économiques. L'un des principaux facteurs de ralentissement de la croissance économique est très certainement la philosophie économique qui s'est imposée à nous depuis le début des années 80 : le libre échange à tout va, à l'échelle du

monde. La mondialisation et la déréglementation du marché des capitaux ont donné lieu à des mouvements absolument colossaux de capitaux. Plus de 1.000 milliards de dollars s'échangent quotidiennement dans le monde. Ces déplacements énormes de capitaux ont accru les difficultés des chefs d'entreprise. Ils ont dû accorder à la gestion financière une importance beaucoup plus grande qu'à la préoccupation productive et commerçante, ou à la préoccupation de la recherche. Ceci est très caractéristique des années 80. Je ne remets pas du tout en cause le marché. Je continue à croire qu'il est un facteur de régulation absolument indispensable, mais le trop est l'ennemi du bien. Un excès de libre échange conduit à des destructions considérables. Ainsi est apparue une économie de rentiers, beaucoup moins soucieuse de la production que du rendement régulier et progressif de l'épargne. C'est un petit peu moins vrai à l'heure actuelle, mais ceci a été très vrai dans les années 80 et nous avons encore des effets de rémanence très importants de cette économie financière, de cet économisme ambiant et de ce libre échangeisme à tout va.

2. - La crise du travail

Deuxième crise : celle du travail. Cette crise du travail emprunte beaucoup de formes mais je concentrerai l'analyse en deux points,

sans prétendre être exhaustif sur un sujet aussi complexe.

a) La tertiarisation du travail

La première forme, je l'emprunte à Bernard Perret, qui a publié récemment un très beau livre : "L'Economie contre la société". Il indique qu'il y a une perte de substance du travail, en tant qu'activité d'intégration dans la société. C'est l'évolution même du travail ou des formes du travail qui y conduit. Le travail, comme il le dit, se tertiarise, c'est-à-dire qu'il intègre de plus en plus des tâches intellectuelles et relationnelles, et de moins en moins un travail direct de production à partir de la matière. Les causes sont multiples : l'automatisation croissante des processus de production, une organisation du travail de plus en plus déconcentrée, de plus en plus autonome, qui demande aux gens de prendre de plus en plus de responsabilités, ce à quoi il faut ajouter la mondialisation des échanges avec la compétition et les exigences de qualité qui en découlent. Ceci conduit à des formes d'activité plus responsabilisantes, plus communicantes, qui laissent plus de place à l'initiative individuelle. On peut considérer que c'est une évolution tout à fait heureuse, dans la mesure où le travail est moins asservissant et plus enrichissant qu'il ne l'était par le passé. Mais, pour le moment, cette évolution a aussi pour effet de creuser les inégalités et de dissoudre les solidarités. Il y avait des identités de

travail très fortes, dans lesquelles les gens pouvaient se reconnaître par le biais de l'appartenance à un même métier, lié à un même secteur d'activité, à des gestes professionnels identiques, à une même bataille avec une même matière résistante. L'ajusteur d'autrefois a presque disparu. Il a été remplacé par l'opérateur sur machine à commande numérique. La reconnaissance par le métier, par le geste professionnel, par l'appartenance à ce qu'on appelait autrefois une corporation, tout cela est en train de se dissoudre.

Hier, on savait très bien dire, sur le marché du travail, ce qu'on attendait d'un ajusteur. Aujourd'hui, l'employeur lui-même a quelquefois bien des difficultés à dire exactement ce qu'il veut, et les gens qui sont en face ont aussi beaucoup de difficultés à dire ce qu'ils veulent faire et ce qu'ils savent faire. La rencontre entre l'offre et la demande d'emploi est un exercice qui devient beaucoup moins mécanique, beaucoup moins facile que par le passé. Le marché du travail devient moins transparent, plus opaque. Les liens de solidarité se nouent moins facilement que par le passé. Cela renforce les phénomènes d'exclusion car, en plus de la possession de gestes professionnels, on exige maintenant des capacités d'adaptation, d'initiative, de responsabilité, de communication,

de prise en compte de l'environnement. Les exigences vis-à-vis des métiers sont beaucoup plus grandes et, par conséquent, la

sélection des personnes est beaucoup plus rude que par le passé.

b) L'évolution de la valeur - travail

La valeur du travail subit depuis un bon bout de temps une déformation qui n'est pas sans conséquences sur les problèmes que nous avons à traiter. Le travail, nous le savons, est une notion ambivalente. Cette ambivalence est déjà inscrite dans le début du livre de la Genèse : le travail comme peine et le travail comme participation à l'oeuvre de création. On passe couramment de l'un à l'autre. D'une part le travail-peine, le travail-servitude, le travail du premier chapitre de l'Exode : ces malheureux Hébreux qui font des briques avec de l'argile stérile et de la paille qui ne nourrit pas, et d'autre part le travail-oeuvre de création. Mais quel est le point de convergence entre ces deux valeurs opposées ? Nos sociétés cherchent en permanence à poser le curseur au bon endroit. Sans vouloir donner une solution à ce problème, il me semble que le texte indique lui-même ce qui est le point majeur, le point de confluence de ces deux statuts ambivalents du travail : c'est la relation entre les hommes. Ce n'est qu'ensemble que les hommes participent à l'oeuvre de création. Dans la Genèse, c'est au pluriel que Dieu dit, non seule-

ment "croissez et multipliez", mais "remplissez la terre et soumettez-la". Considérer ce pluriel est donc pour moi – je m'exprime ici en personne privée – tout à fait fondamental. Aujourd'hui, le travail, c'est ce que dit très bien Mgr Albert Rouet, est réduit à la notion d'emploi, et d'emploi rémunéré. Ce qui veut dire que l'emploi rémunéré devient le lieu unique de la reconnaissance sociale.

Avoir un métier, un métier payé, incorpore dans la société, place dans un réseau de relations. Dans les situations de chômage que nous connaissons, plus cet emploi rémunéré devient rare, plus le fait de ne pas en avoir conduit à cette perte d'identité et à ces pertes de socialisation. On a chargé la valeur travail à l'excès en en faisant le seul lieu de la reconnaissance sociale et, en même temps, en la réduisant à la seule valeur du travail rémunéré. La valeur du travail que nous véhiculons me semble être en elle-même un facteur d'exclusion. La société se rend compte, d'une certaine manière, de cette contradiction qu'elle entretient ; mais, faute de pouvoir assurer l'identité du lien social par le travail lui-même, elle tente, désespéré-

ment, à mon sens, de le fournir par un autre canal : celui de la rémunération. Le revenu – quel qu'il soit – est devenu une sorte de substitut à l'identité que fournissait le travail. C'est le revenu qui va finalement être porteur de l'identité dans la société. Après tout, quand on s'attaque aux excès du consumérisme, qu'est-ce que l'on dit d'autre ? De là provient une autre contradiction, celle de l'opposition d'intérêt entre le consommateur et le tra-

vailleur. La consommation – comme on le voit dans les formes que prend la publicité sur les premiers prix, sur les soldes – privilégie le consommateur, et ceci n'est pas favorable à l'emploi. Il y a un moment où travail et consommation atteignent un point de contradiction. Ceci me paraît lié à cette espèce de perversion que nous entretenons sur la valeur même du travail.

TROISIÈME PARTIE : DES CONTRADICTIONS À DÉPASSER

Les deux crises que je viens d'évoquer sont, à mon avis, à l'origine de contradictions importantes et d'une confusion dans la répartition des responsabilités au sein de la société. J'ai évoqué tout à l'heure le principe de subsidiarité. Le principe de subsidiarité n'est

pas seulement une loi démocratique, c'est aussi une loi d'efficacité. Ces contradictions me semblent indépassables sans des changements importants dans nos règles de vie commune.

1. - L'incohérence des droits légitimes

Quelques contradictions, tout d'abord. Si nos comportements culturels et sociaux survalorisent le travail rémunéré, en même temps ils le concentrent sur une partie de plus en plus étroite de notre population. Et ceci, au

nom de droits qui paraissent, au premier abord, absolument légitimes. Il se trouve que l'addition de ces droits est telle qu'elle finit par en compromettre l'exercice. Il y a toujours un moment où le serpent se mord la queue et, se

mordant la queue, il ne se nourrit plus. Ainsi, la course aux diplômes se traduit par une augmentation constante du taux de scolarisation, c'est-à-dire du pourcentage de jeunes de moins de 25 ans dans le circuit scolaire et universitaire. Ce taux augmente régulièrement d'un point chaque année, ce qui provoque un retard croissant de l'âge d'entrée dans la vie active. Qu'on veuille se qualifier en poursuivant ses études n'est pas en soi quelque chose de choquant, tout au contraire, et on peut tout à fait comprendre que, devant les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes, poursuivre des études, si on en a la possibilité, est sûrement la meilleure des choses qu'il y ait à faire. Mais, dans le même temps, nous avons reconnu la revendication, tout aussi légitime, de droit à un repos le plus précoce possible, c'est-à-dire que nous avons abaissé l'âge de la retraite. Nous avons aussi

fait droit à des demandes très larges de préretraites, dès 55 ans. Nous avons donc de moins en moins de jeunes et de moins en moins de 50 ans et plus au travail. En France, le taux d'activité au-delà de 50 ans est l'un des plus faibles du monde industrialisé, peut-être le plus faible. La population active se réduit donc de plus en plus. D'ici quelques années, le tiers de la population fera vivre les deux autres tiers. Il y a donc un problème de mise en cohérence de ce que nous voulons les uns et les autres. Il devient difficile de tout vouloir à la fois. Tout est respectable quand on le regarde isolément : le droit à l'éducation, le droit à la santé, le droit au travail, le droit au repos. Mais l'addition de tous ces droits, qu'il faut financer, pose un problème à une société incapable de retrouver des taux de croissance de 5 à 7%.

2. - Le poids de la protection sociale

La collectivité s'épuise à financer une protection sociale, presque uniquement fondée sur l'emploi rémunéré. C'est là où les choses se bloquent : 80% du financement de la protection sociale passe par le canal des cotisations qui pèsent sur le travail rémunéré. Aujourd'hui, le poids de la protection sociale est tel qu'il tarit de lui-même sa source de financement : l'emploi. La concen-

tration de la valeur-travail sur l'emploi rémunéré a atteint une limite au-delà de laquelle la solidarité est compromise par un phénomène d'auto-destruction. C'est en cela, je pense, que le traitement du problème de l'emploi va exiger de nous de profonds changements dans nos habitudes et dans le mode de financement de nos habitudes. Ceci concerne aussi bien le droit à la santé que la

fiscalité. Nous avons en effet devant nous un chantier fiscal immense. Il est très frappant de constater que le financement de la protection sociale ne met pratiquement pas en jeu la solidarité nationale, sauf par le biais très limité de la CSG. Les revenus de la fortune ne

sont absolument pas concernés par le financement de la protection sociale. En outre, l'impôt sur le revenu est concentré sur une fraction minoritaire des Français. Nous touchons ici des aspects extraordinairement sensibles.

CONCLUSION

Notre société a certaines idoles. Elles sont peut-être voilées, mais à nous de les démasquer. Certaines sont beaucoup plus subtiles que nous ne le pensons. L'Etat lui-même peut constituer une forme d'idole, si on lui demande trop et si, de lui-même, il se substitue de façon excessive aux corps inter-

médiaires et aux citoyens. Le débat sur le CIP et celui sur la durée du travail l'ont montré.

Je me retourne maintenant vers vous, car je pense qu'il y a matière et urgence à développer une théologie du travail.

TRIALP : Entreprise de réinsertion

Marc BODINIER

Marc et Marino Bodinier habitent avec leurs quatre enfants en Savoie et sont membres de l'Association de laïcs Galilée. Agé de 40 ans, Marc dirige une entreprise de réinsertion.

PRÉAMBULE : TROIS ARTICLES, TROIS REGARDS

En guise de préambule, je mentionne trois articles parus dans la presse.

Le premier est extrait de "Challenge"⁽¹⁾, une revue économique qui a pignon sur rue.
Son titre : *"Les nouveaux chiffonniers"*.

Le second est issu du "Point" de février 1993. Son titre : *"Emploi, les fabricants de dignité"*. Ce titre correspond à l'un des axes de mon intervention.

Le troisième est un clin d'oeil, puisqu'il s'agit d'un article du journal *"Lecture pour tous"* datant de septembre 1899. Il montre un moyen pour combattre la misère et le crime : l'assistance par le travail avec une formation. Nous ne faisons que répéter l'histoire, en tentant d'ouvrir quelques pistes d'avenir !

(1) Challenge n° 79, mars 1994.

I. - TÉMOIN D'AUJOURD'HUI

TÉMOIN D'AUJOURD'HUI

Un itinéraire

1967	Apprentissage de cuisine	Apprenti
1970	Commis de cuisine	Ouvrier
1978	Cuisinier économe Centre d'hébergement	Assimilé cadre
1982	Responsable Communauté Emmaüs	Cadre
1992	Directeur d'une entreprise d'insertion TRIALP	
1994	Directeur général de deux structures : Entreprise d'insertion Entreprise industrielle	Cadre supérieur

Je fais partie de ceux qui travaillent depuis plus de vingt ans et qui ont "franchi" tous les obstacles du statut social. J'ai démarré en 1967 comme apprenti cuisinier et je suis aujourd'hui cadre supérieur. Quand j'ai démarré le travail, j'ai quitté l'école en échec, comme on dit, avec un certificat d'études. Mon père me

disait, quand j'ai démarré le boulot : "*Qui te nourrit, te paye bien*" et je crois qu'aujourd'hui cela reste comme un point d'ancrage. J'avais plutôt des racines rurales et je travaille avec des gens sans racines et en urbain. Travailler pendant vingt ans avec des hommes et des femmes que la vie n'a pas épargnés, cela marque. Je dois tout à tous ceux qui ne finissent pas de mourir. Ils m'ont appris à vivre et, à travers la présentation de l'entreprise, je dirai qui sont ces personnes-là.

II. - TRIALP : UNE P.M.E. PAS TOUT A FAIT COMME LES AUTRES

● La carte d'identité

CARTE D'IDENTITÉ		
STATUT JURIDIQUE : SARL		EFFECTIF 44 personnes en 1993 17 professionnels 12 contrats d'insertion 2 contrats CES 13 formation valoriste
DATE DE CRÉATION : 1 ^{er} janvier 1990		
CAPITAL : 275.000 F		
Code APE : 372 Z		
CHIFFRE D'AFFAIRES	ÉQUIPEMENT	VOLUMES TRAITÉS
1990 : 1.430 KF 1991 : 2.019 KF 1992 : 3.120 KF 1993 : 4.500 KF 1994 : 7.500 KF	5 déchetteries 1 plateforme de tri 1 service débarras En prévision 1 déchetterie des activités économiques – 1 centre de tri	80.000 m3 Taux de valorisation 60%

Je suis responsable d'une P.M.E., une entreprise avec 44 personnes qui va avoir un chiffre d'affaires de 7.500 KF et qui se situe dans le tri et le traitement des déchets. C'est vrai que je suis aujourd'hui au carrefour de deux paradoxes de la société : celle des exclus et celle des surplus. Aujourd'hui, notre compétence commence là où le détenteur du produit a décidé d'arrêter de le garder. Il le jette même si – je prends un petit exemple très

concret – un pull dix fois rapiécé par la grand-mère, n'est pas pareil, quand il est balancé par quelqu'un du milieu rural, qu'un cardigan de marque qui a coûté 800 ou 900 F. Mais nous, on récupère l'un et l'autre. Donc, je pense que notre créneau est héritier d'une longue histoire, même si on essaye d'inventer demain. Avec les gens avec qui je travaille, je suis héritier de métiers aussi vieux que le monde, des chiffonniers, des ferrailleurs, ou récupérateurs en tout genre.

● La structure juridique

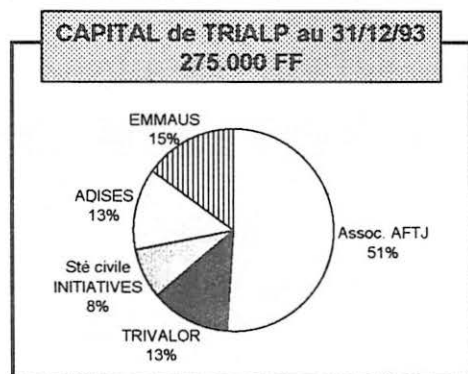
L'actionnaire majoritaire est l'AFTJ, une entreprise d'insertion. Trivalor est un bureau d'études, dont les cadres sont actionnaires. ADISES est une association départementale pour l'insertion qui regroupe un certain nombre de partenaires, dont le conseil général.

● L'activité

Notre créneau, c'est les déchets.

En 1993, on a récupéré 55.000 m³ de matériaux sur des déchetteries qui sont des lieux d'apport volontaire, 25.000 m³ de matériaux auprès des entreprises et 3.000 m³ dans une petite déchetterie rurale de la Savoie.

Ces matériaux sont des matériaux tout à fait classiques : végétaux, ferraille, papier-carton et tout autre matériau que nos sociétés, aujourd'hui, rejettent. Les incinérables, c'est le déchet du déchet : ce qui ne peut pas être valorisé est incinéré ou enfoui. Mais il y a aussi tous les métaux classiques.

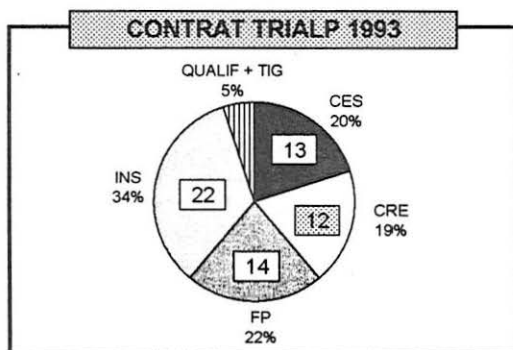


● Les personnes

Les matériaux que nous traitons, c'est seulement un moyen. L'essentiel est ailleurs : si je me suis engagé dans cette petite entreprise, c'est parce que ce créneau porteur avait des possibilités de création d'emploi. TRIALP est une entreprise d'insertion, c'est-à-dire qu'elle travaille à cheval sur la problématique économique et sociale.

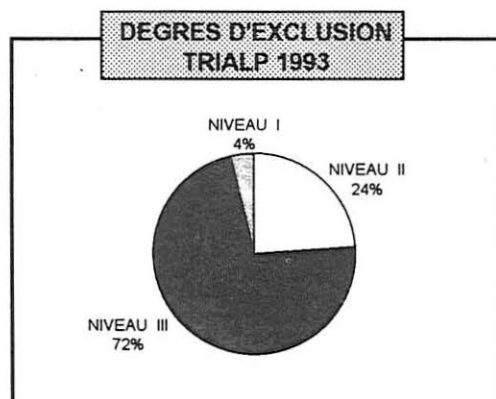
Qui sont les personnes derrière ? Il est difficile d'en rendre compte : ce sont des visages, des hommes et des femmes qui ont entre 20 et 50 ans.

1. - Selon le type de contrat



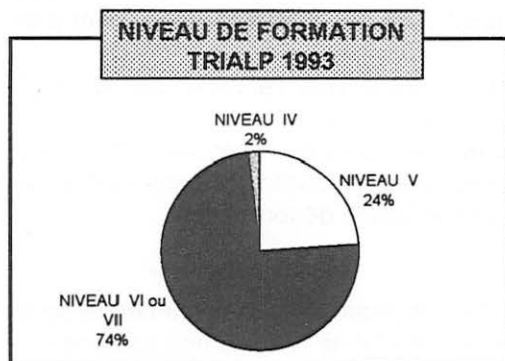
En gros, il y a un tiers de professionnels avec un contrat à durée indéterminée ; un tiers de personnes en insertion, c'est-à-dire en situation de rupture avec le monde économique ; un tiers de personnes en formation.

2. - Selon le degré d'exclusion



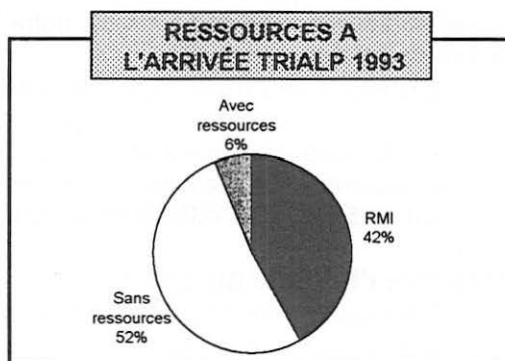
Le niveau 3, ce sont vraiment les plus exclus des exclus : ceux qui sortent d'hôpitaux psychiatriques ou des milieux de justice.

3. - Selon le niveau de formation



Le niveau V, c'est celui du CAP. Les niveaux VI et VII sont entre l'alphabétisation et le certificat d'étude. 75% des gens qui entrent dans la filière Insertion sont donc dans une situation très difficile.

4. - Selon les ressources



Malgré toutes les mesures, la moitié des personnes qui sont accueillies dans notre entreprise sont sans ressources. Il faut préciser que celui qui a le RMI est classé dans ceux qui ont des ressources.

III. - QUELQUES ASPECTS DE NOTRE DÉMARCHE

a) Nous n'avons pas la solution finale

Un responsable de la "Lyonnaise" ou de la "Générale des Eaux" cherche à recruter la personne la plus performante, la moins chère et celle qui lui posera le moins

d'emmerdements lorsqu'elle sera recrutée.

A TRIALP, quand la personne devient bonne, quand elle a réglé un certain nombre de ses difficultés, elle part. Et c'est notre objectif ; les contrats d'insertion étant d'un maximum de deux ans.

Les entreprises d'insertion représentent 0,1% des postes, l'économie 99,9%. Il est donc bien évident que nous n'avons pas la solution finale.

Nous avons tenté de lancer une expérience d'insertion et de formation en alternance avec ce public-là, en sachant que quand on a échoué à l'école, en famille, dans son travail, quand on a 45 ans, c'est difficile de se remettre en situation de formation.

b) Mettre l'homme au centre

Pour nous, il n'y a pas de solution si l'activité humaine n'est pas au centre de la démarche. La question qui est en débat, c'est que l'emploi ne soit pas une composante parmi d'autres, mais la composante première. Personnellement, en tant que responsable d'une P.M.E., je n'oserais pas signer un contrat en dessous du SMIC.

Proposer à un jeune 3.000 ou 3.500 F, au nom d'un traitement social du chômage, sous couvert d'un SMIC jeunes qui, en fait, existe depuis très longtemps, c'est se foutre de sa gueule.

A l'intérieur de TRIALP, l'échelle des salaires est de 1 à 4. Les gens savent ce que gagnent le contrôleur de gestion, l'ingénieur, y compris moi.

Actuellement, nous élaborons un projet industriel où le mode de développement intègre une réflexion sur le sens de la croissance. Je travaille avec un industriel et nous mettons un temps infini à nous mettre d'accord sur le sens des mots. Aujourd'hui, tout le monde a le mot insertion à la bouche. J'ai vu des notes internes publiées par des entreprises lyonnaises qui disent qu'elles font de l'insertion. Pour elles, l'insertion c'est l'occasion de payer des gens moins cher et aussi, éventuellement, de gagner des parts de marché auprès des collectivités.

Quel sens ? Non pas du point de vue de la croissance, mais du point de vue des hommes : voilà l'enjeu !

IV. - CONCLUSION : TROIS QUESTIONS

Pour conclure, je souhaiterais renvoyer à notre groupe trois questions :

a) Comment dans le débat sur le travail prend-on en compte l'existence des circuits parallèles ?

Dans une ZUP, à Chambéry, je connais un gars qui a 48 ans et, jusqu'à présent, n'a jamais travaillé. Il n'est pas du tout malheureux ; sa femme ne travaille pas non plus et il a tout à fait su développer des circuits parallèles. Deux sens sont diamétralement opposés : le leur et le nôtre. Quand je l'ai recruté pour TRIALP, qu'a-t-il entendu de ce que je lui ai dit et qu'ai-je entendu de ce qu'il m'a dit ? C'est une réelle question : le fossé s'écarte entre les circuits économiques et les circuits parallèles. On peut appeler ceux qui vivent de l'autre côté les "maffieux". Pour moi qui regarde des deux côtés, je ne sais pas qui est le plus maffieux des deux ! Donc, comment arriver à se mettre d'accord sur un certain nombre de choses pour que des gens, aujourd'hui exclus, puissent rejoindre un système économique tel qu'on peut le proposer ?

b) Comment résoudre le problème massif de l'exclusion ?

Aujourd'hui, ce n'est plus 2 à 3 jeunes dans une banlieue. Comment peut-on faire une politique volontariste de l'emploi ? Comment peut-on la faire, si ceux qui sont créateurs d'emploi ne sont pas prêts à revoir toute la question : quel sens cela a-t-il de faire ce qu'on fait ? Met-on des machines ? Il y a vraiment matière à débat.

Je prends l'exemple de la fondation Martine Aubry dont Chambéry est pilote. Effectivement, il y a tous les grands, sauf qu'il y a tous les grands de Paris. Et les grands de Chambéry à la réunion, ils n'étaient pas là. Qui sont ces grands ? Ce sont des employeurs. Nous, on peut toujours se battre pour que des gens travaillent, mais on sera toujours 0,1% et les autres 99,9% sur la question de l'emploi.

c) Dernière question qui me hante. Comment inventer le travail pour demain sans être complice de replâtrages ?

C'est vrai que les politiques sociales et les politiques économiques sont souvent complices d'un replâtrage et non pas d'une action sur le fond et je suis un petit peu au carrefour de ces choses là. Faut-il laisser tout péter ? Ou faut-il tenter déjà d'inventer un peu demain ? Je voudrais terminer par une expérience que j'ai vécue les semaines dernières : on a accueilli un jeune maghrébin qui travaille depuis huit mois chez nous. Avant, il était clochard ; il n'avait jamais travaillé ; il parlait peu ou pas, parce qu'il bégayait. Aujourd'hui, à travers toute la démarche industrielle que TRIALP est amené à prendre, il est un des opérateurs de la réflexion : quel outil faut-il mettre dans ce centre de tri pour que l'activité humaine soit au centre ? On a qualifié ça de "convoquer l'expérience". Je crois qu'aujourd'hui, on crève de ne pas savoir demander aux autres ce qu'on doit faire. En fait, je crois qu'on a très souvent, en interne, les ressources effectives pour créer l'outil industriel de notre développement pour qu'il soit au service de l'homme.

Temps partiel : le cas Digital

Bruno CHAVERON

Membre de l'association de laïcs Galilée, Bruno Chaveron a 36 ans, il est marié, avec quatre enfants. Titulaire d'un DUT en électronique (Bac +2), il est devenu, au fil des années, ingénieur "maison". Après avoir travaillé chez Bull, Control Data et à l'AFPA, il s'embauche dans une société multinationale américaine, DIGITAL Equipements, dans le service de la formation du personnel et des clients. Délégué syndical CFDT, il travaille aujourd'hui à temps partiel. Comment s'est posée la question de la diminution du temps de travail à Digital ? Comment l'a-t-il vécue personnellement ? Tels sont les points sur lesquels il lui a été demandé d'intervenir.

Fondée en 1957 aux Etats-Unis, Digital est une société 100% américaine, présente dans 85 pays. En 1991, elle employait 120.000 personnes, avec un chiffre d'affaires de 13 milliards de dollars, ce qui la place au deuxième rang mondial, après IBM.

C'est en 1965 que Digital s'implante en France, sans unité de production, avec pour objectif de vendre du matériel infor-

matique et les services qui lui sont associés : service commerciaux, après vente etc... La croissance a été exponentielle : en 1991, Digital France regroupe 4.600 personnes, avec une moyenne d'âge de 32 ans et 70% de cadres. Donc, une majorité de jeunes ingénieurs diplômés, avec une moyenne des salaires autour de 20.000 F mensuels et une évolution de carrière très rapide.

1 - LA PLANÈTE DIGITAL

Digital est une entreprise typiquement américaine. Tout le monde se tutoie, y compris le PDG. Tout est centré autour de la performance, ce qui entraîne un individualisme à outrance. Celui qui est performant est mis sur un piédestal, on l'envoie à l'étranger, on lui paye des voyages, à lui et à sa famille. Digital est ainsi devenu une "planète" à part – c'est le mot qui était employé – complètement déconnectée des réalités sociales.

C'était vraiment la planète, tout un

milieu où nous étions bien, et les employés trouvaient ça fantastique. Dans cette atmosphère, le collectif n'était absolument pas présent. Jusqu'en 1993, il n'y avait aucun syndicat. Personnellement, j'avais essayé plusieurs fois de démarrer quelque chose, cela n'avait jamais abouti non pas parce que la direction nous mettait des bâtons dans les roues, mais parce que le personnel ne voyait absolument pas ce qu'un syndicat pouvait apporter dans une entreprise où tout allait bien.

2 - LE CHOC DES LICENCIEMENTS

Tout allait donc pour le mieux, jusqu'en 1992. L'informatique mondiale entre, alors, dans une crise aiguë. Les prix des ordinateurs chutent à une vitesse vertigineuse, l'essor de la micro-informatique

modifie le marché et la concurrence fait rage. Digital subit de plein fouet les effets de cette crise. L'entreprise hésite sur les nouveaux produits à fabriquer et sur la stratégie commerciale à adopter, le chiffre

d'affaire subit une érosion.

Les actionnaires réagissent selon un calcul très simple : celui du "headcount" : il faut un chiffre d'affaires

par employé. Au fur et à mesure de l'érosion du chiffre d'affaires, ils exigent donc une série de licenciements.

● Les trois premiers plans de licenciement

Le premier plan "passe" bien, sans remous du côté du personnel. Il concerne 50 personnes, choisies parmi 80 volontaires, à qui une coquette somme est proposée.

Le deuxième plan ajoute 150 personnes. Les volontaires sont plus rares. Quelques règlements de compte permettent de compléter la liste, sans trop de vague.

Le troisième plan vise 300 personnes. La source des volontaires s'est tarie, les sommes d'accompagnement aussi. Le marché de l'emploi informatique s'est ré-

duit comme une peau de chagrin. La pilule devient très amère. Les victimes tentent d'expliquer que la société a tort de les avoir désignées, les rescapés se terrent dans le silence de peur de figurer sur la liste. L'image de marque de Digital commence à baisser à l'extérieur vis-à-vis des autres constructeurs informatiques. Il n'y a pas de réaction collective du personnel, il n'y a toujours pas de syndicat, mais dans les esprits, la fierté d'appartenir à Digital en prend un coup.

● Le déclic du quatrième plan

Six mois plus tard, en février 1993, la société mère, aux Etats-Unis, impose à la France de licencier 10% des effectifs, soit 400 personnes. C'est le quatrième plan en moins de deux ans.

La direction française ne sait plus comment présenter ce plan devant l'Inspection du travail, devant les salariés et devant ses clients. C'est sa crédibilité qui est en jeu, et elle a perdu la confiance

aveugle que lui vouaient les employés.

Les stratégies de l'entreprise décident alors de lancer une opération "image de marque" qu'ils baptisent : le "Nouveau Savoir Travailler" (NST).

Le NST propose de travailler à 4/5^{ème} ou à 3/5^{ème} de temps. Le calcul est simple : si 5 personnes travaillent à 4/5^{ème}, on sauve alors un emploi. Cet avenant au contrat de travail est valable pour deux ans, avec possibilité de revenir à un plein temps, si les conditions le permettent. La diminution de salaire (20 à 40%) est compensée sur deux ans par une prime qui permet d'atteindre 92,7% du salaire initial. Autrement dit, vous travaillez 20% en moins en ne baissant votre salaire que de 7,8%. Ce plan est proposé sur la base du volontariat, quelque soit le service, l'acti-

tivité ou le niveau hiérarchique.

En parallèle, Digital mène une campagne de presse sur le NST et signe une convention avec la mairie d'Evry, intitulée "Convention de solidarité et de mise à disposition des compétences". Cette convention propose aux employés de Digital qui ont choisi "un temps de travail libéré" de mettre leur temps libre au service d'associations et de clubs de la ville d'Evry, à titre bénévole. La convention est signée le soir même du dépôt à l'inspection du travail de la liste des 400 licenciés. L'amalgame entre le licenciement et le bénévolat a permis de redorer l'image de marque de Digital, qui se targue, au cours d'une conférence de presse, d'être une entreprise "citoyenne" et "solidaire".

3 - "TU SIGNES ?"

Digital avait toujours refusé le temps partiel. L'horaire officiel était de 36h30,

mais l'horaire réel, pour beaucoup était plus près des 50 heures. Le plan proposé

a pris de court les salariés. L'initiative venait de la direction du personnel, à partir d'une stratégie minutieusement élaborée. La base, n'étant pas structurée, n'avait rien demandé. On lui tenait un langage auquel elle n'était pas habituée : *"vous allez sauver des licenciements, vous allez pouvoir exprimer votre solidarité dans l'entreprise"*. Il fallait se décider très vite, étant donné les contraintes du plan social : *"tu signes ?"* Les salariés ont eu un mois pour se décider.

Quelles étaient les motivations du côté des signataires ?

Certains désiraient depuis longtemps travailler à temps partiel, et en plus, ils touchaient une prime ! Mais pour d'autres, c'était la menace : *"c'est ça ou tu es viré"*, ou la pression collective : *"vous êtes un groupe de 5, c'est le temps partiel ou une tête qui tombe"*. Certains ont signé par solidarité, d'autres pour tester un autre emploi pendant leur temps partiel.

Ceux qui n'ont pas signé avaient, eux aussi, des motivations diverses :

- Les problèmes d'organisation du travail (*"Mais, attendez, moi je n'ai pas très bien compris : mon*

boulot, j'ai toujours le même. Comment cela va-t-il se passer ? ou "je n'ai pas la liberté de choisir mon temps libre").

- L'équilibre du budget familial
- Les conséquences à long terme (*"Mais alors, si on est licencié dans six mois ? Comment cela se passe ? Le chômage ? La retraite ? Les carrières ?"*).
- Le manque de confiance dans la volte-face de la direction.

Pour tous cela a été une remise en cause de la valeur-travail.

Finalement comment cela s'est-il traduit ? 500 "volontaires", sur les 3.500 qui étaient encore à l'époque chez Digital, ont signé leur avenant. Cela a permis de sortir 90 personnes de la liste des licenciements. Au niveau médiatique, l'opération a été une réussite fantastique : tous les journaux sont venus, la télévision... Les 300 personnes mises sur le carreau ont été complètement oubliées, toute la polarisation a été mise sur le temps partiel qui a été l'arbre qui cache la forêt. Les employés avaient bien fait quelques pro-

positions pour trouver des alternatives aux licenciements comme une diminution du salaire moyen (23.000F à l'époque) ou des dépenses. Mais les Etats-Unis réclamaient des "têtes" et la Direction a refusé ces

propositions. C'est à cette époque que nous avons pu enfin créer une première section syndicale, grâce à la prise de conscience d'un certain nombre d'employés.

4 - LA SITUATION AUJOURD'HUI

Chez Digital, le salaire moyen a augmenté, car ce ne sont pas les cadres supérieurs qui sont partis. Une fois encore, ce sont les plus bas salaires qui ont été "solidaires". Basée sur un volontariat et non sur une réflexion globale, la décision a abouti à une désorganisation des services.

Beaucoup de "4/5^{ème}" se retrouvent avec un poste qui est toujours au "5/5^{ème}" ! Les journées d'absence de certains pèsent sur les autres.

Des travailleurs à temps partiel sont écartés par des responsables (*"Celui-ci je n'en veux plus, il n'a qu'à changer de service !"*).

Quelques-uns ont été licenciés, pour motif de baisse de performance.

Les mutations deviennent plus difficiles à négocier entre les "sauvés" et les "solidaires".

Il y a même eu une demande d'autorisation d'embauche de 50 personnes, certains services ne pouvant plus tourner !

Le nouveau PDG, arrivé en septembre 1993, a exprimé son opposition au temps partiel.

Enfin, un nouveau plan de licenciement, le cinquième, est demandé par les actionnaires.

5 - QUELQUES RÉFLEXIONS PERSONNELLES

J'ai choisi de travailler à 4/5^{ème} de temps et c'est un choix que je ne regrette pas. Je suis un vrai volontaire, parce que j'avais depuis longtemps demandé à Digital les 4/5^{ème} et on m'avait toujours refusé. On m'a interdit de prendre une journée par semaine sur le mois, donc je cumule en prenant 4 à 5 jours consécutifs que je suis obligé de planifier six mois à l'avance. L'impact financier est limité : je touche 92,4% de mon salaire avec la prime, pour deux ans. Mais, du coup ma femme a retravaillé. Quant à l'utilisation de mon temps partiel, j'en passe 70% à la mise en place du syndicat, 10% pour les aumôneries d'Evry et 20% pour la famille.

Je milite avec mon syndicat pour la réduction du temps de travail, afin de "travailler moins pour travailler tous", mais je dénonce la mise en place de ce temps partiel dans mon entreprise. Avoir associé le temps partiel à un plan de licenciement n'a fait que discréditer toute initiative future de réduction du travail. Il faudra beau-

coup de temps et de pédagogie pour relancer la machine. Si le même type de proposition avait été fait par les représentants du personnel, dans le cadre d'un dialogue et d'une mise en place réfléchie d'une nouvelle organisation, alors nous l'aurions vécue positivement et dans l'ouverture. De même, la convention de solidarité avec la mairie d'Evry était un élément intéressant au plan individuel et collectif, mais comment la valoriser et en faire un pôle d'identification reconnue, si elle démarre à partir d'un plan social !

Il me semble nécessaire de créer une dynamique autour du sens du travail. En effet, le travail, surtout pour un cadre, ne se réduit pas à un concept de temps et d'argent. Il peut constituer l'élément primordial d'une vie, se répercutant jusque dans la vie familiale et sentimentale. Le travail est une valeur structurante qui donne un cadre de dignité. Diminuer le temps de

travail peut créer un déséquilibre, le terme même de "diminution" – diminuer est un terme réducteur quelque part. Il est donc nécessaire de lancer un débat, un débat sur le temps, où chacun puisse dire ce qu'il est prêt à abandonner et, surtout, le projet personnel et collectif qu'il est prêt à construire.

En tant que syndicaliste, j'essaie de lancer cette dynamique. Cela permet à un certain nombre de personnes d'ouvrir les yeux sur ce qui se passe à l'extérieur de la société, de sortir de notre planète Digital, d'être davantage solidaires des décisions ou des défis. Nous avons actuellement des projets avec des associations à l'extérieur, notamment des associations de chômeurs. Je dirais presque : "heureusement qu'il y a eu cette crise pour les cadres, sans laquelle cette dynamique n'aurait pas pu s'enclencher !" Dans une entreprise multinationale, on a besoin d'une dimension internationale. Et aujourd'hui, avec notre syndicat, on travaille beaucoup au niveau

européen, pour essayer de comprendre quelle est la stratégie au plus haut niveau et essayer d'élaborer une réflexion et des actions par rapport à cela. Le syndicat, ça peut marcher. On est parti de zéro ; nous sommes aujourd'hui une centaine. Et on est sur la bonne pente, même si le dialogue est parfois difficile entre des syndicalistes traditionnels et certains cadres de Digital qui gagnent de 500.000 à 600.000 F par an.

En tant que chrétien, je ne peux me soustraire à ce débat qui touche en fait le sens de l'homme. Que fait-on de notre vie ? Quelle est notre manière de fonctionner ? Quelle priorité aux pauvres et aux exclus dans une entreprise d'informatique où travaillent principalement des cadres bien payés ? Une prise de conscience est possible. Avec ce milieu, une parole est à inventer et il y a toute une pédagogie à trouver pour ne pas le brusquer. Mais ça bouge et je suis sûr que, quelque part, on peut vivre cette solidarité.

L'UNIVERS DES B.T.P.

Michel GENDRONNEAU

Prêtre de la Mission de France, Michel Gendronneau appartient à l'équipe Prêtres-Ouvriers des Bâtiments et Travaux Publics.

Avant de commencer, je voudrais faire une parenthèse et vous dire d'où je viens. Je travaille dans le bâtiment. J'ai fait un certain nombre de chantiers en France. Pendant quatre ans, j'ai traîné mes godasses sur des chantiers en Algérie

et en Arabie. Comme j'ai un tempérament de nomade, j'ai gambadé durant six ans dans l'univers des entreprises intérimaires. Actuellement, je suis au chômage, à la recherche d'un emploi.

I.- LES CHANGEMENTS DU BÂTIMENT

1 - Le premier concerne les nombreuses charrettes de licenciements : autant et peut-être plus que dans la métal-

lurgie. Les effectifs de chantier des entreprises du bâtiment ont chuté de plus de la moitié et toutes les tranches d'âges se sont

trouvées atteintes, mais les plus de 50 ans furent les plus atteints. En tout cas, ce phénomène a fait taire presque tout le monde et a déstructuré tout le mouvement syndical et revendicatif des travailleurs.

2 - Parallèlement à cette diminution des effectifs, la population des intérimaires sur le chantier augmente. Le BTP fait appel à l'intérim pour 50% de ses effectifs de chantier. Il y a même des chantiers importants où seulement la maîtrise était de l'entreprise. Toute une population de l'errance apparaît.

3 - Les manoeuvres ont pratiquement disparu. Autrefois, deux ouvriers qualifiés avaient droit à une aide. Aujourd'hui, l'ouvrier qualifié, une fois son travail achevé, doit ranger et balayer le chantier. D'autre part, la réalisation des ouvrages, étant plus complexe, fait appel à une main-d'oeuvre aux qualifications plus pointues. Enfin, la population des chantiers vieillit et un certain savoir-faire disparaît.

4 - Autrefois, la plupart des gens de la maîtrise de chantier montait par le rang : ce qui, bon gré mal gré, créait une certaine proximité avec les travailleurs. On était à peu près du même terroir. Désormais, des responsables sortent des écoles et établissent un autre style de relation. Sur les chantiers, on gueule moins mais la relation est plus distante.

5 - Les grosses entreprises du BTP ont changé de cap. Elles sont surtout motivées par l'étude et la vente de projets notamment à l'étranger. Les quelques projets réalisés en France sont une vitrine qui permet la vente des autres projets. Cette manière de faire a des conséquences.

* La sous-traitance fleurit dans tous les corps de métiers du bâtiment.

* Le travail au noir se développe et reçoit la bénédiction des grosses entreprises.

* Comme les Portugais d'il y a 25 ans, l'arrivée massive des Turcs, entraînés à la misère et acceptant n'importe quelles conditions.

* Le rythme de production s'accélère avec des cadences invraisemblables.

* Tout ça fait que les embryons

d'organisation ont de la peine à voir le jour, quand ils ne sont pas tués dès le départ.

En conclusion, est-il nécessaire de dire que la population du BTP vieillit. Les conditions de vie et les salaires peu élevés découragent les jeunes.

II. - UN MONDE DE CONTRADICTION

Nous sommes dans une contradiction permanente entre ce qui se vit sur les chantiers et ce qui se vit à l'extérieur.

1 - Développement et absence de parole

Cette fin de siècle sera marquée par un développement excessif de la communication. Avec les médias, tout se dit et tout finit par se savoir. Face à cette liberté de la parole, les chantiers deviennent un lieu où l'on communique de moins en moins.

Les décideurs ont fini par prendre au sérieux la maxime suivante : "*Le temps c'est de l'argent*". Les rotations de murs et de planchers tournent à des rythmes infernaux : les temps d'exécution ont diminué de moitié. Le travail est programmé et minuté : chaque ouvrage se voit attribué

un temps d'exécution. Le temps pour la parole devient du temps perdu.

Sur les grands chantiers, à part la mise en oeuvre de travaux délicats, tout est répétitif. Le travail répétitif finit par tuer l'initiative et l'imagination. En somme, la mécanisation élimine le peu de parole qui restait aux manuels.

Les cadences, qui s'accélèrent, crévent et s'approprient toutes les forces. Et lorsqu'on est crevé, lessivé, on n'a pas envie de faire de grands discours. On finit

par ne plus avoir ce recul nécessaire qui amène à dire quelques mots à son compagnon.

Pourtant, il y avait eu quelques inventions, et l'heure d'information mensuelle des Lois Auroux se voulait en être : elle aurait permis l'expression des travailleurs sur les chantiers. En fait, la plupart des entreprises l'ont supprimée et celles qui l'ont gardée, l'ont transformée en heure d'intoxication ou d'incitation à produire plus.

2 - On rassemble... on disperse

Avec le développement de la communication, la rumeur dit que notre monde est devenu petit. A Pentecôte 90, nous disions que la planète est notre village. D'un côté, on rassemble, et de l'autre, on disperse et marginalise.

La baisse et l'éparpillement des grands chantiers contribuent à la dispersion de leur population. Par exemple, lors de la préparation des Jeux Olympiques d'Albertville, il m'est arrivé de travailler avec des gens venus d'un peu toute la

France. La peur du licenciement, annoncé par le chef du personnel, a contraint certains à faire du déplacement pour la première fois, et ce sont souvent des hommes qui approchent de la cinquantaine. Enfin d'autres, frappés par le chômage, s'exilent sur des chantiers à l'étranger pour des prix défiant toute concurrence.

L'appel constant aux boîtes intérieures a transformé le travailleur en un instable permanent : tantôt là, tantôt ailleurs. La semaine a bien marché et, crac, le

vendredi, on vous renvoie : allez donc savoir pourquoi. Et puis, avec l'intérim, difficile de se loger, d'avoir un prêt : tout le monde se méfie parce que l'intérim n'est pas une place stable.

Enfin, deux mots sur la compétitivité. Cet esprit qui veut que chacun devienne

un Rambo. Et, lorsqu'on travaille physiquement, cet esprit de Rambo prend des couleurs particulières. En somme, la compétitivité et la flexibilité sont les deux temps d'un même mouvement : on disperse, puis on isole. Le tissu social des chantiers finit par éclater.

3 - On maîtrise... on asservit

Les promesses scientifiques et techniques d'aujourd'hui créent l'émerveillement. Les scientifiques et les techniciens développent leur génie vers une maîtrise plus grande de la planète et de ses phénomènes. Et, sur les chantiers, le travailleur manuel devient un homme de plus en plus dépossédé.

La production du chantier est pensée par des hommes de bureau qui ne l'ont jamais pratiquée. Ce sont les plans d'avancement de chantiers ou les plans de rotations de banches et de planchers. L'exécution de travaux est fixée dans les moindres détails ; il n'y a plus qu'à suivre. Cette manière de faire, qui a soi-disant l'avantage d'être rentable, tue l'imagination et la

responsabilité du travailleur manuel.

Il est une forme de dépossession encore plus radicale : le licenciement. Le droit au travail (ce sont les premiers mots de la constitution) est bafoué par ceux-là même qui crient au scandale lors d'une grève.

La sous-traitance et le travail au noir font grandir chez nous l'esclavage. La carcasse crève sous l'effort pour un salaire de misère. Des émigrés maghrébins ou turcs se sont bien moulés dans cette ambiance de faire de l'argent à tout prix. Ils ont monté leurs entreprises et naviguent dans les eaux de la sous-traitance. Ils font crever leurs frères en leur donnant des conditions de vie et de travail inhumaines.

4 - La personne... le travailleur au matériel

Aujourd'hui, on met l'accent sur le respect de la personne et de sa liberté. Et dans le même temps, les travailleurs deviennent une marchandise dont le calcul des coûts est identique à celui d'un matériel. Sur les chantiers, les intérimaires sont marqués sur le cahier des mouvements du matériel.

Depuis quelques années, s'est mis en place tout un langage : "savoir se vendre" : un langage proche de la prostitution et de l'esclavage. Le maître dans cet art est l'entreprise intérimaire. On y vend du travailleur comme on vend de la bagnole avec les cadeaux donnés aux chefs de chantiers ou les bénéfices versés aux conducteurs de travaux. Mes compagnons y vont parce que la plupart ne savent ni lire ni écrire : alors comment faire un C. V. ?

La technique pour savoir se vendre nécessite un C. V. bien fait. Mais l'écriture n'est pas la spécialité des pauvres et des petits. Devant tout ça, je me pose la question : fait-on bien la différence entre le travailleur avec son C. V. et la voiture avec sa fiche technique ?

Tout cet arsenal de la vente finit par en décourager un certain nombre. Un chômeur me disait : *"J'ai tellement envoyé de C. V. que je finis par ne plus y croire. D'ailleurs, je me demande bien s'ils les lisent."* La plupart du temps les entreprises répondent : *"Vous ne correspondez pas au profil recherché"* mais on se garde bien de dire quel est ce profil. Puis, avec les portes qui s'ouvrent et se referment, on en arrive à douter de ses propres capacités.

5 - Conclusion : le mendiant et le travailleur

Au même moment où certains restent assis sur un bord de trottoir à tendre la main, d'autres, les gens du travail, n'arrê-

tent pas de courir : les transports, le boulot, les achats, la crèche, les repas, etc.. Les deux, mendiant et travailleur, sont là avec

leurs occupations nécessaires à la survie mais évitent, ou n'ont pas le temps, de s'interroger en profondeur : l'immédiat prend tout.

Au fond d'eux-mêmes, le mendiant et le travailleur ne savent plus très bien où ils en sont : ils ont perdu leurs racines. Dans cette perte de sens, l'éclatement ou l'affaiblissement de la classe ouvrière y est sans doute pour quelque chose. Un grand nombre de jeunes travailleurs ne connaissent même pas les événements de 1936 et les avantages qu'ils ont appor-

tés. Le donné culturel de la classe ouvrière est difficilement transmis où il a perdu ses supports. Il existe une méconnaissance de l'histoire de la classe ouvrière : on a perdu ou pour certains on a jamais su que les avantages acquis le furent au prix de la lutte à plusieurs. Faute de tout ça, le mendiant et le travailleur errent avec leurs difficultés : ils essaient de s'en sortir seuls et ils s'y enfoncent un peu plus.

L'urgence, aujourd'hui, est d'apprendre à vivre ensemble et à retrouver l'humain dans l'acte même du travail.

Pour la semaine de 4 jours

Pierre LARROUTUROU

Natif du Sud-Ouest, agronome de formation, Pierre Larrouturou est actuellement ingénieur-conseil chez Arthur Andersen, après avoir été, un an, volontaire à ATD Quart Monde.

INTRODUCTION

Nous ne vivons pas seulement une crise du travail, mais aussi une crise du lien social. Pourquoi est-ce aussi grave d'être sans travail ? Pourquoi se sent-on exclu ? Si l'on ne veut pas tomber dans d'autres ornières, il faut prendre en

compte aussi la crise du sens et la crise du lien social. Cette crise du sens se manifeste pour tous, y compris pour les gens qui ont un métier intéressant. Ils se demandent à quoi rime leur travail. Au Japon, par exemple, les indicateurs

sociaux sont bons et, en ce moment, le chômage est faible, en dessous de 3%. Même si ses indicateurs sociaux paraissent positifs, la société japonaise ne correspond pas forcément à nos valeurs et à nos aspirations. Il ne s'agit donc pas simplement de donner du travail à tout le monde, n'importe comment,

mais de se demander quel travail ? Mon intervention porte sur la semaine de quatre jours et sur le problème de la durée du travail, mais il faudra garder en tête que ce n'est pas la seule solution, que le temps de travail n'est pas le seul problème.

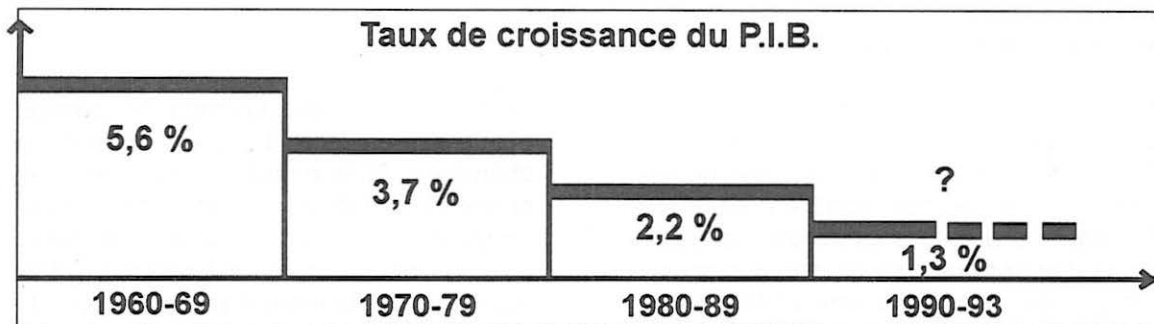
PREMIÈRE PARTIE : L'ÉCHEC DES STRATÉGIES DE LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE

Pourquoi parle-t-on tellement de la durée du travail depuis quelques mois ? C'est parce que la plupart des stratégies employées jusqu'ici pour lutter contre

le chômage se sont révélées soit complètement inefficaces, soit disproportionnées.

● Première stratégie : la croissance

La première stratégie, la plus classique, consiste à compter sur la croissance en se disant qu'elle permettra de retrouver le plein emploi.



Ce tableau illustre un mouvement historique : celui de la baisse du taux de croissance. Dans le même temps, la productivité augmente entre 2,5 et 3% par an et la population active continue d'augmenter de 0,5% par an. Pour seulement stabiliser le taux de chômage, il faudrait une croissance de 3 ou 3,5% par an. Pour diminuer le nombre de chômeurs, il faudrait une croissance de 5 ou 6% par an. On voit bien que, même avec une politique monétaire de relance, on aurait du mal à trouver le taux de croissance qu'il nous faut. C'est un phénomène général. Le Japon vient de publier ses prévisions pour les quinze ans à venir et, malgré des plans de relance à répétition, malgré les forts taux de croissance des pays environnants, le gouvernement japonais annonce à peu près 2% de

croissance en moyenne d'ici l'an 2000 et 1,4% pour les années suivantes. Là-bas aussi, le message est clair : il ne faut plus compter sur des taux de croissance élevés.

Si la croissance ne suffit plus, si ce n'est pas avec la croissance qu'on retrouvera de l'emploi, il faut casser le cercle vicieux dans lequel nous sommes enfermés et inverser la stratégie : créer massivement des emplois, remettre beaucoup de gens à créer des richesses et distribuer du pouvoir d'achat. Si on prend vraiment le taureau par les cornes, on peut favoriser la sortie de crise. Il ne s'agit pas de renoncer à la croissance, ce n'est pas, ou la croissance ou la réduction du temps de travail, mais, si on mise uniquement sur la croissance, cela ne suffira pas.

● Deuxième stratégie : la formation

Beaucoup de chômeurs sont sans qualification et n'ont actuellement aucun espoir de retrouver du travail. Chaque année, 80.000 jeunes sont en situation d'échec scolaire. D'un autre côté, certains chefs d'entreprises ont du mal à recruter. Un de mes amis dirige une boîte de Travaux Publics. Il n'arrive pas à trouver des carreleurs et n'a trouvé qu'une solution : aller en débaucher chez son concurrent. Il y a donc un problème de formation, de qualification et de mobilité. On estime qu'il y a à peu près 300.000 emplois vacants en permanence, en France. Cette réalité est difficile à cerner car seule une minorité de ces offres d'emplois passe par l'A.N.P.E.. Beaucoup de ces offres se transmettent de bouche à oreille. 300.000

emplois sont donc vacants en permanence. Et, en face, il y a 4,5 millions de chômeurs. Si la mobilité était parfaite et si les qualifications étaient parfaitement adaptées (ce qui est une hypothèse d'école : quelqu'un qui est cuisinier à Paris peut-il être le lendemain conducteur de travaux à Marseille ?), il y aurait peut-être 300.000 chômeurs de moins, mais il en resterait près de 4 millions. La formation est indispensable mais elle ne suffira pas. Parmi les chômeurs, il y a de plus en plus d'ouvriers très qualifiés, de contremaîtres expérimentés et de cadres. Le chômage des cadres a augmenté de plus de 20% en un an. Ce n'est donc pas d'abord un problème de formation.

● Troisième stratégie : les emplois de proximité

On parle souvent des emplois de proximité et cela se justifie tout à fait, aussi bien humainement que financièrement. Un exemple : au lieu

d'envoyer les personnes âgées à l'hôpital, il vaudrait mieux qu'elles restent chez elles et que quelqu'un passe deux heures par jour pour dialoguer avec elles et leur

prodiguer les soins dont elles ont besoin. Cela serait un gain, tant du point de vue humain que pour les finances de la Sécurité Sociale. Des emplois seraient très utiles : l'accompagnement des personnes âgées, l'accueil des petits enfants, la protection de l'environnement. On pense que ces emplois de proximité

représentent un gisement de 250.000 à 300.000 emplois. Il faut faire des progrès dans ce sens, même si on ne sait pas très bien encore comment trouver les financements nécessaires. Mais 250.000 à 300.000 emplois vis-à-vis de 4.000.000 de chômeurs, on est encore loin du compte !

DEUXIÈME PARTIE : LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Comment passer à la vitesse supérieure et inventer quelque chose de neuf ? De plus en plus, on parle de la réduction du temps de travail. L'an dernier, on avait encore l'impression que c'était une querelle de chapelles : être

pour ou contre le partage du travail, pour ou contre la réduction du temps de travail. En fait, il n'y a pas à être pour ou contre : quand il y a 4 millions et demi de chômeurs et 20 millions de gens qui travaillent, le partage existe déjà.

● Aperçu historique

Si on raisonne en terme de nombre d'heures travaillées dans notre pays, la réduction est déjà effective.

**Volume total d'heures travaillées
(en milliards)**

1949	1974	1991
37.2 Mds	37.9 Mds	34.1 Mds

De 1949 à 1974, la période de la reconstruction, le nombre d'heures travaillées dans notre pays est resté à peu près constant. Par contre, entre 74 et 91, il passe de presque 38 milliards d'heures à un peu plus de 34 milliards, soit une baisse d'environ 10%. De plus en plus, les ordinateurs, les robots, les machines remplacent la force de travail. La richesse continue d'augmenter, mais le volume de travail nécessaire diminue à peu près chaque année de 0,3 %. Or, sur cette même période 74-91, la population active a augmenté, elle, de 10%. De plus en plus de femmes veulent travailler, de plus en plus de jeunes

arrivent sur le marché du travail. D'un côté, un besoin de travail qui diminue et, de l'autre côté, un nombre de personnes voulant travailler qui augmente. En principe, quand l'offre et la demande ne coïncident pas, c'est le marché qui fait l'ajustement. Or actuellement, il n'y a pas d'ajustement par le nombre d'heures travaillées mais par le nombre de personnes au travail. On ne diminue pas la durée du travail, on licencie. Il y a trente ans, c'était un peu le contraire. L'économie était en pleine surchauffe et avait besoin de plus de travail. Comme il y avait un blocage sur la durée du travail, le nombre de personnes

au travail a augmenté. On est même allé chercher des travailleurs dans d'autres pays. Aujourd'hui, même si chacun tra-

vaille un peu moins longtemps, on s'affronte à des blocages structurels et législatifs.

● Les modalités de la réduction du temps de travail

Tout le monde s'accorde pour dire qu'une réduction de la durée du travail est nécessaire. Certains avancent le chiffre symbolique de 30 heures hebdomadaires pour

l'an 2000, et l'an 2000, c'est bientôt. La question ne porte donc pas sur le principe de la réduction mais sur sa modalité : comment la programmer ?

Première piste : la réduction progressive

L'idée est la suivante : les entreprises ont déjà assez de difficultés, assez de contraintes ; ne leur ajoutons pas de complications. Allons-y doucement en provoquant par une action douce un changement des mentalités. Favorisons le temps partiel, un temps vraiment choisi et menons une action législative douce pour ramener la durée légale de 39 h. à 38 h. cette année, puis l'année prochaine de 38 h. à 37 h., puis de 37 h. à 36 h.

Mais, en terme de créations d'emplois, on peut craindre que cela ne soit pas efficace. En 1982, on était passé de 40 h. à 39 h. et cela n'a pas créé beaucoup d'emplois. Une réduction

d'une heure par semaine correspond à dix minutes par jour. Cette réduction est compensée par un peu plus de productivité ou par des heures supplémentaires, déclarées ou non ; on ne va pas embaucher pour dix minutes par jour. La réduction douce n'est donc pas créatrice d'emplois. En outre, sa mise en oeuvre est compliquée pour les entreprises. Changer tous les ans le rythme de travail, cela suppose de passer son temps à revoir les méthodes et l'organisation. La première idée, celle d'aller doucement, ne semble pas donc pas la bonne.

Deuxième piste : les 35 heures

Puisque la réduction progressive ne suffit pas, allons-y plus franchement, faisons un bond en avant et décrétons les 35 heures. Le Commissariat Général du Plan a étudié cette hypothèse du passage aux 35 heures et a montré qu'elle permettrait de créer plusieurs centaines de milliers d'emplois selon l'évolution des salaires et la vitesse de la mise en oeuvre. Il y a donc là une piste qui semble efficace.

Le problème – et c'est pour ça que nous, nous ne proposons pas les 35

heures – c'est qu'il y a beaucoup de métiers pour lesquels 35 heures cela n'aurait pas de sens. 35 heures, cela veut dire qu'on continue à faire cinq journées par semaine et que, chaque jour, on s'arrête au bout de 7 heures. Or, quand vous êtes conducteur de camions, quand vous coulez du béton, quand vous tenez un magasin, vous n'allez pas vous arrêter au bout de 7 heures. Du moment qu'on a commencé la journée de travail, on va jusqu'au bout.

Troisième piste : la semaine de quatre jours

Pour permettre une création d'emplois à tous les niveaux de qualification, pour permettre un changement des relations humaines dans l'entreprise, pour permettre aussi d'autres modes de vie à l'extérieur de l'entreprise, cette piste propose d'y aller encore plus franchement et de travailler quatre jours sur cinq, ce qui correspond à une baisse de 15% du temps travaillé.

Selon l'entreprise et selon les salariés, la traduction concrète de cette idée peut être différente, mais le principe est le même pour tout le monde : en deux ans, baisser de 15% le temps de travail et baisser seulement de 5% les salaires, en moyenne. Dans la suite de mon intervention, je voudrais développer cette hypothèse.

TROISIÈME PARTIE : LA SEMAINE DE QUATRE JOURS

● Au niveau des salariés

L'organisation de la semaine de quatre jours doit se faire d'une façon démocratique, c'est à dire par la voie de la négociation. Pour certains, cela pourra être la semaine de quatre jours, c'est-à-dire que l'usine ou le bureau sont ouverts cinq jours par semaine ou six jours comme c'est le cas actuellement, et chaque travailleur ne travaille que quatre jours. Pour d'autres, c'est plutôt au niveau de l'année qu'il faudrait compter ou au niveau du mois. Pour d'autres enfin, le volume du temps libre serait capitalisé, pour faire une année sabbatique, pour faire des études, ou faire un projet personnel.

Quant à la baisse des salaires, elle serait donc en moyenne de 5%. Elle ne serait pas la même pour tout le monde : de 3% pour les bas salaires à 8% pour les salaires supérieurs à quatre fois le SMIC. Les gens employés au SMIC verraient leur salaire dans l'entreprise baisser de 3%, mais cette baisse serait entièrement compensée à l'extérieur. Ils perdraient 140 F sur leur feuille de paye, mais ils auraient 140 F d'allocation-logement par exemple. Ce n'est pas dans l'entreprise mais c'est à l'extérieur que la solidarité jouerait, il y aurait compensation intégrale.

● Au niveau de l'entreprise

Pour l'entreprise, il y aurait 5% de salaires en moins et surtout une suppression définitive des cotisations-chômage. Au moment où elles ont été créées, les cotisations-

chômage représentaient 0,5% de la masse salariale. Il y a un an, elles représentaient 4,5% et, depuis quelques mois, 8,8% ; et cela augmente encore.

Pour l'entreprise

■ Salariés	- 5 %
■ Charges sociales	- 8,8 %
■ Productivité	- X %
	- 13,8 % - X %
■ Embauches	+ 10 %
■ Coût de travail	⬇

L'entreprise aurait deux ans pour passer aux quatre jours sur cinq, pour améliorer son organisation et embaucher de nouveaux salariés. Si le temps de

travail baisse de 15%, on sait très bien que l'entreprise ne va pas embaucher 15% de salariés en plus, car tout dépend des gains de productivité qu'elle fera en deux ans. Ce qui est demandé à l'entreprise, c'est d'embaucher 10% de personnes en plus. Ce n'est pas une obligation, mais c'est donnant-donnant. Si elle embauche des gens en plus, on lui supprime les cotisations-chômage. Compte tenu de la baisse des salaires, de la baisse des charges et de l'augmentation des effectifs, la masse salariale globale devrait rester constante ou diminuer un peu.

● Au niveau des finances publiques

Il ne s'agit pas d'augmenter le déficit, ni d'augmenter les impôts ou d'augmenter la

CSG, il faut que les finances publiques soient équilibrées.

Le coût actuel du chômage

Le coût du chômage pour le budget de l'Etat représente actuellement à peu près 250

milliards de francs. A côté de ces dépenses, il y a aussi des manques à gagner. Quelqu'un

qui est au chômage ne paye pas les mêmes cotisations que quelqu'un qui est salarié, il consomme moins, il paye moins d'impôt. Au

total, si on ajoute les dépenses du chômage au manque à gagner au niveau national, cela représente à peu près 410 milliards en 1993.

Le financement public de la semaine de quatre jours

Quels sont les coûts que l'Etat va devoir prendre à sa charge pour financer le projet de la semaine de quatre jours ? Et quelles sont les économies qu'il pourra réaliser ?

- Le premier coût : le financement de l'UNEDIC.

La caisse du chômage, l'UNEDIC, est actuellement alimentée par les cotisations des entreprises. Ce sera à l'Etat de financer l'UNEDIC. Il n'est pas question de diminuer les allocations perçues par les chômeurs et il y aura encore, dans un premier temps, un nombre important de chômeurs. L'Etat devra donc verser l'équivalent de 129 milliards (chiffre 93).

- Deuxième coût : la compensation de la baisse des bas salaires. J'ai dit que quelqu'un qui est au SMIC perdrait 3% sur sa feuille de paye, mais que cette baisse serait totalement compensée par l'extérieur. Pour l'Etat, cela représente l'équivalent de 6 à 7

milliards de francs, chaque année.

- Troisième coût : l'aide aux entreprises.

Pour une entreprise, passer aux quatre jours sur cinq, cela ne se fait pas du jour au lendemain. Il faut réorganiser l'entreprise, il faut recruter de nouveaux salariés, il faut les former. Cela ne se fait pas facilement et représente un coût. Ce n'est pas à l'entreprise de prendre en charge ce coût car c'est un effort de solidarité qu'on lui demande. C'est donc à l'Etat de le prendre en charge et cela représente l'équivalent de 10 à 15 milliards de francs.

La mise en oeuvre du projet représente donc un coût pour l'Etat d'environ 150 milliards.

Les économies réalisées

Le coût global du chômage, au niveau national, est de 410 milliards. Une partie de ce coût est incompressible, par exemple, celui de la formation. En ce moment, les jeunes font des stages longs qui souvent ne débouchent pas sur grand chose. Si on crée des débouchés, ce ne sera pas le moment de ralentir la forma-

tion. On estime que cette part incompressible à moyen terme du coût du chômage représente environ 35% du coût actuel du chômage. Mais la création d'emplois, estimée à 2 Millions, réduirait le coût de prise en charge des chômeurs, dont le nombre passerait à 1,5 Millions. L'économie pourrait être de 160 à 170 milliards.

Pour l'Etat

■ Cotisation chômage	+ 127
■ Compensation "SMIC"	+ 6
■ Provision pour 4J/5	+ 10
	+ 143
■ Economie	- 160 ou 170
	25

Chiffres en milliards

Le coût de la mise en oeuvre et l'économie réalisée sont à peu près équivalents. On peut même estimer que l'Etat pourrait récupérer de 10 à 20 milliards et les investir dans le logement, ce qui aurait un effet bénéfique pour la croissance et pour l'emploi.

● Le cas des petites entreprises

Souvent les gens disent : "les quatre jours sur cinq, cela ne peut marcher que dans

les grandes entreprises, mais, dans les petites, c'est impossible de mettre cette idée en

oeuvre."

C'est une objection de taille, car plus de la moitié des salariés sont dans des entreprises de moins de 50 personnes. Si ce projet ne marche pas dans les petites entreprises, ce n'est plus la peine d'en parler. Cette objection n'est pas nouvelle. En 1906, quand l'Eglise et la CGT avaient obtenu qu'on ne travaille plus le dimanche, il y avait les mêmes réactions : *"une grande entreprise peut s'arrêter le dimanche ; une petite, c'est impossible."* 90 ans après, on voit bien que les petites entreprises peuvent s'arrêter le dimanche, elles n'en sont pas mortes.

Voici l'exemple d'une entreprise créée par un artisan. Il a trois salariés : chacun fait ses cinq jours et l'entreprise se porte bien. Elle a deux problèmes pour le moment : le carnet de commandes qui se vide un peu à cause de la crise et puis le manque de flexibilité. Par exemple, si Paul se casse la jambe aux sports d'hiver, il faudra une semaine pour lui trouver un remplaçant, trois jours pour lui expliquer son métier, et pendant ce temps là, le travail ne se fait pas. Ce sont les deux petits problèmes de l'entreprise, sinon cela va très bien.

Si on veut lui demander de passer aux

quatre jours sur cinq, est-ce faisable ? Voilà de façon très schématique, et parmi d'autres possibilités, comment cela pourrait se mettre en place.

Planning "Actuel"			
	Poste 1	Poste 2	Poste 3
Lundi	Paul	Marie	Jean
Mardi	Paul	Marie	Jean
Mercredi	Paul	Marie	Jean
Jeudi	Paul	Marie	Jean
Vendredi	Paul	Marie	Jean

Planning 4J / 5			
	Poste 1	Poste 2	Poste 3
Lundi	Paul	Marie	Jean
Mardi	Paul	Marie	Jean
Mercredi	Paul	Marie	Sophie
Jeudi	Paul	Jean	Sophie
Vendredi	Marie	Jean	Sophie

Ce n'est pas la révolution : l'entreprise continue à produire cinq jours par semaine ou à rendre service cinq jours par semaine.

L'entreprise doit faire, d'abord, un effort de formation pour que chaque poste puisse être occupé par deux personnes différentes. Soit il s'agit de postes assez semblables et cela pourra se faire facilement. Soit chaque salarié devra se former pour apprendre un autre métier. Si les postes 1, 2 et 3 sont vraiment très différents, il faudra peut-être réorganiser l'entreprise en répartissant les fonctions autre-

ment. Cette proposition est très schématique, mais si on veut, on peut y arriver.

L'idée présente un avantage pour l'entreprise. Si un des salariés est momentanément indisponible, il y a moyen de faire face par la complémentarité des salariés. Ce n'est pas une idée neuve, cela fait quinze ans qu'on la vit en Allemagne. C'est l'occasion, y compris dans les PME, de faire un effort d'innovation.

CONCLUSION

En conclusion, je voudrais répondre par avance à une question qui revient souvent : Est-ce que la semaine de quatre jours est la solution contre le chômage ? A coup sûr, la réponse est : non. Les raisons pour lesquelles telle ou telle personne peut être au chômage à un moment donné sont multiples. Il y a une interaction entre les causes multiples du chômage. C'est un phénomène beau-

coup trop complexe pour dire qu'il n'y a qu'une solution. Prétendre avoir trouvé la solution-miracle serait se moquer des gens et, sur un tel sujet, c'est inadmissible. Mais la gravité de la situation actuelle impose un effort d'imagination et de proposition. C'est en ce sens que je milite pour la semaine de quatre jours.

Le travail : un coût ou une ressource ?

Gérard ALEZARD

Syndicaliste, Gérard ALEZARD, ingénieur d'origine, est secrétaire de la CGT. Il est responsable du secteur économique de la CGT et membre du Conseil Economique et Social.

On parle, en effet, beaucoup de la réduction du temps de travail, on entend aussi nombre de discours qui s'essaient à justifier la situation actuelle de l'emploi et prétendent qu'on ne peut pas faire autrement. Je voudrais, en tant que syndicaliste, dire les préoccupations qui sont les nôtres aujourd'hui, non seulement

au niveau de l'analyse mais aussi à celui des prises de position. Je dis tout de suite que beaucoup de l'argumentation développée par Monsieur Larrouturou rejoint les analyses que nous faisons. C'est sur le maintien ou non du salaire et des revenus que nous divergeons, et cela fait partie du débat.

PREMIÈRE PARTIE : L'EMPLOI, UNE QUESTION MAJEURE

C'est peu de dire que l'emploi est une question majeure aujourd'hui. C'est la question des questions. Peut-être ne voit-on pas toujours à quel point viennent s'imbriquer toute une série d'aspects tout à fait

structurels. Cela touche tout le monde, toutes les composantes de la vie économique et sociale, le gouvernement, le patronat, les organisations syndicales, le mouvement social en général. Nous sommes de-

vant un problème social, un problème de structure économique, un problème de société, à travers la crise du travail lui-même, de son statut et dans ce sens, un problème d'existence même. Nous ne sommes pas trop pour essayer de réfléchir aux réponses. Comme le disait Monsieur Balmay, il n'y a pas de potion magique. Mais il y a quand même bien des idées qui,

aujourd'hui, nous permettent d'avoir des repères et d'aborder des pistes de réponse réelle. Nous en avons à la CGT, nous n'avons pas la prétention de les avoir toutes ni même d'avoir réponse à tout. Beaucoup de gens cherchent et nous, nous sommes tout à fait disponibles pour regarder ensemble, pour écouter, pour proposer et pour débattre.

Le travail : un coût ou une ressource ?

Dans le discours dominant, on a coutume de dire qu'au fond la situation de l'emploi en France n'est pas vraiment spécifique : 12,2% de chômeurs officiels – en fait, c'est beaucoup plus que ça – c'est finalement globalement une situation que l'on retrouve ailleurs. 2,8 milliards de personnes dans le monde en situation d'extrême pauvreté, 30% sans emploi productif, plus d'un milliard qualifiés de "pauvres absolus" et 900 millions qui sont ou sans travail ou sous-employés : ce sont des chiffres tout à fait accablants, qui semblent accréditer l'idée qu'après tout il n'y a pas de solution, "c'est comme cela partout, pourquoi cela ne serait pas comme ça chez nous ?"

Derrière des aspirations parfaitement légitimes du genre : trouver un emploi, réduire le temps de travail, avoir un temps de loisir, pouvoir profiter autrement de ses as-

pirations, une question vient : Peut-on faire autrement ? Est-ce que les moyens existent ? Dans un monde en crise, dans une société française telle qu'elle est, est-il possible de réduire le temps de travail ? Est-il possible de créer des emplois ? Ce sont de vraies questions.

J'ai un peu tendance à dire qu'on ne peut pas éluder l'alternative suivante :

- Ou bien, on cherche des réponses au problème du chômage et de l'emploi en campant sur l'idée dominante suivante : *"l'emploi c'est un coût, il n'y a pas d'autre issue que de réduire les coûts salariaux"*. Je pense qu'alors, on ne peut faire que dégrader la situation. D'autant plus que, la plupart du temps, on raisonne à activité constante ; c'est-à-dire qu'on considère qu'aujourd'hui on ne peut pas produire plus ou développer d'autres activités que celles qui existent. Dans ce cas, il n'y a pas de

solution.

• Ou bien, alors, on arrête de traiter l'emploi et le travail comme un coût ou comme le solde d'une croissance dont on voit bien qu'elle devient assez hypothétique, et on considère le travail d'abord comme une ressource. Je pense que c'est la voie sur laquelle il faut réfléchir. Cela suppose évidemment de s'en prendre au mode de gestion des entreprises qui fait toujours de l'emploi la variable d'ajustement. M. Balmay aurait dû, quand même, essayer d'expliquer en quoi le mode de gestion des entreprises aujourd'hui en-

traîne et se fonde même sur cette constante quasi exclusive de l'emploi comme variable d'ajustement. Un livre récent "Les mécanismes des licenciements" détaille tous les cercles vicieux présents dans l'entreprise, à commencer par la simple règle de trois : les entreprises calculent leurs besoins d'investissement ou de rentabilité supplémentaire à réaliser... on divise cette somme par le coût moyen d'un emploi et on trouve le nombre d'emplois qu'il faut supprimer. Il me paraît tout à fait essentiel de dénoncer cette façon de procéder.

Les responsabilités des acteurs

La question de la réduction du temps de travail est incontestablement posée aujourd'hui, sous forme d'un débat concret et non pas théorique comme cela a pu avoir lieu à une certaine époque. Nous ne sommes ni en 1936 ni en 1956 ni en 1982, nous sommes dans un contexte de crise approfondie, ce qui implique de ne rien évacuer de ce qui fait la question de l'emploi, c'est-à-dire le travail, son contenu, son volume, sa nature, son évolution, sa durée, la reconnaissance de sa qualification et sa rémunération. Je crois que la responsabilité du syndicalisme est sans équivalent à cet égard. On a beaucoup parlé de responsabilités sans autre précision. Il ne saurait être question de renvoyer dos à dos

tous les acteurs de la vie économique et sociale. J'ai tendance à dire comme Coluche : *"Certains sont plus responsables que d'autres, quand même"*. Il y a eu des choix, des orientations ; jusqu'à nouvel ordre, le syndicalisme ne dirige ni les entreprises ni l'économie. Nous sommes tout à fait disposés à assumer nos responsabilités, y compris à voir quelles sont nos insuffisances, et pour la CGT nous en avons, mais pas au point de dire : *"Nous sommes responsables du chômage"*. Quelle est la responsabilité pour le syndicalisme ? Il y a évidemment à faire des constats, mais ça c'est le plus facile, évidemment à faire des analyses, mais il y a surtout à rechercher avec les salariés eux-mêmes

les causes, les éléments de réponse et les éléments de solution. Un des intervenants de notre rencontre a dit : *"il faut inventer demain"*. Je pense que c'est vraiment la formule qui convient ; le même intervenant a dit aussi qu'il fallait beaucoup de volontarisme, c'est sans doute un sujet de débat. Oui, il faut du volontarisme, mais pour créer des emplois et non pour gérer ce qui existe aujourd'hui en ne faisant que redistribuer des éléments qui sont quand même singulièrement insuffisants. Personnellement, je pense plutôt qu'il faut poser le problème en ces termes : plus de

travail avec plus de monde au travail, avec plus d'emplois pour travailler mieux, moins longtemps et vivre mieux. Evidemment, c'est facile à énoncer, un petit peu plus difficile à faire ; ceci étant, pourquoi n'aurions-nous pas le droit de poser cette question aujourd'hui ? Quels sont les emplois dont nous avons besoin ? Pour quelles activités ? On pourra parler d'utopie, moi je préfère parler de réalisme, face aux besoins d'aujourd'hui. Est-ce que ce sera facile ? Sûrement pas. Mais, c'est bel et bien la question du droit au travail qui se trouve ainsi posée.

DEUXIÈME PARTIE : LE PROBLÈME DU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Je voudrais donc évoquer deux ou trois choses sur la situation spécifique de notre pays et sur les arguments qui nous sont

opposés, lorsque on essaie de poser le problème du développement de l'emploi et de sa rémunération.

L'obsession des dirigeants d'entreprise

A croissance égale, nous créons moins d'emplois que les autres : c'est vrai qu'il y a là une caractéristique française. Mais on a une autre spécificité en France, liée d'ailleurs à la première, c'est l'obsession des dirigeants de l'entreprise à cibler d'abord la pression sur les coûts salariaux. Ce n'est pas

nouveau. Dans le mode de gestion qui domine, il y a certes toujours eu la volonté d'abaisser le coût du travail pour accroître les marges, chacun connaît cela très bien. Mais aujourd'hui, dans un contexte de baisse du chiffre d'affaire et de la valeur ajoutée, il y a une volonté de réduire toujours plus le mon-

tant global, absolu, des dépenses du personnel. Cela vise à la fois la masse salariale, la rémunération de la formation, la reconnaissance des qualifications, avec la combinaison : réduction de la masse salariale et licenciements. Cette logique, dont nous n'avons sans doute pas l'exclusivité, fonctionne systématiquement en France. Il y a une sorte de volonté chez nous d'être le meilleur élève possible dans ce domaine-là et cela va jusqu'à la généralisation du chômage partiel ou du temps partiel. Le discours qui prétend nécessaire la réduction des coûts salariaux pour permettre la croissance et l'emploi se trouve singulièrement émoussé en France et ce n'est pas simplement les syndicalistes qui le disent. Le Ministère de l'Economie vient de publier une brochure : "Sept raisons d'investir en France". Ce texte s'adresse à des investisseurs étrangers pour leur expliquer que leurs entreprises pourraient valablement et profitablement s'installer en France. Premier argument de "vente" : les coûts salariaux. Un joli tableau explique que nous sommes les sixièmes en Europe et les huitièmes dans le monde, au niveau des coûts salariaux – tout intégré, charges sociales comprises – ; l'argument des charges sociales, tant utilisé

par les chefs d'entreprise et les pouvoirs publics, se trouve ici, involontairement, mis en cause par le ministère de l'Economie et des Finances ! Autre élément favorable aux entreprises dans la même brochure : la baisse régulière du taux de l'impôt sur les sociétés depuis 1985 (en 85, 50% ; en 93, 33,3%) et, comme si le graphique n'était pas assez clair, on ajoute que le taux maximal d'impôt sur les sociétés en France est le plus bas qui soit ! Cela ne s'invente pas ! Dernier élément non moins significatif : c'est ce qu'on appelle les taux élevés de profit : le taux de retour sur l'investissement dans l'industrie et les services et le rendement sur les marchés financiers sont plus importants en France qu'aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Allemagne et même au Canada.

Il faut, quand même, rapporter cela à la situation que nous vivons depuis des années, à la façon dont on a justifié un certain nombre de mesures sur les coûts salariaux, sur ce qu'on a appelé les "sureffectifs", ce qu'on a appelé "les canards boiteux", etc. ; il y a une tendance incontestable à faire le plus d'argent, le plus vite possible, sans chercher comment faire des emplois et sans hésiter à les supprimer.

Les mesures gouvernementales

Je ne suis pas en train de nier la profondeur de la crise, les contraintes exté-

rieures, ce qu'on appelle "la guerre économique". Ceci étant, il faut bien essayer de

rapporter les mesures qui ont été prises aux résultats que nous connaissons. Et il me semble que la loi quinquennale sur l'emploi ne fait finalement qu'enfourcher les mêmes montures avec, sans doute, plus d'accélération et plus d'ambition. On nous parle toujours de "coût du travail" et de "réduction des charges salariales" ou "des charges sociales" patronales. On nous parle de flexibilité avec notamment l'idée de l'annualisation du temps de travail. On propose d'accentuer les interventions sur la formation professionnelle des

jeunes avec la rémunération au rabais que l'on connaît sous forme de C.I.P. et puis de restreindre singulièrement la représentation des salariés dans les entreprises, notamment dans les PME. Je ne veux pas faire de polémique ; je veux dire simplement que nous sommes dans la même démarche. Si cette loi n'a pas la crédibilité que leurs auteurs aimeraient bien lui voir attribuer, c'est aussi que l'expérience de ces dernières années discrédite singulièrement leur démarche.

TROISIÈME PARTIE : QUELQUES RÉFLEXIONS

Quelles positions et quelles réflexions pouvons-nous avoir sur un certain nombre de

questions qui tournent autour de l'emploi, ou des arguments qui nous sont donnés ?

La dimension éthique du droit au travail

D'abord, je crois qu'il faudra, quand même, pour nous la CGT, décliner beaucoup plus que nous ne le faisons, cette question du droit au travail en terme éthique, en tant que réalisation de l'être humain par le travail et pas n'importe quel travail. Cela pose des problèmes de conditions de vie. Mais cela pose aussi des questions de liberté, de dignité, de reconnaissance de ce que l'homme

peut faire, et, finalement, la question de l'homme comme finalité de gestion des entreprises. Dire ça, c'est être vraiment aux antipodes de ce qui se fait aujourd'hui. C'est un élément capital de l'enjeu de la période. Et c'est en ce sens que la question essentielle c'est l'emploi, comme moteur de la croissance et non plus comme résidu.

Le partage du travail

Les débats d'aujourd'hui tournent beaucoup autour de l'idée du partage : *"dans une situation de crise comme celle là, si déjà nous pouvions partager, cela permettrait à ceux qui sont exclus de trouver quelque chose."* Venant d'interlocuteurs qui sincèrement cherchent à trouver des solutions, il me paraît tout à fait intéressant et important de débattre de ce propos. Mais quand il s'agit de ceux qui ont contribué largement à l'exclusion, cela ne peut se réduire à un débat... En fait, le partage existe déjà et le résultat n'est quand même pas brillant. Le temps partiel, c'est du partage. On prétend que certains souhaitent travailler à temps partiel. Mais la majorité de ceux qui travaillent à temps partiel ne l'ont pas choisi, ce n'est pas du volontariat. Nous avons déjà maintenant une petite expérience des mesures de partage et des dispositions prises dans un certain nombre d'entreprises. Un départe-

ment du ministère du Travail, la "DARES", a fait une étude sur un certain nombre d'accords qui ont été passés. Le résultat, pour résumer, est que le partage du travail ne crée pas d'emplois. Souvent, les accords qui ont été passés ont été des accords de dupe, parce qu'à court terme on a réussi à réduire la masse salariale sans garantir les emplois qu'on prétendait sauver et qui sont aujourd'hui en train de disparaître. Par conséquent, il faut réfléchir en terme de développement d'activités. On ne peut prétendre développer des emplois sans poser nettement la question des activités dont ce pays a besoin, non seulement pour le marché intérieur, non seulement pour répondre à des besoins internes, mais aussi pour favoriser des coopérations à l'échelle internationale. En liant aussi la possibilité de débouchés de plus en plus importants à la nécessité que le pouvoir d'achat ne régresse pas.

La réduction du temps de travail

Pour la réduction du temps de travail, je suis d'accord avec l'essentiel des arguments qui ont été développés, dans la mesure où on n'élué pas la question du maintien des salaires, ce qui pose incontestablement le problème de la gestion,

des choix des entreprises et de l'intervention nécessaire des salariés. Sur ces choix, une recherche doit être menée pour examiner ce qu'on peut créer comme emplois, en réduisant un certain nombre de coûts tout en préservant le niveau des salaires.

Le coût du travail

Pourquoi être obsédé sur la question du coût du travail ? On me répondra évidemment "compétitivité". Etant donné que les coûts du travail tournent autour de 20% maximum du coût des produits, j'aimerais que l'on regarde les autres coûts, tout ce qui intervient dans la production, et dans les services. Il y a les coûts financiers, les intérêts versés aux banques, les raisons pour lesquels ils sont versés, les placements extérieurs, le coût des malfaçons – des chiffres assez précis montrent que cela tourne parfois autour de 20% – la question des dividendes. On a déjà parlé du coût du chômage, mais il faut l'examiner plus en détail. Il faudrait aussi examiner tous les financements et les gachis engagés dans les régions, ces dernières années, sous prétexte de reconversion. Les résultats ne sont quand même pas brillants ; il y a eu peu d'emplois créés, surtout peu d'emplois durables. Mais il y a souvent beaucoup d'entreprises qui ont été plutôt chasseurs de primes que créateurs d'em-

ploi. Ce qui me scandalise, c'est qu'on prétende continuer à procéder de la même manière, sans tirer les enseignements de ce qui a déjà été fait. Et je ne parle pas de l'utilisation des ressources dans les entreprises : pourquoi et au nom de quoi les dirigeants d'entreprise pourraient à eux seuls décider de l'utilisation des ressources et de la nature des investissements ? A un moment donné, le problème se pose. D'ailleurs, chez les cadres, l'exigence de ne pas être court-circuité dans les choix apparaît de plus en plus. C'est vrai que dans les entreprises, on peut de plus en plus discuter des décisions. Mais le problème n'est pas de pouvoir discuter des décisions, mais de pouvoir discuter la décision, de pouvoir dire : *"Nous, nous estimons que ce n'est pas ce qu'il faut faire, il faudrait faire autre chose"*. Et c'est bien le coût social de toutes ces décisions qu'il faut examiner. Il ne s'agit pas simplement de faire des profits et de passer à autre chose. Il faut viser, et assurer, l'efficacité sociale et économique.

Le progrès technique et la compétitivité

On nous dit aussi que le progrès technique est fatalement destructeur d'emploi. Il faudrait quand même le démontrer ; est-ce que c'est le progrès technique ? ou

son utilisation ? Que le progrès technique, par l'implantation de technologies nouvelles, modifie la structure et la nature des emplois, cela me paraît évident. Mais n'y

a-t-il pas à regarder tous les intermédiaires qui interviennent dans la mise en oeuvre des technologies ? et surtout la finalité ? Est-ce que c'est faire de l'argent ou favoriser l'emploi ? Et je ne suis pas en train de dire : haro sur le profit, halte au profit. Quel type de gestion envisage-t-on ? Pour l'argent facile ou pour l'homme ?

On dit aussi "compétitivité" et on pense au Tiers-Monde, à Singapour, à la Malaisie. Quand il y a un rapport de 1 à 50 entre les salaires pour une même activité, c'est vrai que cela pose un énorme problème. Mais, les échanges commerciaux de la France avec ces pays-là sont en général (à l'exception de la chimie et des industries du textile, habillement, cuir...) globalement équilibrés et ne représentent qu'une faible part du total des échanges et des investissements. L'essentiel se fait avec les pays développés. Le déficit et ses conséquences sur l'emploi résultent massivement des échanges avec les Etats-Unis, le Japon, l'Allemagne et les autres pays européens. Ceci mérite d'être examiné pour poser le problème de la nature des échanges et des coopérations, pour obtenir des résultats positifs et mutuellement acceptables.

Le financement

On va évidemment me répondre : avec quels moyens ? Comment financer ?

Comment peut-on, aujourd'hui, poser la question en terme de développement et non pas en terme de rétrécissement ? Faut-il se résoudre à l'idée de partage ou faut-il poser la question de partage du travail en terme de développement de l'emploi ? Ce qui n'est plus du tout la même chose. Cela suppose de travailler plus sur la nature des besoins. On dit, par exemple, que l'industrie ne peut plus être que destructrice d'emplois. Nous contestons cela. Il y a à réfléchir sérieusement au développement d'activités industrielles que nous avons abandonnées et qui répondent à des besoins réels en France et à l'extérieur. Pourquoi faudrait-il admettre que l'on tire un trait sur des branches entières comme c'est actuellement le cas ? Au nom de quoi ? On prétend que cela n'est pas assez rentable. Mais, quand on a 4 millions de chômeurs, quand on a des besoins considérables à satisfaire, ne faut-il pas opposer à la notion de rentabilité celle d'efficacité sociale ? Il y a aussi tous les besoins en matière de service, et pas simplement de services de proximité, en matière de santé, d'éducation, d'énergie, d'environnement et de beaucoup d'autres activités.

On dit que 250 milliards de francs sont affectés à l'emploi dans le budget de la

France. Je trouve que la formule n'est pas tout à fait juste ; ce n'est pas au titre de l'emploi, mais au titre du financement de restructurations le plus souvent réductrices d'emplois. A qui servent les financements publics ? La loi quinquennale et le budget 94 accordent 80 à 90 milliards de francs aux entreprises au nom des créations d'emplois. Qui va regarder si cela sert à créer des emplois ? A Matignon, le premier ministre nous a dit : *"Ce n'est pas une question à poser, parce que c'est un contrat de confiance avec le patron"* !!

D'autre part, pourquoi faut-il que le secteur bancaire et financier continue à privilégier les marchés financiers et à ne pas tenir compte du rapport crédit-industrie ou du rapport crédit-emploi ? On a dit – et c'est mathématiquement juste – qu'il disparaît plus d'emplois dans les PME que dans les grandes entreprises. Mais

quelle est l'intervention des grandes, qui explique que les PME soient obligées de supprimer des emplois ? Quel est le rôle des banques dans cette affaire ? Par exemple : est-ce qu'il serait complètement anormal et aberrant de penser que les grands groupes aient des obligations en tant que donneurs d'ordres, pour permettre aux PME de se développer ? Ou bien les PME sont-elles pieds et poings liés ? Est-ce complètement aberrant de demander aux banques d'attribuer des crédits, non par rapport à la surface financière de l'emprunteur, mais par rapport à son ambition, à sa capacité à créer des emplois et à développer des activités ? Le comble, c'est qu'on prête à des entreprises qui s'installent plutôt pour réduire des emplois que pour les développer. Mais leur surface financière est "suffisante", et cela ne pose pas de problèmes aux banques.

La protection sociale

Incontestablement, il y a un problème de financement. Le mode actuel de financement tend à favoriser les entreprises qui réduisent leurs emplois plutôt que celles qui en développent. Pourquoi ne pas discuter du rapport entre le niveau de cotisations et celui

des créations d'emplois... Les entreprises qui licencient devraient payer plus que celles qui développent l'emploi. Parlons du mode de financement, mais pas de la réduction voire de l'écèlement du système de protection sociale.

CONCLUSION : LA SYMPHONIE INACHEVÉE OU AUDIT SOIT QUI MAL Y PENSE...

Pour terminer, voici une histoire : Un président d'une société réputée, ayant un billet de concert pour l'orchestre National de France qui jouait ce soir-là la symphonie inachevée de Schubert, ne pouvait s'y rendre ; il avait donné sa place à un de ses collaborateurs et ce dernier a rédigé une note qu'il a remis le lendemain à son président.

"Je vous remercie beaucoup de l'excellente soirée que j'ai passée. Au cours de ce concert, j'ai été amené à élaborer quelques recommandations dont vous trouverez ci-dessous l'essentiel :

1) *Pendant de longues périodes les quatre joueurs de hautbois n'avaient rien à faire. Leur nombre total doit être réduit et le travail mieux réparti sur la durée du concert, de manière à éliminer les pointes d'activité.*

2) *Les douze premiers violons jouaient à l'unisson, c'est-à-dire des notes identiques. Le personnel de ce pupitre doit subir des réductions massives. Si une grande intensité sonore est requise, on pourra avoir recours à des équipements électroniques appropriés.*

3) *Le coefficient d'utilisation du triangle*

est extrêmement faible. On a intérêt à utiliser plus longuement cet instrument et, même, à en prévoir plusieurs, son prix d'achat étant bas, l'investissement serait très rentable.

4) *Il est recommandé de normaliser la durée de toutes les notes en la ramenant à la double croche la plus brève. De la sorte, on pourra, dans une plus large mesure, faire appel à des exécutants moins qualifiés.*

5) *Il est tout à fait inutile de faire répéter aux instruments à vent des passages déjà exécutés par ceux à cordes. On peut estimer que la suppression de tous les passages redondants permettrait de réduire la durée du concert de vingt minutes, ce qui réduirait les frais généraux d'autant.*

Enfin, même si cette remarque n'a aujourd'hui qu'un intérêt historique, il est permis de penser que si Monsieur Schubert avait, dès l'origine, appliqué toutes ces recommandations, il aurait probablement eu le temps de finir sa symphonie."

Paru dans Le Compagnon, n° 420
novembre - décembre 1988

Cette histoire traduit bien l'état d'esprit actuel et la façon dont on conçoit l'emploi quand on raisonne exclusivement en terme de rentabilité financière.

" IL N'EST RICHESSE QUE D'HOMME "

Pierre JUDET

**Professeur émérite de Sciences Economiques
à l'Université de Grenoble**

Je ne suis pas un spécialiste des questions du travail et de l'emploi.

Pendant plus de 35 ans, j'ai travaillé sur les problèmes du développement : pendant longtemps au Maghreb et en Afrique, au sud du Sahara ; plus récemment en Asie du sud-est et orientale. C'est marqué par cette

expérience que j'ai écouté les exposés et témoignages d'hier ainsi que les comptes rendus des carrefours. A la suite de quoi je vous livre quelques réflexions. Elles sont forcément sélectives et orientées par une forte référence internationale.

1.- UN GRAND RENVERSEMENT

Il me semble tout d'abord que la crise que nous vivons nous conduit à effectuer un grand renversement à propos de la contribution du travail des hommes à la création des

richesses. On ne peut plus considérer l'emploi comme un facteur second ni, à plus forte raison, comme un facteur résiduel par rapport à la gestion des entreprises ou par rap-

port à la maîtrise de l'économie. Il ne s'agit pas d'un coût que l'on s'efforce de réduire en premier lieu pour s'ajuster mais bien d'un facteur fondamental pour le développement. C'est également l'enseignement que l'on peut tirer de nombreux exemples de développement à travers le monde.

Il est en effet clair que, plus que les ressources naturelles (matières premières agricoles ou minérales) ou que l'espace, ce sont les ressources humaines qui sont à la base du développement, y compris des rat-trapages techniques accélérés dont nous sommes témoins.

En Asie de l'Est, le Japon, la Corée du sud et Taïwan n'ont à peu près ni fer ni charbon (à coke) mais les sidérurgies japonaise, coréenne ou taïwanaise sont les plus dynamiques du monde. Au Maghreb, c'est la Tunisie, sans grandes richesses pétrolières,

qui a réussi à construire des logements à bas prix pour la majorité de la population pendant que les logements construits par l'Algérie, pays pétrolier, sont rares et quatre fois plus chers.

Alors que la rente tirée des ressources naturelles (pétrolières) exerce un effet anesthésiant et fait des ravages au Nigéria, au Venezuela, au Congo ou au Gabon, au Japon, les nouveaux embauchés – y compris les moins qualifiés – bénéficient d'une initiation de plusieurs semaines qui leur permet de connaître l'entreprise, son organisation et ses circuits, ses produits et ses hommes. Les Asiatiques ont compris qu'on entrain dans une époque où c'est la maîtrise de la formation et de l'information qui compte, non la rente pétrolière. Comme on l'avait dit il y a longtemps, "il n'est richesse que d'homme".

2.- ROMPRE AVEC LA MOROSITÉ ET LE PESSIMISME

Il faut souligner la possibilité et la nécessité de rompre avec un climat de fatalité et de désespérance largement répandu

en France. Reconnaissons que, dans notre univers très médiatique, la catastrophe se vend bien. Les malheurs du monde et la crise

à travers laquelle nous passons sont graves mais ce n'est pas une raison pour en faire des réalités globales et planétaires. On parle de "décennie perdue" (années 1980) comme si cela affectait aussi l'Asie : des Dragons, où les revenus réels moyens ont doublé en un peu plus de 10 ans, à la Chine en train de monter en puissance. Or il s'agit, de l'Inde au Japon, de 50% de la population de la planète. En dehors de l'Asie, qui entend parler aujourd'hui de la Tunisie où les travailleurs industriels de la seule ville de Tunis sont plus nombreux que les travailleurs industriels de Marseille ? Qui a entendu parler de Maurice, où le chômage a été supprimé en un peu plus de 10 ans ? Ou encore des Banilékes du Cameroun qui excellent aussi bien dans une

agriculture intensive que dans le commerce et la création industrielle ? Chaque fois que je voyage, y compris dans des pays très pauvres (Niger, Madagascar), je découvre des gens qui prennent des initiatives, qui créent, qui innovent, qui ouvrent des voies...

Notre vision du monde actuel est tronquée si nous ne savons pas identifier, reconnaître ces dynamismes (des individus et des groupes) qui sont à l'oeuvre, comme autant de promesses...

Rectifions enfin notre regard en constatant qu'aucune des catastrophes globales annoncées ne s'est produite :

- ni famines globales ⁽¹⁾ ;
- ni pénurie d'énergie ;
- ni catastrophe démographique ⁽²⁾.

3.- UNE MEILLEURE ATTENTION À L'INTERNATIONAL

L'imbrication croissante de l'économie française dans l'économie mondiale apparaît

d'abord comme une contrainte et comme une menace. Car, à la course à la compétitivité

(1) Même s'il y a des famines ici et là causées par des crises politiques ou d'extrêmes inégalités sociales.

(2) On sait, en effet, qu'en Amérique Latine, en Asie et même au Maghreb, le processus de transition démographique est en cours.

et à la guerre économique, correspond la précarisation ou la disparition des emplois.

Il n'en est pas moins injuste de faire du Tiers Monde un bouc émissaire. La dénonciation des bas salaires et de la faiblesse des couvertures sociales camoufle trop souvent des réactions protectionnistes. Rappelons-nous que le repos hebdomadaire n'est devenu obligatoire en France qu'en 1906 et que les Assurances sociales datent de 1930. La montée des salaires et la dynamique des avantages sociaux s'inscrivent dans une perspective historique. Cela invite à une réflexion susceptible d'ouvrir la voie vers des accords Nord-Sud où "l'ingérence sociale" (à propos du travail forcé, du travail des enfants, du droit syndical) devienne une des dimensions de nouvelles relations plus intelligentes et moins avares que celles qui régissent le monde d'aujourd'hui. Encore faut-il prendre conscience que les concurrences internationales les plus coûteuses en emplois, aussi bien dans l'électronique (et plus généralement dans les industries "high tec") que dans le textile sont davantage le fait des grands pays développés à salaires élevés (Japon) que des pays à bas salaires. Il serait, par ailleurs, très commode de

chercher dans la concurrence des pays du Tiers-Monde un alibi pour les véritables effondrements intérieurs que connaît malheureusement notre pays ; qu'il s'agisse de l'industrie de la machine-outil, concurrencée par l'Italie, l'Allemagne, la Suisse et le Japon, non par la Chine et la Tunisie ; de l'industrie de l'ameublement concurrencée par les pays nordiques ou de l'industrie de la fleur coupée dominée par la Hollande, etc.

La globalisation et la mondialisation croissante des économies nous appellent à apprendre à maîtriser notre ouverture internationale (à la gérer) : ce que savent faire les Asiatiques qui ne se sont jamais abandonnés, quoi qu'on en ait dit, au "libre jeu des forces du marché". Les Etats de l'est asiatique sont des Etats efficaces, des Etats "PRO" ; ils ont été fortement protecteurs ; ils sont encore parfois producteurs et programmeurs ; ils sont en tout cas prospecteurs, en contribuant activement à défricher et à banaliser les voies de l'avenir. Singapour vient de publier un document "Singapour 2030" ; la Malaisie : un document "Malaisie 2020". Nous avons à retrouver le goût de l'avenir et de la réflexion prospective.

4.- LA FIN DE LA CROISSANCE ?

La fin des "Trente Glorieuses" ne signifie pas forcément la fin de la croissance. Regardons autour de nous : la reprise s'affirme aux Etats-Unis avec 3,5% en croissance annuelle (plus de 6% au quatrième trimestre 1993). L'économie chinoise croît en moyenne de 9% par an depuis plus de dix ans. En Corée, 5 à 6% de croissance annuelle sont presque considérés comme une catastrophe. Plusieurs intervenants ont souligné l'importance des besoins non satisfaits : encore faut-il que des politiques intelligentes facilitent la formulation de ces besoins sous forme de demande solvable. Certains attendent beaucoup d'une initiative européenne d'envergure pour le financement de nouvelles infrastructures, ce qui suppose l'apparition d'une cohésion européenne encore balbutiante.

Il est clair, en tout cas, que la croissance est liée à l'intégration dans les circuits

productifs de forces jeunes et de la poussée de clans jeunes. Il est clair, également, qu'à l'échelle du monde, la croissance de nos sociétés mûres dépend de leur ouverture aux sociétés jeunes (d'Asie et d'ailleurs) qui ont décidé de faire leur place au soleil et de nous rattraper.

On peut s'interroger à ce propos sur le caractère vétuste et obsolète des relations qui ne cessent de se distendre entre la France et l'Europe d'une part, le Maghreb et l'Afrique subsaharienne d'autre part. Cette situation tranche sur celle de l'Asie où le Japon – même s'il fut un colonisateur détesté – joue un rôle d'animation commerciale, financière et technologique, ainsi que sur celle de l'Amérique où les Etats-Unis renouvellent, avec l'accord de l'ALENA ⁽³⁾, leur capacité d'impulsion dynamique. N'est-ce pas la malchance du Maghreb et de l'Afrique de se trouver à

(3) Quelles que soient par ailleurs les critiques que suscite cet accord entre le Canada, les Etats-Unis et le Mexique.

proximité d'un continent qui, à force de ressasser ses anciennes gloires, perd la force

d'imaginer des avenir communs ?

5.- PROUESSE TECHNIQUE ET EMPLOI

Les Français ont le goût de la performance et de l'exploit technique. Ils ont fait voler Concorde. Ils font rouler Orlyval et le récent métro de Lyon sans conducteur. La réussite économique n'est pas toujours à la hauteur de la prouesse technique. De plus, une sorte de hantise de l'automatisation totale se traduit parfois par des dysfonctionnements qui annulent les avantages recherchés. Les exemples sont nombreux : Orlyval qui s'arrête en gare et repart automatiquement mais à vide car une porte à fonctionnement manuel est restée fermée à cause du retard de l'employé détenteur de clé. Métro sans conducteur que l'on met et remet au point à grand prix chaque nuit afin d'éviter toute défaillance pendant le temps de service. Grands ensembles automatisés qui ne fonctionnent qu'au bout de longs mois...

et années, dans la mesure où on a négligé d'initier des personnels jugés sans importance parce que peu qualifiés. Le Japon, qui est à la pointe de nombreuses techniques, continue à avoir des métros peuplés de personnels. Les Japonais savent en effet que les systèmes de machines, si perfectionnés soient-ils, ne fonctionnent correctement que s'ils sont intégrés dans un ensemble social où compétences sociales (et emplois) vont de pair avec hautes technicités.

Les Japonais et les Asiatiques savent "faire feu de tout bois" : ce sont eux qui, à travers le monde, fabriquent et utilisent le plus grand nombre de robots sans cesse pour autant de valoriser tous les savoirs et toutes les qualifications.

6.- DÉFIS À RELEVER

A travers la crise que nous vivons, qui se manifeste en particulier à travers le chô-

mage, plusieurs défis nous sont lancés : à nous de les saisir et de les relever.

. Le défi de l'avancée démocratique

Il concerne, d'une part, la totalité des citoyens confrontés à la mise en oeuvre de leurs droits et de leurs devoirs à travers l'émergence de ce qu'on appelle la société civile.

Il concerne, d'autre part, l'exercice de la démocratie dans l'entreprise. Car les hommes et les femmes au travail, même si l'on descend de 39 heures à 35 heures ou 32

heures de travail par semaine, passent une part importante de leur vie dans l'entreprise. Or, comme plusieurs intervenants l'ont souligné, les relations sociales dans l'entreprise se dégradent et c'est parfois la "jungle" qui s'installe (dans le secteur du Bâtiment-Travaux Publics, par exemple), ce qui, ajouté à l'exclusion qui s'étend, risque de provoquer une véritable régression sociale.

. Le défi de la construction de l'économie de demain...

Toutes les sociétés qui, historiquement, se sont développées et ont rattrapé les plus avancées, ont été mues par la volonté de relever un défi.

L'Allemagne du milieu du XIX^e siècle a relevé le défi de la toute puissance anglaise.

Le Japon du Meiji, à partir de 1868, a bandé ses forces pour relever le défi de l'Occident. Aujourd'hui, l'Asie du sud-est et orientale et la Chine sont entrées dans la course pour rattraper l'Occident.

Quand à nous, les défis qui nous sont

lancés ne manquent pas.

C'est précisément le défi lancé par ces sociétés (asiatiques) qui ont décidé de faire à leur tour leur place au soleil sur notre "terrain de jeu".

C'est également le défi lancé par la nouvelle révolution qui s'avance avec son primat de l'information, ses autoroutes élec-

troniques, ses systèmes multimédias, etc.

Il est important de savoir que ce défi n'est d'abord ni technique, ni industriel, ni post-industriel. Ce défi porte sur la valorisation de la Ressource Humaine, c'est-à-dire de l'ensemble des talents et des compétences, sans exclusive ni exclusion.

*
* *

Lorsque le Père Chenu a écrit son ouvrage sur la théologie du Travail, c'était après la guerre, au temps de la Libération et de la Reconstruction, à une époque où l'on était invité à "retrousser ses manches", dans une société de pénurie.

Une réflexion chrétienne d'aujourd'hui se doit de prendre en compte les nouvelles formes du travail, les nouvelles formes de la participation à une société devenue opulente.

Par ailleurs, alors qu'une partie du monde, pendant longtemps exclue, se met à émerger, mue par l'espoir de faire à son tour sa place au soleil, ne s'agit-il pas d'un appel

à retrouver davantage de familiarité avec la dynamique de la création, où l'on reconnaît et où l'on fait sien "tout ce qui est vrai, tout ce qui est beau, tout ce qui est bon..." car le Christ rédempteur est aussi celui qui récapitule ?

Enfin, comment prendre acte de la montée en puissance de l'Asie sans évoquer Teilhard de Chardin : la tension vers le point Oméga ; l'unité dans la convergence longue, qui fait de "la planète notre village".

La lutte contre l'exclusion et pour l'intégration de tous les savoirs, de toutes les compétences, prend nécessairement, aujourd'hui, une dimension planétaire.

LE TRAVAIL, UNE CONTRAINTE DÉPASSÉE ?

par Nicolas RENARD

Marié et père de 3 enfants, Nicolas Renard est enseignant dans une ZEP de la région parisienne. Il est membre d'une équipe prêtres-laïcs de la Mission de France, tout en appartenant à l'Association de laïcs "Galilée".

Le travail salarié occupe – et occupera – de moins en moins de place dans notre vie. Il ne remplit plus que 14% de la vie éveillée d'un individu (hors études) et la croissance de la productivité, dans tous les domaines, entraîne une diminution de la quantité de travail nécessaire pour maintenir et même améliorer notre niveau de vie.

Cet état de fait ne peut rester sans conséquences sur la façon dont nous percevons notre vie et sur la place qu'y tient le travail. Nous vivons dans

une société qui en avait fait un élément essentiel de l'identité de chacun. C'est dans ce contexte que la Mission de France y voyait ainsi le moyen privilégié de rejoindre nos contemporains.

Peut-on continuer à vivre en donnant la même importance au travail. Ce dernier peut-il rester aujourd'hui encore un facteur essentiel d'identité ? Il faut, pour répondre à ces questions, s'interroger sur le sens du travail et sur la place qu'il peut tenir dans l'économie d'une vie.

I - QUELQUES REPÈRES HISTORIQUES

Les grecs avaient nettement dévalué le travail manuel : il était coupable, selon eux, de maintenir l'homme prisonnier de la matière changeante et de lui interdire ainsi l'accès à la pensée et à la contemplation.

L'Occident a, par la suite, opéré un véritable renversement dans ce domaine et, depuis le moyen âge, le travail s'est vu peu à peu valorisé comme activité transformatrice du monde. La vie active a ainsi supplanté peu à peu la vie contemplative : une révolution dont nous avons héritée et qui marque, aujourd'hui encore, notre culture.

Le travail n'apparaît plus alors comme la seule imitation de la nature, comme le pensaient les grecs. Il devient oeuvre de création. Ce changement de perspective est lié à une nouvelle perception de l'histoire qui n'est plus la répétition du même mais qui devient un processus orienté, finalisé, où du nouveau peut advenir.

La théologie va accompagner cette mutation. C'est Saint Thomas qui ouvre la voie en justifiant la nécessité du travail, mais surtout en montrant que le travail était une collaboration à l'oeuvre divine de la création. Le travail n'est plus seulement la malédiction qui frappe l'homme en raison de sa constitution pécheresse. Il se voit au contraire mis en valeur, moyen éminent pour l'homme de s'inscrire dans une économie du salut.

Cette idée va être approfondie au début de l'époque moderne et la réflexion va porter sur le lien qui s'établit entre l'homme et le monde dans l'activité laborieuse. On va voir, avec Hegel et Marx en particulier, comment l'homme lui-même est tributaire de la transformation qu'il a impulsée. La maîtrise que l'homme acquiert sur le monde ne le laisse pas impassible : il se voit profondément modifié dans l'opération qu'il met en oeuvre. L'homme crée l'objet

mais, aussi bien, l'objet produit l'homme. Cette réflexion dépasse ainsi le dualisme qui avait prévalu jusque là entre l'homme et le monde et qui les situait dans un face à face trop statique.

Au même moment, la dimension sociale du travail va être plus claire-

ment mise en évidence. C'est là le fruit d'une division croissante du travail avec la naissance de l'industrie. Désormais la production ne peut plus être le fait d'un individu isolé. Une répartition s'établit, gage nécessaire d'une plus grande efficacité. Le métier d'artisan perd sa valeur de modèle.

II - LE TRAVAIL : UNE DOUBLE SIGNIFICATION

A ce point de l'histoire, le travail revêt donc une double signification : il inscrit l'homme dans un rapport au monde de réalisation mutuelle d'une part. Il l'insère, par ailleurs, dans une organisation collective. Reprenons ces deux aspects.

L'affrontement à la matière permet à l'homme de mesurer ce dont il est capable. Il est une forme de pédagogie par l'exercice d'une responsabilité. Les résistances rencontrées dans le travail appellent invention de notre part.

On objectera évidemment que

tous les postes de travail ne fournissent pas les conditions d'un tel exercice de la responsabilité, à la fois, parce que certaines tâches sont répétitives et deviennent donc privées de sens, et parce qu'elles sont trop parcellaires et ne laissent donc plus apercevoir leur utilité. L'objection est incontournable mais elle vise plus les formes dégradées de travail issues d'une organisation capitaliste que le travail en lui-même. On ne peut que se battre pour viser la suppression de ces postes de travail inhumains.

Le travail devrait au contraire

permettre de développer des virtualités qui ne se seraient pas manifestées autrement. L'homme impose sa marque à la nature et, ce faisant, il se transforme et devient autre. Il est tributaire de son insertion dans le monde pour sa propre croissance. C'est, heureusement ce qui se joue dans un grand nombre de postes de travail, même si les aspects de pénibilité ou de domination recouvrent parfois ce sens.

Du point de vue théologique, on peut reprendre l'intuition de Saint Thomas telle que, par exemple, Jean-Paul II la reformule dans son encyclique sur le Travail humain : *" Dans les paroles de la Révélation divine, on trouve très profondément inscrite cette vérité fondamentale que l'homme, créé à l'image de Dieu, participe par son travail à l'oeuvre du créateur et continue en un certain sens, à la mesure de ses possibilités, à la développer et à la compléter, en progressant toujours davantage dans la découverte des ressources et des valeurs incluses dans l'ensemble du monde créé. "* (ed. Cana - Cerf.p. 93)

Peut-être faut-il, d'ailleurs, aller

plus loin dans la logique d'incarnation que met en oeuvre le travail. Il ne s'agit pas seulement en effet de la mise en valeur du monde, mais aussi de la métamorphose qu'elle produit chez l'homme. On pourrait parler d'un processus de "co-crédation" respective où l'homme est aussi bien engendré par les processus qu'il met en oeuvre. L'homme ne reste pas à distance du monde sur lequel il agit. Il en est dépendant et l'histoire nous engage dans une évolution qui nous met en cause nous-mêmes. De même qu'en s'incarnant, Dieu a pris le risque de se transformer et de dépendre des hommes d'une certaine façon. Le travail apparaît donc au coeur de ce qui se joue dans l'histoire et, à ce titre, on voit mal sa signification venir s'épuiser aux rives du vingt et unième siècle.

Nous ne pouvons cependant en rester là dans notre approche du travail et il convient d'évoquer son autre dimension, de nature sociale, faute de quoi ce que nous venons de dire risque de rester trop général et de pouvoir s'appliquer à des formes d'activités

beaucoup plus larges. Le travail est une activité sociale dans son organisation tout d'abord, dans son mode de rétribution ensuite.

Nous avons évoqué plus haut l'importance de la division du travail qui s'est opérée avec les débuts de la société industrielle. On savait déjà, depuis les grecs, qu'un même homme ne pouvait faire toutes les tâches. Mais, avec la manufacture, puis l'usine, le partage des tâches prend une autre ampleur et une autre signification. La complémentarité des tâches est un phénomène désormais irréversible et chacun inscrit ainsi son effort dans un ensemble plus vaste.

On ne peut donc plus être travailleur tout seul. Mais surtout, et c'est le second aspect, le salaire témoigne d'une

reconnaissance sociale. Le salaire rétribue un travail mais il a, aussi, valeur symbolique : la reconnaissance par la société de l'utilité du travail fourni. On peut évidemment discuter de la façon dont est fixé le salaire et y lire des mécanismes d'exploitation. Il reste que le salaire témoigne que mon travail n'a pas valeur uniquement pour moi mais aussi pour autrui. Je m'inscris à une place donnée dans un processus social complexe.

Cette double perception du travail dans notre société explique l'importance qu'il peut revêtir et on comprend qu'il ait pu devenir un facteur essentiel d'identité pour chacun de nous.

Peut-on continuer à tenir le même discours.....

III - LA VRAIE VIE EST - ELLE AILLEURS ?

Plusieurs raisons m'amènent à penser qu'il n'en est rien et que le travail

garde et gardera un sens qui en fait une dimension importante dans une vie.

• Gardons nous en premier lieu de crier trop vite à la disparition du travail. Peut-être certains secteurs de l'économie voient-ils de fait leur productivité augmenter considérablement au point que l'emploi y devient très réduit. Il reste que bien des secteurs sont encore gros consommateurs de main-d'oeuvre et le resteront et surtout qu'il est des services peu ou mal assurés dans notre société et qui mériteraient de l'être. Entretenir des jeunes dans l'idée que le travail deviendra de moins en moins nécessaire est un leurre. Il y aura encore du travail demain et un travail qui conservera son caractère d'effort et de peine.

• La deuxième remarque que l'on peut faire concerne les rapports entre temps de travail et temps libre. Sur ce point, il est vrai que nous assistons à une évolution assez rapide et qui pourrait se prolonger dans les années à venir. Le temps libre – celui qui n'est pas contraint par le travail salarié – prend plus de place dans une vie sous forme de repos hebdomadaire, de congés annuels ou encore de retraites souvent

anticipées. Ils deviennent rares les salariés dont le travail absorbe toute la vie et dont les moments libres ne visent que la récupération nécessaire de la fatigue éprouvée dans le travail. Nous avons et nous aurons de plus en plus de temps pour récupérer et pour nous livrer à d'autres activités non sanctionnées par un salaire.

Cela ne peut évidemment rester sans conséquences sur notre identité et sur la perception que nous avons de notre vie et de celle d'autrui. On en vient à se définir autant par telle activité ou telle passion que par son travail au sein d'une entreprise. Ce nouvel équilibre est une richesse formidable et il peut permettre de révéler d'autres dimensions de notre personnalité ! Il est libérateur pour l'individu et, à ce titre, pour la société. Faut-il cependant en conclure à un changement de signification du travail ?

• Certainement pas. Le travail est le lien du rapport créateur de l'homme au monde que nous avons évoqué. Mais, plus encore, le travail salarié reste le moyen le plus efficace d'être associé

à la tâche commune. A ce titre, sa disparition ne semble guère être envisageable

Et c'est en ce sens que le chômage est dégradant et inacceptable. Il est essentiellement exclusion dans la mesure où le chômeur n'est plus appelé à la tâche commune. Les allocations qu'on lui accordera ne changeront rien au problème de fond, le sentiment de ne pas être reconnu comme utile. Allocation n'est pas salaire.

Le chômage n'a en ce sens rien à voir avec le temps libéré par la diminution du travail. Il est vécu négativement et on ne voit pas les chômeurs développer leur personnalité dans d'autres activités. Cette exclusion est inhibitrice et empêche les chômeurs de donner libre cours à la créativité dont ils seraient capables.

Ce phénomène est particulièrement net chez les jeunes. Le chômage développe le sentiment d'inutilité et il engendre la passivité à un moment où il faudrait au contraire développer le sentiment de responsabilité. Peu à peu, certains

jeunes dérivent vers un univers totalement en marge de l'univers commun et perdent le sentiment que l'obtention des moyens de subsistance suppose un effort de chacun et de tous.

Le travail produit de l'utilité sociale et il est reconnu comme tel. C'est à ce titre qu'il reste une dimension essentielle de la vie. Il permet à l'homme de se dépasser dans l'affrontement à la matière mais ceci se fait toujours dans le cadre d'une organisation collective, qui en apparaît comme la condition nécessaire.

L'exclusion est génératrice de violence, celle qu'on exerce contre soi-même, contre autrui ou contre ses biens, violence individuelle ou collective. C'est le tissu social qui s'abîme et se déchire. Contre cela, le travail est un facteur d'intégration et de réalisation de soi. A ce titre, il reste incontournable, n'en déplaise aux chantres d'un libéralisme pour lequel l'économie pourrait ne reposer que sur l'hyper-productivité d'une minorité.

Pourquoi accepte-t-on alors cette

situation où la trop grande activité de quelques-uns est compensée par le chômage total ou partiel de millions d'autres ? C'est peut-être qu'il faut sortir

le débat sur le travail du seul domaine économique et rétablir de justes rapports entre l'économie et la politique sur cette question.

IV - RÉTABLIR L'ÉQUILIBRE ROMPU ENTRE ÉCONOMIE ET POLITIQUE

La plupart du temps en effet notre discours sur le travail est bridé par les contraintes d'une vision productiviste où les seules finalités recherchées sont la production de biens de consommation et des services qui y contribuent immédiatement.

Il ne s'agit pas de nier la validité des lois économiques et leur pertinence à l'intérieur de leur domaine propre. Une entreprise est tenue d'assurer son équilibre financier, au même titre que l'Etat. Mais une société peut et doit s'interroger sur les finalités qu'elle poursuit. Si l'amélioration de la productivité dans un secteur avec ce qu'elle suppose par la suite de baisse des prix et

donc d'amélioration du niveau de vie doit s'accompagner d'exclusion sociale avec ce qu'elle suppose de démobilité ou de violence, il n'est pas sûr que la société ait à y gagner. L'accès plus facile à certains produits facilite notre vie. Mais si cette amélioration s'accompagne d'une diminution des relations humaines, d'une plus grande solitude, de morosité et de violence, le bilan n'est pas nécessairement positif. Nous sommes abusés par une course sans fin à la consommation qui ne respecte pas plus le salarié qu'elle ne respecte d'ailleurs le consommateur. Les terres promises annoncées font parfois pâle figure à l'usage !

C'est en ce sens que le débat doit-être restauré sur les finalités que doit viser l'économie. Et ce débat appartient en propre à la politique. L'économie nous renseigne sur les moyens à prendre pour atteindre tel ou tel but. Elle ne nous dit rien sur la valeur de ces buts.

Ce qui est donc en cause ici, c'est le rétablissement de justes rapports entre économie et politique.

Il est vrai que le cantonnement dans la seule économie offre un refuge efficace pour tous ceux qui ont intérêt à éviter le débat, pour tous ceux qui profitent de la situation actuelle et ne souhaitent pas la voir remise en cause, pour tous ceux dont les horaires de travail importants permettent une plus grande aisance matérielle. Et le rapport de force joue nettement en leur faveur tant on sait que les exclus sont, de par leur situation, fragilisés et donc inorganisés. Beaucoup de ceux qui déplorent de façon voyante le chômage sont prêts à tout... tant que leurs revenus ne sont pas mis en cause.

C'est là une situation inaccepta-

ble. J'ai dit à quel point le travail s'inscrivait dans un collectif par son organisation et par son mode de reconnaissance, raison pour laquelle le chômage n'est pas uniquement une baisse de ressources mais beaucoup plus gravement une exclusion. La solution au chômage relève donc aussi de la politique. On pourrait trouver une nouvelle organisation qui reconnaîtrait une utilité sociale à certains travaux jugés jusqu'ici improductifs concernant par exemple les jeunes ou les personnes âgées ou l'environnement.

L'évolution de notre société n'a pas fait perdre au travail sa double signification d'affrontement au monde et d'inscription dans le mouvement collectif de production. A ce titre, il reste une dimension essentielle de toute vie. Il relève du débat dans lequel une société s'interroge sur son avenir et sur les voies qui y mènent. La question ne peut relever uniquement de quelques techniciens particulièrement compétents. Elle relève d'un débat public qu'il convient de réhabiliter.