

# Sortir de la société salariale

Par André Gorz

Extraits de « Misères du présent Richesse du possible » (chapitre IV)

©1997, Editions Galilée

## 1. La multiactivité, enjeu de société

**Le besoin impérieux d'un revenu suffisant et stable est une chose ; le besoin d'agir, d'oeuvrer, de se mesurer aux autres, d'être apprécié par eux est une chose distincte, qui ne se confond pas ni ne coïncide avec la première. Le capitalisme lie systématiquement les deux choses, les confond et fonde sur cette confusion le pouvoir du capital et son emprise idéologique : pas d'activité qui ne soit un « travail » commandé et payé par qui le commande ; pas de revenu suffisant qui ne soit la rémunération d'un « travail ». Le besoin impérieux d'un revenu suffisant sert de véhicule pour faire passer en contrebande « le besoin impérieux de travailler ». Le besoin d'agir, d'oeuvrer, d'être apprécié sert de véhicule pour faire passer en contrebande le besoin d'être payé pour ce qu'on fait.**

Parce que la production sociale (celle du nécessaire et du superflu) exige de moins en moins de « travail » et distribue de moins en moins de salaires, il devient de plus en plus difficile de se procurer un revenu suffisant et stable au moyen d'un travail payé. Dans le discours du capital, on attribue cette difficulté au fait que « le travail manque ». On occulte ainsi la situation réelle ; car ce qui manque n'est évidemment pas le « travail » mais la distribution des richesses pour la production desquelles le capital emploie un nombre de plus en plus réduit de travailleurs.

Le remède à cette situation n'est évidemment pas de « créer du travail » ; mais de répartir au mieux tout le travail socialement nécessaire et toute la richesse socialement produite. Ce qui aura pour conséquence que ce que le capitalisme a artificiellement confondu pourra de nouveau être dissocié :

le droit à un revenu suffisant et stable n'aura plus à dépendre de l'occupation permanente et stable d'un emploi ; le besoin d'agir, d'oeuvrer, d'être apprécié des autres n'aura plus à prendre la forme d'un travail commandé et payé. Celui-ci occupera de moins en moins de place dans la vie de la société et dans la vie de chacun. Au sein de celle-ci pourront alterner et se relayer des activités multiples dont la rémunération et la rentabilité ne seront plus la condition nécessaire ni le but. Les rapports sociaux, les liens de coopération, le sens de chaque vie seront produits principalement par ces activités qui ne valorisent pas de capital. **Le temps de travail cessera d'être le temps social dominant.**

**Tels sont, très schématiquement, les contours de la société et de la civilisation qui demandent à naître au-delà de la société salariale.** Ils correspondent aux mutations culturelles en cours. Ils correspondent à l'aspiration à une vie multiactive au sein de laquelle chacun puisse faire au travail sa place, au lieu que la vie ait à se contenter de la place que lui laissent les contraintes du « travail ». Mais cela suppose une rupture politique à la hauteur de la rupture idéologique que les mutations culturelles reflètent confusément. Cela suppose que le besoin d'agir et d'être socialement reconnu s'émancipe du « travail » commandé et payé ; que le travail s'émancipe de la domination du capital ; et que la personne s'émancipe de la domination du travail pour s'épanouir dans la diversité de ses activités multiples. Cela suppose, en un mot, la fin de la confusion sur laquelle le capital fonde son emprise idéologique et son pouvoir.



**Le coeur du problème et les enjeux du conflit central peuvent se résumer dans cette alternative : intégrer le travail dans la multiactivité, comme l'une de ses composantes ; ou intégrer la multiactivité dans le « travail », comme l'une de ses formes.** Intégrer le temps de travail dans la temporalité différenciée d'une vie multi-dimensionnelle, conformément aux aspirations culturelles dominantes ; ou soumettre les temps et les rythmes de la vie aux exigences de rentabilité du capital, aux exigences de « flexibilité » de l'entreprise. Bref, reconquérir le pouvoir des activités vivantes sur l'appareil et le procès social de production ; ou asservir de plus en plus complètement celles-là à celui-ci. **À travers le pouvoir sur le temps, c'est le pouvoir tout court qui est en jeu : sa distribution au sein de la société, le devenir de celle-ci. Le droit sur le temps, sur les temps de l'activité, est l'enjeu d'un conflit culturel qui déborde inévitablement en conflit politique.**

Ce conflit n'est pas nouveau. Ce qui est nouveau, c'est qu'il tend à devenir à la fois inévitable et central. La multiactivité à laquelle aspire « culturellement » une majorité d'actifs ne correspond, en effet, pas seulement à leurs désirs et à leurs aspirations individuels et privés. Elle n'est pas seulement la forme dans laquelle cherche à se réaliser l'aspiration des personnes à l'autonomie. Elle est la subjectivation d'une capacité d'autonomie que l'économie de l'immatériel et que les entreprises elles-mêmes exigent de leurs personnels. C'est cette capacité d'autonomie que, dans l'aspiration à la multiactivité, les actifs ont tendance à revendiquer pour eux-mêmes par-delà les limites que l'entreprise lui assigne, par-delà le besoin que l'entreprise en a. Le conflit de pouvoir devient dès lors inévitable ; il porte sur le statut de cette autonomie, son étendue, son droit sur elle-même : sur le droit des personnes à et sur elles-mêmes ; sur l'autonomie de l'autonomie, considérée et valorisée non plus comme un moyen nécessaire, asservi aux impératifs de compétitivité et de rentabilité, mais comme la valeur cardinale qui fonde toutes les autres et à partir de laquelle celles-ci sont à évaluer. L'enjeu, en

un mot, est la possibilité pour l'autonomie des personnes de se développer indépendamment du besoin que les entreprises en ont. L'enjeu est la possibilité de soustraire au pouvoir du capital, du marché, de l'économique les champs d'activité qui s'ouvrent dans le temps libéré du travail.

On trouve une illustration exemplaire de cet enjeu dans deux formules de « pluri- » ou « multiactivité » soumises au débat public. La première, typiquement patronale, considère l'autonomie, soigneusement encadrée, des personnes comme un moyen d'accroître la flexibilité et la productivité de leur travail. La seconde assume une signification explicitement politique en concevant la multiactivité comme un enjeu de société : elle doit déplacer l'axe de gravité de la vie de tous de manière que l'entreprise et le travail à but économique n'occupent plus qu'une place subordonnée.

1. La première des deux formules est développée dans un rapport (le « rapport Boissonnat ») du commissariat général du Plan sur « le travail dans 20 ans ». Reprenant l'idée de « pluriactivité » qui avait été discutée antérieurement au sein du patronat, il prévoit que les entreprises puissent offrir à leurs personnels des « contrats d'activité ». La fonction principale de ces contrats serait de ne pas rompre le lien des salariés avec « leur » entreprise lorsque celle-ci n'a pas besoin de leur travail pendant une période limitée. Le « contrat d'activité » doit avant tout accroître la « flexibilité » des effectifs et la discontinuité de l'emploi sans rendre celui-ci précaire ou temporaire.

Ce but peut être réalisé de deux manières. La première consiste en ce que plusieurs entreprises mettent en pool les personnels qu'elles emploient de façon stable. (C'est là la « pluriactivité » originellement discutée dans le patronat). Lorsque l'une ou l'autre des entreprises associées n'a pas d'emploi à plein temps pour tous ses salariés, elle pourra prêter une partie de ceux-ci à celles des entreprises associées qui manquent temporairement de main-d'oeuvre. Il s'agit en somme d'associer plusieurs entreprises dans la gestion commune de leurs personnels de manière à en assurer l'utilisation la plus rationnelle et



à écrêter les fluctuations de la demande sans recourir systématiquement à la main-d'oeuvre externe ou intérimaire.

Le rapport Boissonnat élargit cette conception de la « pluriactivité » à des champs nouveaux. Il prévoit que lorsqu'un groupement d'entreprises n'a pas d'usage pour tous ses salariés, il puisse prêter son excédent temporaire de main d'oeuvre à « d'autres acteurs publics ou privés : collectivités locales, écoles, associations diverses », ou le mettre en « congé d'utilité sociale (par exemple familiale) » ou en congé formation. Mais n'allez pas croire que les personnels ainsi mis en congé pourront choisir librement leurs activités non professionnelles, diversifier leurs centres d'intérêt et leurs compétences, enrichir leur vie et celle de la cité. Les auteurs précisent, en effet, que « les différentes formes de travail, compris la formation ou l'activité indépendante ou associative », devront être conformes aux « intérêts collectifs ou particuliers des entreprises cocontractantes du contrat d'activité ». Quoique mis en congé « d'utilité sociale », les actifs devront ainsi rester au service de leur entreprise jusque dans leurs activités choisies, bénévoles ou culturelles. Ils resteront asservis à la logique et au contrôle de leurs employeurs enfermés durant les intermittences de leur travail professionnel dans l'horizon étroit du productivisme. « L'autonomie de la personne » se trouve elle-même instrumentalisée pour son « utilité productive ». Le « contrat d'activité » élargit finalement la domination de la logique productiviste et la subordination aux intérêts de l'entreprise aux activités hors travail qui pourraient s'intercaler entre les périodes d'emploi.

2. Le Centre des jeunes dirigeants (CJD) dans « L'entreprise au XXI<sup>ème</sup> siècle » (Flammarion 1996) propose une approche fondamentalement différente. À la formule patronale de la « pluriactivité » il oppose une formule qui permette « la réappropriation par chacun de son temps », lequel, « vraie richesse des décennies à venir, peut mettre fin à l'asservissement à l'économie... Si l'on veut redistribuer à chaque citoyen cette capacité de se réapproprier

son capital temps, il faut le libérer de la nécessité de fixer ce temps pour gagner sa vie - de perdre sa vie pour la gagner ».

Très proche de celle que j'ai proposée moi-même, la formule du CJD prévoit une réduction à la fois globale (à l'échelle de l'année ou de plusieurs années) et individualisée (à l'échelle de la semaine ou du mois, avec possibilité pour chacun de choisir et de moduler ses horaires) du temps de travail, dans le cadre d'une « négociation permanente ». L'entreprise conserve « une sécurité de revenu et de statut aux salariés », autrement dit leur assure le droit au revenu continu pour un travail discontinu et dont la discontinuité peut correspondre à une organisation du temps de leur choix. Le droit au « temps choisi » devra induire une nouvelle approche du travail « qui mettra chacun d'entre nous en mouvement vers d'autres modes de participation à la vie collective, à la société ». « L'entreprise devra perdre la place trop grande qu'à travers l'emploi salarié elle a prise dans la vie des hommes... C'est par un bouleversement complet de l'organisation du travail, tant dans l'entreprise que dans la société » que devra être donnée l'impulsion à un ensemble de changements. La société du travail sera relayée par une société de la « multiactivité ». En effet, « la réponse au chômage, à l'exclusion et au besoin de resocialisation qu'il produit, passe nécessairement par l'essor de la multiactivité et la diversification des lieux d'appartenance ». D'où la nécessité de diversifier les sources de revenu.

« L'entreprise doit à la société, dès aujourd'hui, de faire sauter le verrou de l'emploi en permettant aux personnes d'entrer progressivement, à leur rythme, dans la logique de la multiactivité... Mais à l'inverse, il appartient à la société... de créer le cadre juridique et politique correspondant ».

Le point de départ, cette fois, est donc une réflexion expressément politique. La multiactivité, la réduction de « la place trop grande » que l'entreprise et le travail ont pris, sont présentées comme une aspiration commune qui doit trouver son expression collective et sa réalisation poli-



tique par un changement de société. Ce changement est nécessaire à la survie (ou à la reconstitution) d'une société dans laquelle à la fois les personnes et les entreprises puissent s'épanouir en tirant parti de la nature nouvelle des forces productives. Cette société doit être constituée de manière que les formes d'emploi flexibles, discontinues, évolutives, loin d'être des causes de désintégration sociale, donnent naissance à de nouvelles formes de socialité et de cohésion.

Quelles qu'en soient d'autre part les limites, la réflexion du CJD se distingue du discours dominant en faisant ressortir clairement que la société fondamentalement différente dont « l'entreprise au XXI<sup>ème</sup> siècle » aura besoin n'a de chances de voir le jour que si elle s'impose indépendamment du besoin que les entreprises en ont. Cette « société de la multiactivité et du temps convenu » doit s'imposer en vertu de sa désirabilité intrinsèque. Elle doit s'imposer en raison des aspirations par lesquelles les individualités riches et autonomes, dont l'entreprise a besoin, transcendent leur fonction productive et deviennent irréductibles à celle-ci.

Bref, il faut repenser la société en fonction des aspirations qui naissent de l'autonomie accrue des personnes, au lieu de la penser en fonction du besoin qu'a le capital de s'asservir et de contrôler cette autonomie. Cette manière d'aborder la tâche politique a une conséquence importante : les conditions sociales par lesquelles, comme nous l'avons vu, l'entreprise postfordiste soumet à son pouvoir des forces de travail sur lesquelles elle a perdu le pouvoir de commandement, ces conditions sociales sont appelées à disparaître et, avec elles, l'emprise qu'elles assuraient au capital sur le travail. La réflexion du CJD sur cet aspect fait écho à la théorie du « general intellect » : **« La valeur trouve aujourd'hui sa source dans l'intelligence et l'imagination. Elle s'incarne dans l'immatériel. Le savoir de l'individu compte plus que le temps de la machine. L'homme, en portant son propre capital savoir, porte une partie du capital de l'entreprise. Cette mutation de la valeur aura des conséquences importantes dans l'avenir.**

**La propriété du capital se dissociera progressivement de celle de l'entreprise. L'entreprise devra être dotée d'une personnalité distincte de la société de capitaux. Dans la mesure où chaque personne détiendra une part grandissante du savoir, et donc de la valeur de l'entreprise, il y aura nécessité de mettre en commun et de négocier l'organisation quotidienne, le fonctionnement mais aussi les décisions les plus stratégiques. Qui pourra demain s'estimer propriétaire de l'entreprise ? »**

Comprenons bien : le salariat doit disparaître et le capitalisme avec lui.

Pensée jusqu'au bout de ses implications et de ses conséquences, la société de la multiactivité n'est pas un aménagement de la société de travail. C'est une rupture : une société autre. Pour que celle-ci se mette en place et pour que la multiactivité se développe, il ne suffira pas que « la société en ait créé le cadre juridique et politique » ; ni que « l'entreprise ait fait sauter le verrou de l'emploi ». Pour que la multiactivité se développe il faudra encore que la société s'organise dans ce but par un ensemble de politiques spécifiques c'est-à-dire que le temps et l'espace social soient aménagés de manière à signifier à chacun que tous attendent de tous qu'ils cumulent ou alternent une pluralité d'activités et de modes d'appartenance. Que la norme est que chacun appartienne ou puisse appartenir à une entreprise coopérative d'autoproduction, un réseau d'échanges de services, un groupe de recherche et d'expérimentation scientifique, un orchestre ou une chorale, un atelier d'art dramatique, de danse ou/et de peinture, un club sportif, une école de yoga ou de judo, etc. ; et que le but dans les « sociétés » sportives ou artistiques n'est pas de sélectionner, d'éliminer, de hiérarchiser mais d'encourager chaque membre à se renouveler et à se surpasser perpétuellement dans la coopération compétitive avec les autres; cette poursuite par chacun de l'excellence étant un but commun à tous. C'est par là que la « société de culture » (dont la société athénienne fut le prototype occidental) se distingue des sociétés de travail.



## 2. Voies de sortie

J'essaierai d'ébaucher maintenant cet « ensemble de politiques spécifiques » qui, en rupture avec la société de travail, pourraient ouvrir celle-ci sur une société de multiactivité et de culture. Il s'agit là d'un essai expérimental et exploratoire, poursuivant des buts comparables à ceux des « réformes révolutionnaires » que nous étions quelques-uns à proposer au début des années soixante :

1. Il s'agit tout d'abord de libérer la pensée et l'imagination des lieux communs idéologiques auxquels s'enchaîne le discours social dominant ; et donc de penser jusqu'à leur terme logique des expériences exemplaires qui explorent effectivement d'autres modes de coopération productive, d'échange, de solidarité, de vie.

2. Il s'agit de faire percevoir l'actuelle société en voie de désintégration du point de vue de la société et de l'économie radicalement autres qui se profilent à l'horizon des changements en cours comme leur sens ultime. Cela obligera, d'une part, à mieux cerner le sens de ces changements et les contours de ce qui demande à naître. Et cela obligera, d'autre part, à comprendre que nous ne vivons pas une « crise » qui pourrait être résolue par le rétablissement des conditions antérieures, mais une mutation par laquelle le capitalisme détruit lui-même les bases de son existence et produit lui-même les conditions de possibilité de son dépassement. Encore faut-il savoir s'emparer de ces conditions et penser le dépassement en partant de son terme ultime concevable. C'est à la lumière de celui-ci seulement que nous pouvons juger ce que nous faisons - ou omettons de faire.

3. Enfin, il s'agit d'« agrandir dans toute la mesure du possible la différence entre société et capitalisme », c'est-à-dire d'élargir au maximum les espaces et les moyens qui permettent la production de socialités alternatives, de modes de vie, de coopération et d'activités soustraits aux dispositifs de pouvoir du capital et de

l'État. D'élargir au maximum, en d'autres termes, les voies ouvertes à la « sortie du capitalisme », comprise au sens d'un Exode biblique qui invente ses « terres promises » chemin faisant.

Les acteurs institutionnels qui pourront décider de mettre en oeuvre ces politiques ne seront pas les acteurs de la société autre qui demande à naître. Tout ce qu'on peut demander à la politique, c'est de créer les espaces dans lesquels les pratiques sociales alternatives puissent se développer. C'est sous cet angle que doit être appréciée une politique qui permet la multiactivité et y incite ; la multiactivité étant à la fois le moteur et le but de l'exode, dans la mesure où elle relativise le rapport salarial, oppose et substitue au « travail » des modes de coopération différents. Nous le verrons plus loin à propos d'une politique tendant à « changer la ville » : l'évolution des mentalités est accélérée par celle de l'environnement social qui elle-même est accélérée par celle des mentalités. Les systémistes appellent « boucle récursive » ces effets qui engendrent la cause qui les engendre.

(...) Il est important de montrer que la possibilité d'un au-delà de la société capitaliste est inscrite dans l'évolution de celle-ci. Il faut montrer qu'une chose est possible pour qu'elle le devienne. C'est dans cet esprit que j'ébaucherai maintenant cet « ensemble de politiques » auquel j'ai fait allusion. Chacune d'elle est désirable en elle-même mais ne prend son sens qu'accompagnée et soutenue par les autres. Chacune existe déjà en germe. Aucune n'a de coût initial si grand qu'elle ne puisse être appliquée avec assez de vigueur pour enclencher sa propre dynamique. Mais chacune aussi, prise isolément, peut servir à accélérer des contre-réformes qui la discréditeront par l'usage que les puissances dominantes en feront. J'esquisserai un ensemble de politiques tendant :

- à garantir à tous un revenu suffisant ;
- à combiner redistribution du travail et maîtrise individuelle et collective du temps ;



- à favoriser l'efflorescence de nouvelles socialités, de nouveaux modes de coopération et d'échange par lesquels des liens

sociaux et de la cohésion sociale soient créés au-delà du salariat.

## 2.1. Garantir le revenu

La sécurité du revenu est la condition première d'une société de multiactivité. La garantie inconditionnelle à toute personne d'un revenu à vie aura toutefois un sens et une fonction foncièrement différents selon que ce revenu est a) suffisant ou b) insuffisant pour protéger contre la misère.

a) Destinée, selon ses partisans, à être substituée à la plupart des revenus de redistribution (allocations familiales et de logement, indemnités de chômage et de maladie, RMI, minimum vieillesse, etc.) la garantie d'un revenu de base inférieur au minimum vital a pour fonction de forcer les chômeurs à accepter des emplois au rabais, pénibles et déconsidérés. C'est là la position des néo-libéraux « friedmanniens » de l'École de Chicago mais aussi de libéraux allemands comme Mitschke et des conservateurs britanniques. Selon eux, le chômage s'explique par le fait que de très nombreux emplois potentiels, de faible qualification et de faible productivité, ne sont pas rentables quand ils sont normalement payés. Il faut donc subventionner ces emplois en permettant le cumul d'un revenu social de base insuffisant pour vivre avec un revenu du travail également insuffisant. On créera de la sorte un « deuxième marché du travail » protégé contre la concurrence des pays à bas salaires mais aussi, bien évidemment, contre les dispositions du droit du travail, vouées à disparaître. Plus le revenu de base est faible, plus « l'incitation » à accepter n'importe quel travail sera forte et plus aussi se développera un patronat de « négriers » spécialisé dans l'emploi d'une main-d'oeuvre au rabais dans des entreprises hautement volatiles de location et de sous-location de services.

Le « workfare » américain, légalisé fin juillet 1996 par le président Clinton, lie le droit à une allocation de base (le Welfare) très faible et l'obligation d'assurer un travail « d'utilité sociale » non payé ou à peine payé à la demande d'une municipalité ou d'une association homologuée. Le « workfare » a de nombreux partisans en France ainsi qu'en

Allemagne où des municipalités ont commencé de menacer des chômeurs de longue durée de leur supprimer l'aide sociale s'ils n'accomplissent pas des tâches « d'utilité publique » (travaux de nettoyage, de terrassement, de déblayage, etc.) pour lesquels une indemnité horaire de 2 DM leur est versée, destinée à couvrir leurs frais de transport et de vêtement.

Toutes les formes de « workfare » stigmatisent les chômeurs comme des incapables et des fainéants que la société est fondée à contraindre au travail - pour leur propre bien. Elle se rassure de la sorte elle-même sur la cause du chômage : cette cause, ce sont les chômeurs eux-mêmes : ils n'ont pas, dit on, les qualifications, les compétences sociales et la volonté nécessaires pour obtenir un emploi. On les occupera donc aux tâches les plus humbles. En réalité, le taux de chômage élevé des personnes sans qualification ne s'explique pas par leur manque d'aptitudes professionnelles mais par le fait que (en France comme en Allemagne) le tiers des personnes qualifiées ou très qualifiées occupe, faute de mieux, des emplois sans qualification et en évince ainsi celles et ceux qui devraient normalement pouvoir les occuper. Au lieu de subventionner les emplois non qualifiés par le biais d'un revenu de base, c'est donc des emplois qualifiés qu'il conviendrait de subventionner la redistribution en y abaissant fortement le temps de travail.

La conception ultraconservatrice du « workfare » coexiste cependant avec une conception postfordiste, défendue notamment par Yoland Bresson. Celui-ci préconise un « revenu d'existence » universel et inconditionnel de 1 800 F par mois qui remplirait la fonction à la fois d'indemnité de chômage total ou partiel et d'incitation au travail intermittent, à temps réduit, horaires et salaire variables. « Ce qui vient, c'est l'intermittence et ce qu'il faut donner à tous, ce sont les moyens de s'insérer dans le nouveau système... C'est en cela que le revenu d'existence est un moyen, non une fin en lui-même. »



Selon cette conception, le « revenu d'existence » doit permettre un travail-emploi intermittent et même y inciter. Mais le permettre à qui ? Là est toute la question. Un « revenu d'existence » très bas est, en fait, une subvention aux employeurs. Elle leur permet de se procurer du travail en le payant en dessous du salaire de subsistance. Mais ce qu'elle permet aux employeurs elle l'impose aux employés. Faute d'être assurés d'un revenu de base suffisant, ils seront continuellement à la recherche d'une vacation, d'une « mission » d'intérim ; donc incapables d'un projet de vie multiactive. Le « revenu d'existence » permet dès lors de donner un formidable coup d'accélérateur à la déréglementation, à la précarisation, à la « flexibilisation » du rapport salarial, à son remplacement par un rapport commercial. Le revenu continu pour un travail discontinu révèle ainsi ses pièges. À moins, bien entendu, que les intermittences du travail, sa discontinuité relèvent non pas du pouvoir discrétionnaire du capital sur le travail mais du droit individuel et collectif des prestataires de travail à l'autogestion de leur temps. Il en sera question plus loin.

b) L'allocation à tout citoyen d'un revenu social suffisant relève d'une logique inverse : elle ne vise plus à contraindre les allocataires à accepter n'importe quel travail à n'importe quelle condition mais à les affranchir des contraintes du marché du travail. Le revenu social de base doit leur permettre de refuser le travail et les conditions de travail « indignes » ; et il doit se situer dans un environnement social qui permette à chacun d'arbitrer en permanence entre la valeur d'usage de son temps et sa valeur d'échange : c'est-à-dire entre les « utilités » qu'il peut acheter en vendant du temps de travail et celles qu'il peut produire par l'autovalorisation de ce temps.

L'allocation universelle d'un revenu suffisant ne doit pas être comprise comme une forme d'assistance, ni même de protection sociale, plaçant les individus dans la dépendance de l'État providence. Il faut la comprendre au contraire comme le type même de ce qu'Anthony Giddens appelle

une « politique générative » (generative policy) : elle doit donner aux individus et aux groupes des moyens accrus de se prendre en charge, des pouvoirs accrus sur leur vie et leurs conditions de vie. Elle doit non pas dispenser de tout travail mais au contraire rendre effectif le droit au travail : non pas au « travail » qu'on a parce qu'il vous est « donné » à faire, mais au travail concret qu'on fait sans avoir besoin d'être payé, sans que sa rentabilité, sa valeur d'échange aient besoin d'entrer en ligne de compte.

L'allocation universelle d'un revenu suffisant doit donc être inséparable du développement et de l'accessibilité des moyens qui permettent l'autoactivité et y incitent, c'est-à-dire des moyens par lesquels les individus et les groupes peuvent satisfaire par leur libre travail une partie des besoins et des désirs qu'ils auront eux-mêmes définis. C'est pourquoi les discussions sur le montant d'un revenu suffisant n'ont pas grand sens en elles-mêmes : elles détournent du fond de la question posée par les mutations en cours, en situant celles-ci dans le cadre de la société salariale et en cherchant à financer l'allocation universelle par la redistribution fiscale. Or la perspective qui s'ouvre à nous et dans laquelle il faut se placer est celle d'une régression du travail emploi, des ventes de travail et de services, et d'un développement des équipements et des services collectifs, des échanges non monétaires et des autoproductions. Celles-ci, selon Frithjoff Bergmann, pourraient facilement couvrir 70 % des besoins et des désirs en deux jours de travail hebdomadaire.

Les formules présentement débattues peuvent rapprocher ou éloigner de ce terme ultime, ouvrir sur cette perspective ou la fermer, illustrer la nécessité d'une rupture ou l'ignorer. C'est sur cette base qu'il faut les juger. (...)

J'ai longtemps refusé l'idée d'un revenu social qui permette de « vivre sans travailler ». Et cela pour des raisons inverses à celles des disciples de Rawls pour lesquels le « travail » est « un bien » qui, au nom de la justice, doit être distribué équitablement. Non, le « travail » n'est pas « un bien » : c'est une activité nécessaire,



exercée, à l'époque moderne, selon des normes définies par la société, à la demande de celle-ci, et qui vous donne le sentiment que vous êtes capable de faire ce dont la société a besoin. Elle vous reconnaît, vous socialise et vous confère des droits par sa demande. Le « travail » vous tire ainsi de la solitude privée ; il est une dimension de la citoyenneté. Et il est, plus fondamentalement (comme travail qu'on fait), au-delà de sa détermination sociale particulière, une maîtrise de soi et du monde ambiant nécessaire au développement des capacités humaines.

À mesure que le poids de sa nécessité diminue, l'équité exige à la fois qu'il diminue dans la vie de chacun et qu'il soit équitablement réparti sur tous. C'est pourquoi, dans de précédents ouvrages, je voulais que la garantie à chacun d'un plein revenu soit liée à l'accomplissement par chacun de la quantité de travail nécessaire à la production des richesses auxquelles son revenu donne droit : par exemple 20 000 heures que chacun pourrait répartir sur toute sa vie en autant de tranches qu'il le souhaiterait, à condition que l'intervalle entre deux périodes de travail ne dépasse pas une certaine durée.

Cette formule, que je préconisais à partir de 1983, était cohérente avec la perspective de l'extinction du salariat et de la « loi de la valeur » : le revenu social garanti n'était plus un salaire. Elle était cohérente avec l'appropriation et la maîtrise du temps. Mais elle n'était pas cohérente avec les perspectives ouvertes et les changements introduits par le postfordisme. Je l'abandonne donc pour un ensemble de quatre raisons que voici.

#### Défense de l'inconditionnalité

a) Quand l'intelligence et l'imagination (le « general intellect ») deviennent la principale force productive, le temps de travail cesse d'être la mesure du travail ; de plus, il cesse d'être mesurable. La valeur d'usage produite peut n'avoir aucun rapport avec le temps consommé pour la produire. Elle peut varier très fortement selon les personnes et le caractère matériel ou immatériel de leur travail. Enfin le travail emploi continu et payé au temps est en

régression rapide. Il devient de plus en plus difficile de définir une quantité de travail incompressible à accomplir par chacun au cours d'une période déterminée. Il est impossible de mesurer la durée du travail des indépendants, artisans et prestataires de services immatériels. Seule l'allocation d'un revenu de base peut les inciter - et la plupart du temps leur permettre - de réduire leur activité professionnelle en faveur d'une vie multiactive. Seule l'allocation d'un revenu de base leur évitera d'avoir à se battre sur un marché du travail surencombré pour obtenir quelques miettes des montants globalement de plus en plus réduits que le patronat distribue pour rémunérer le travail. **L'allocation universelle et inconditionnelle d'un revenu de base cumulable avec le revenu d'un travail, est donc (dans un contexte que je préciserai plus loin) le meilleur levier pour redistribuer aussi largement que possible à la fois le travail rémunéré et les activités non rémunérées.**

b) L'inconditionnalité du droit à un revenu de base suffisant soulève des objections immédiates : ne va-t-elle pas produire une masse croissante d'oisifs vivant du travail des autres ? Ces autres ne vont-ils pas refuser de porter le fardeau de la nécessité et exiger que l'oisiveté soit interdite, le travail rendu obligatoire, sous la forme de « workfare » ou du service civil obligatoire « d'utilité sociale » ?

De nombreux partisans de l'allocation universelle, tant libéraux que socialistes, soulèvent ces objections. Mais ils rencontrent alors la difficulté suivante : quel contenu donner au travail obligatoire exigible en contrepartie de l'allocation de base ? Comment le définir, le mesurer, le répartir quand l'importance du travail dans l'économie devient de plus en plus faible ? Comment éviter, d'autre part, que le travail obligatoire ne concurrence et ne détruise une proportion croissante d'activités et d'emplois publics normalement rémunérés ? La réponse de Claus Offe et de Jeremy Rifkin, entre autres, consiste à situer le travail obligatoire dans le tiers secteur des activités qui répondent à des besoins non solvables et ne sont pas rentables pour l'économie marchande : « Activités bénéf-



voles de soin, d'éducation, d'utilité générale au sein d'associations homologuées ». L'allocation universelle servirait ainsi à créer « un secteur domestique postindustriel ». Elle deviendrait la rémunération d'un travail bénévole au service d'associations reconnues fondées sur le bénévolat : la rémunération du travail bénévole obligatoire.

On trouve une proposition voisine chez Diane Elson: « Une allocation universelle permettant de vivre sans travailler doit être liée, écrit-elle, à l'obligation faite à tout adulte valide d'accomplir du travail domestique, de soins et d'approvisionnement pour les personnes dépendantes. Les personnes qui prennent déjà soin d'un enfant, d'un malade ou d'une personne handicapée seront dispensées. »

Ainsi, dans un cas (chez Offe), le souci d'obtenir une contrepartie en travail qui ne concurrence pas l'emploi normal, conduit à prévoir ce contresens qu'est le bénévolat obligatoire. Ses effets pervers sont évidents : il fait se côtoyer de vrais bénévoles et des bénévoles contraints qui ont beaucoup de chances d'être traités comme des collaborateurs subalternes et voués aux tâches les moins gratifiantes. Car ils font - ou sont a priori soupçonnés de faire - en vue de s'assurer leur allocation ce que les vrais bénévoles font gratuitement, par conviction. L'activité bénévole obligatoire devient alors un piège : elle dévalorise l'activité des bénévoles contraints.

Dans l'autre cas, chez Elson, l'obligation faite aux allocataires de fournir du travail domestique efface (intentionnellement) la différence entre travail de production et de reproduction. Celui-ci est assimilé à celui-là et considéré comme pouvant ou devant en tenir lieu. Le caractère privé des activités domestiques est ainsi nié. L'obligation du parent envers son enfant, de l'adulte envers ses parents âgés, est posée comme une obligation sociale et placée sous contrôle public. Des conduites relationnelles spontanées - et dont la spontanéité fait la valeur affective - sont administrativement contrôlées et normalisées.

Dans les deux cas, l'allocation d'un revenu de base prend le sens d'une rémunération

d'activités familiales qui se trouvent ainsi irrésistiblement attirées dans le champ des activités par lesquelles on est tenu de « gagner sa vie ». Pour avoir droit à l'allocation de base, il faut soit avoir des enfants, soit s'occuper des enfants et du ménage d'autres personnes, soit être « bénévole » dans une association. Les activités dont le sens tient à leur désintéressement servent de moyen de s'assurer un revenu. La liste des activités « assimilables à du travail » n'a plus aucune raison de ne pas être étendue aux activités artistiques, culturelles, religieuses ou sportives. Devenues elles aussi moyens d'accéder à l'allocation de base, elles seront attirées à leur tour dans le champ de la raison instrumentale et de la normalisation administrative.

Il faut bien cerner ce qui est ici en jeu.

Si on veut que l'allocation universelle d'un revenu de base soit liée à l'accomplissement d'une contre-prestation qui la justifie, il faut que cette contre-prestation soit un travail d'intérêt général dans la sphère publique et que ce travail puisse avoir sa rémunération (en l'occurrence le droit à l'allocation de base) pour but sans que cela altère son sens.

S'il est impossible de remplir cette condition et si l'on veut que l'allocation universelle serve au développement d'activités bénévoles, artistiques, culturelles, familiales, d'entraide, etc., il faut alors que l'allocation universelle soit garantie inconditionnellement à tous. Car seule son inconditionnalité pourra préserver l'inconditionnalité des activités qui n'ont tout leur sens que si elles sont accomplies pour elles-mêmes. Je me rallie donc - après l'avoir longtemps contestée - à la position des partisans d'une allocation de base suffisante (et non minimale), « à inconditionnalité forte », selon l'expression d'Alain Caillé et Ahmet Insel. J'y vois la seule formule qui préserve le bénévolat et qui - tout en les rendant accessibles à tous - soustrait à la socialisation et à l'économicisation les activités « qui valent pour elles-mêmes comme leur propre fin ».

c) L'allocation universelle est la mieux adaptée à une évolution qui fait « du niveau général des connaissances, « know-





ledge », la force productive principale » et réduit le temps de travail immédiat à très peu de choses en regard du temps que demandent la production, la reproduction et la reproduction élargie des capacités et compétences constitutives de la force de travail dans l'économie dite immatérielle. Pour chaque heure, ou semaine, ou année de travail immédiat, combien faut-il de semaines ou d'années, à l'échelle de la société, pour la formation initiale, la formation continue, la formation des formateurs, etc. ? Et encore la formation elle-même est-elle peu de chose en regard des activités et des conditions dont dépend le développement des capacités d'imagination, d'interprétation, d'analyse, de synthèse, de communication qui font partie intégrante de la force de travail postfordiste. Dans l'économie de l'immatériel, « le travailleur est à la fois la force de travail et celui qui la commande ». Elle ne peut plus être détachée de sa personne : travailleur, travail et force de travail tendent à s'unifier dans des personnes qui se produisent. Et cette production a lieu, outre sur les lieux de travail, dans les écoles, les cafés, les stades, les voyages, les théâtres, les concerts, les journaux, les livres, les quartiers, les groupes de discussion, bref partout où les individus entrent en relation et produisent l'univers des relations sociales.

Dans les firmes avancées, la formation continue fait déjà partie du (temps de) travail et est rémunérée comme tel. Mais cet élargissement du contrat de travail à la formation n'est pas sans désavantages : il subordonne le droit à la formation et la nature de celle-ci aux intérêts des entreprises. Il développe chez les individus une autonomie fonctionnelle, limitée de manière à pouvoir être contrôlée et asservie. Une des fonctions de l'allocation universelle est, au contraire, de faire du droit au développement des facultés de chacun le droit inconditionnel à une autonomie qui transcende sa fonction productive et existe par et pour elle-même sur le plan moral (autonomie du jugement de valeur), politique (autonomie de la décision concernant le bien commun), culturel

(invention de styles de vie, modèles de consommation et arts de vivre), existentiel (capacité de se prendre en charge au lieu d'abandonner aux experts et autorités le soin de décider ce qui est bon pour nous).

#### Au-delà de la « loi de la valeur »

d) Il y a plus. L'allocation universelle d'un revenu social inconditionnel correspond le mieux à l'économie qui se dessine au-delà de l'impasse dans laquelle s'enfoncé l'évolution actuelle. Un volume croissant de richesses est produit avec un volume décroissant de capital et de travail ; la production distribuée par conséquent à un nombre décroissant d'actifs un volume décroissant de rémunérations et de salaires ; le pouvoir d'achat d'une proportion croissante de la population diminue, chômage, pauvreté, misère absolue se répandent. La productivité rapidement croissante du travail et du capital entraîne un excédent de force de travail et de capital. Celui-ci cherche à s'accroître sans passer par la médiation du travail productif - par des opérations sur les marchés financiers et les marchés des changes - ou en investissant dans des pays à très bas salaires. Les activités et investissements non rentables à court terme (recherche, éducation, services et équipements publics, sauvegarde du milieu ambiant, etc.) cessent d'être financiables par suite de la contraction de la masse des salaires mais aussi en raison des exonérations fiscales que les États consentent au capital pour freiner son exode. Privatisations des services publics, réduction des dépenses et prestations sociales s'enchaînent et la question habituellement posée aux partisans d'un revenu social : « Où allez-vous prendre l'argent ? » met le doigt sur l'impasse dans laquelle le système s'enfoncé : **bien que le temps de travail ait cessé d'être la mesure de la richesse créée, il reste encore la base sur laquelle sont assis les revenus distribués et le gros des sommes redistribuées et dépensées par l'État.** L'économie se trouve ainsi sur une pente où les sommes à prélever et à redistribuer pour couvrir les besoins individuels et collectif tendent à dépasser les sommes distribuées par et pour la production. Ce n'est pas seulement

l'allocation universelle qui n'est pas finançable sur ces bases. C'est (très visiblement en Grande-Bretagne et aux États-Unis) tout l'État et toute la société qui se disloquent.

**Wassily Leontieff résumait la situation par cette métaphore : « Quand la création de richesses ne dépendra plus du travail des hommes, ceux-ci mourront de faim aux portes du Paradis à moins de répondre par une nouvelle politique du revenu à la nouvelle situation technique ».**

Leontieff ne précisait pas à quelle nouvelle politique du revenu il pensait mais Jacques Duboin avait déjà indiqué en 1931 la « porte de sortie », et Marx en 1857 : La distribution des moyens de paiement devra correspondre au volume de richesses socialement produites et non au volume du travail fourni.

René Passet le dit en une formule lapidaire : « Ce que nous considérons aujourd'hui comme redistribution secondaire deviendra distribution primaire. » Parce qu'il résulte de systèmes intégrés « hommes-machines-organisation » dans lesquels « la contribution propre à chacun n'est plus mesurable », « le produit national devient un véritable bien collectif. La question de la distribution ne se pose plus en termes de justice commutative mais de justice distributive ».

La distribution de moyens de paiement ne sera plus un salaire mais ce que Duboin déjà appelait un « revenu social ». Celui-ci ne correspond plus à la « valeur » du travail (c'est-à-dire aux produits nécessaires à la reproduction de la force de travail dépensée) mais aux besoins, désirs et aspirations que la société se donne les moyens de satisfaire. Elle suppose la création d'une autre monnaie, non thésaurisable, que Passer, à la suite de Duboin, appelle « monnaie de consommation ».

Tel est de fait, le sens de l'évolution présente. Elle rend caduque la « loi de la valeur ». Elle exige de fait une autre économie, dans laquelle les prix ne reflètent plus le coût du travail immédiat, de plus en plus marginal, contenu dans les produits et les moyens de travail, ni le système des prix la valeur d'échange des produits. Les prix seront nécessairement des prix politiques et le système des prix le

reflet du choix, par la société, d'un modèle de consommation, de civilisation et de vie. Pensée jusqu'au bout de ses implications, l'allocation universelle d'un revenu social suffisant équivaut à une mise en commun des richesses socialement produites. A une mise en commun, non à un « partage ». (Le partage vient après : on ne peut partager entre tous que ce qui est à tous, donc n'est d'abord à personne.) René Passet le dit clairement quand il parle du produit national comme d'un « véritable bien collectif », produit par un travail collectif dans lequel il est impossible d'évaluer la contribution de chacun. Le principe du « à chacun selon son travail » en devient caduc. Au « travailleur collectif » tend à se substituer un sujet virtuel fondamentalement différent à mesure que le travail immédiat de transformation de la matière est remplacé comme force productive principale par « le niveau général de la science... et son application à la production », c'est-à-dire par la capacité des « individus sociaux » de tirer parti de la technoscience et de la mettre en oeuvre par l'auto-organisation de leur coopération et de leurs échanges. La revendication d'une allocation universelle inconditionnelle et suffisante s'inscrit dans cette perspective. Elle n'est pas réalisable immédiatement. Mais elle doit être pensée et amorcée dès à présent. Elle présente une valeur heuristique : elle dégage le sens le plus élevé possible sur lequel ouvre l'évolution présente. Inversement, elle met en relief le non-sens d'un système qui réalise des économies de temps de travail sans précédent mais fait du temps ainsi libéré une calamité parce qu'il ne sait ni le répartir, ni répartir les richesses produites ou productibles, ni reconnaître la valeur intrinsèque du « loisir et du temps pour les activités supérieures » (Marx). Elle fait apparaître l'appropriation individuelle et collective du temps rendu disponible comme un enjeu majeur et l'aptitude à l'autonomie, l'aptitude individuelle et sociale à tirer parti du temps disponible, à le charger de jouissance et de sens, comme une vertu cardinale. Elle renvoie d'emblée à cette autre société qui se dessine dans le prolongement des tendances à l'oeuvre. Dégager, expliciter la perspective sur





laquelle celles-ci ouvrent n'est pas un simple jeu ou luxe d'intellectuel. De cette explicitation dépend aussi la capacité de donner aux mutations à l'oeuvre le sens le plus élevé qu'elles peuvent avoir et de développer des actions, des conflictualités, des pratiques qui actualisent ce sens en visant à s'emparer de ces mutations. Le terme ultime auquel renvoie l'allocation inconditionnelle d'un revenu social de base est celui d'une société où la nécessité du travail ne se fait plus sentir comme telle parce que chacun, dès l'enfance, y est sollicité par et entraîné dans un foisonnement d'activités artistiques, sportives, technoscientifiques, artisanales, politiques, philosophiques, écosophiques, relationnelles, coopératives ; où des moyens de production et d'autoproduction sont accessibles à tous à toute heure, comme le sont déjà les banques de données et les moyens de télétravail ; où les échanges sont principalement des échanges de connaissances, non de marchandises et n'ont donc plus besoin d'être médiés par l'argent ; où l'immatérialité de la forme principale du travail de production correspond à l'immatérialité de la forme principale du capital fixe. Supprimé comme puissance séparée et autonomisée, celui-ci consiste alors principalement en l'aptitude à tirer parti du

savoir accumulé, à l'enrichir et à l'échanger, sans que sa valorisation s'impose aux individus comme une exigence étrangère, sans qu'elle leur dicte la nature, l'intensité, la durée et les horaires de leur travail.(..)

« Là où les hommes travaillaient douze heures ils n'en travaillent plus que six, et c'est cela l'authentique prospérité et richesse de la nation », écrivait en 1821 un Ricardien anonyme que Marx cite à plusieurs reprises. Il est impossible de dire plus clairement que le plein développement des forces productives dispense du plein emploi des forces productives (en particulier de la force de travail) et permet de faire de la production une activité accessoire. La productivité « gigantesque » que la technoscience confère au travail humain a pour conséquence de faire de la maximisation du temps disponible, et non plus de la maximisation de la production, le sens et le but immanent de la raison économique. « La véritable économie - celle qui économise - est économie de temps de travail. » La « véritable économie » aboutit à l'élimination du travail comme forme dominante de l'activité. C'est cette élimination du travail, son remplacement par l'activité personnelle qu'il s'agit désormais de vouloir politiquement et de rendre tangible par des changements dès à présent réalisables.

## 2.2. Redistribuer le travail, libérer le temps

Le temps de travail n'a cessé d'être réduit par les entreprises et continue de l'être, mois après mois. Le patronat a fait de la réduction du temps de travail (RTT) un mode de gestion, pis : une méthode visant à donner aux entreprises la maîtrise totale du temps, le pouvoir total sur la vie des prestataires de travail. La forme la plus perfectionnée de ce pouvoir est le « zero hour contract », introduit en Grande-Bretagne par les firmes automobiles japonaises et connu en Allemagne comme « Arbeit auf Abruf » : « l'employé » n'est pas employé mais tenu d'être en permanence à la disposition de l'entreprise, en attendant qu'on ait besoin de lui pour quelques jours ou quelques heures qu'on lui paiera au tarif

horaire convenu. Retour, en quelque sorte, aux journaliers qui, à l'époque de Zola - mais aussi présentement dans les docks et sur les marchés centraux des grandes villes - se présentaient à l'aube sur les lieux d'embauche dans l'espoir qu'un employeur daignera les employer pendant quelques heures.

La redistribution du travail a été opérée en dépossédant les prestataires de travail de tout pouvoir sur leur temps : les uns, dont la firme a besoin en permanence, travaillent à horaires flexibles, selon la conjoncture et les saisons ; les autres, temporaires, précaires, temps partiels, télétravailleurs, vacataires, travaillent par intermittence, de façon discontinue, ou ne travaillent pas du

tout. Le volume annuel total du travail, quoiqu'en voie de contraction, est redistribué sur un nombre croissant d'actifs (statistiquement, le nombre des emplois continue d'augmenter) mais de manière telle que personne n'est plus sûr de rien : les actifs craignent de perdre leur emploi (plus du tiers a déjà connu des périodes de chômage au cours des années récentes ; un sur six renonce à trouver un emploi et ne figure plus dans les statistiques) ; pour environ la moitié des actifs (et bientôt pour la majorité) les notions de durée du travail normale et de réduction du temps de travail n'ont plus de sens.

Que signifie, en effet, et que peut apporter la semaine de 31 heures, même annualisée, assortie d'un deuxième chèque pour compenser la perte de salaire, à celles et à ceux qui « galèrent » d'un McJob à un autre ; font dans l'année des dizaines de missions d'intérim (la moitié de celles-ci ne dépasse pas une semaine ; celles qui couvrent quatre semaines ou plus ne représentent que 5,7 % du total) ; sont employés à mi-temps et demi-salaire ; ou, payés à la tâche, travaillent spasmodiquement 75 heures pendant une semaine sur quatre ou cinq ?

Il est vrai qu'en réduisant fortement le temps de travail hebdomadaire, ou mensuel, ou annuel pour les emplois permanents, le travail stable peut être réparti sur un nombre d'actifs plus grand. C'est ce qu'a démontré l'exemple de Volkswagen. En réduisant de 36 à 28,8 heures le temps de travail hebdomadaire, VW a évité 30 000 licenciements dans un premier temps. Mais faute d'être poursuivie, cette RTT a rapidement révélé ses limites. En effet, elle n'a empêché par la suite ni les périodes de chômage technique, ni la compression continue des effectifs, ni les périodes de congé supplémentaires, payées ou non, ni de nouvelles formes de travail à temps très réduit, de travail de plus en plus discontinu.

Bref, elle a montré qu'une politique de RTT ne peut être efficace que si elle est évolutive et transcende le niveau de l'entreprise. Elle doit tenir compte du volume de travail salarié et de la proportion des emplois permanents et stables. Si elle veut à la fois

répartir un volume décroissant de travail sur un nombre croissant d'actifs, augmenter la proportion des emplois stables permanents et offrir des possibilités accrues de temps choisi, une seule voie s'offre alors à elle : rendre le travail de plus en plus discontinu, proposer aux actifs le choix entre de très nombreuses formes de discontinuité et transformer ainsi celle-ci en une liberté nouvelle : en droit de travailler de façon intermittente et de mener une vie multiactive dans laquelle travail professionnel et activités non rémunérées se relaient et se complètent.

C'est là ce qu'a proposé, en France, une entreprise moyenne de travaux publics (Rabot Dutilleul) qui, en été 1996, a introduit le système « un sur cinq » : il permet aux membres du personnel de réduire leur temps de travail d'un jour sur cinq, d'une semaine sur cinq ou d'un mois sur cinq. Ce droit au travail discontinu qui, chez Rabot Dutilleul, est une politique d'entreprise, est aux Pays-Bas et au Danemark une politique sociale, un choix de société. On trouve toutes les formes imaginables de RTT et de travail discontinu chez les Néerlandais qui comptent la plus forte proportion au monde (37 %) d'actifs à temps réduit. Le principal syndicat (FNV) y a publié un guide en dix points, intitulé « Choisis toi-même ton temps de travail ». De la semaine de deux, trois ou quatre jours à l'année de quatre, six ou neuf mois, tous les choix et toutes les combinaisons sont possibles.

Grâce à une loi introduite en 1993, les Danois sont allés plus loin dans cette voie en adoptant, selon les cas, le système du « un sur quatre », « un sur sept » (année sabbatique) ou « un sur dix », avec augmentation correspondante de l'effectif employé de façon permanente. La loi de 1993 est, en effet, une variante très souple de la formule que Michel Albert proposait dès 1982 dans son « Pari français » : elle permet à tout salarié de prendre un congé d'un an qu'il peut fractionner et étaler à sa guise sur la période de son choix. Pendant son congé, un chômeur prendra la place du salarié qui, de son côté, recevra 80 % de l'indemnité de chômage à laquelle il aurait droit s'il perdait son emploi. Cette indemnité s'élève normalement à 90 % du dernier salaire, pendant cinq ans.



Ce droit, conçu au départ comme un droit individuel des personnes, a pu être utilisé de manière imaginative par les syndicats pour réduire la durée du travail de tout l'effectif d'une entreprise et augmenter le nombre d'emplois permanents. Dans un cas, les travailleurs des transports publics ont décidé d'augmenter leur effectif de 10 % en s'organisant entre eux de manière que chaque année un dixième d'entre eux soit toujours en congé. Les éboueurs d'Århus, de leur côté, se sont organisés de manière à accroître l'effectif employé de 25 % : ils ont porté l'équipage des bennes à ordures à quatre personnes, mais chacune de celles-ci ne travaille que trois semaines sur quatre. La perte de salaire est de 9 % pour une réduction du temps de travail de 25 %.

Ces différentes formules montrent que la discontinuité du travail n'a pas besoin d'entraîner la précarité de l'emploi. Au contraire : plus le travail est discontinu, mieux la sécurité d'emploi peut être assurée. Car le travail discontinu n'est finalement rien d'autre qu'une réduction du temps de travail semestriel, annuel ou pluriannuel, avec répartition de l'emploi sur un plus grand nombre de personnes. Le droit à une année sabbatique tous les sept, dix ou cinq ans, le droit à un congé de formation annuel ou pluriannuel ; le droit à un an de congé parental que les deux parents peuvent se partager, fractionner à leur guise et étaler sur les trois ans qui suivent la naissance d'un enfant (formule suédoise) ; le droit à des congés pour prendre soin d'un enfant ou d'un parent malade ; le droit, enfin, qui n'existe encore qu'à l'état embryonnaire (pour les permanents ou délégués syndicaux par exemple) à un congé pour activités d'intérêt public tout cela conduit à rendre le travail professionnel de plus en plus intermittent et a finalement le même effet que le travail à temps partagé : une même tâche ou fonction est partagée par plusieurs personnes qui s'y relaient et qui, chacune, ont d'autres centres d'intérêt et exercent aussi d'autres activités dans leur vie.

La flexibilité des effectifs peut donc prendre d'autres formes que la précarisa-

tion de l'emploi, le recours à des intérimaires et à des temporaires que l'entreprise engage et rejette à sa guise selon les fluctuations de son carnet de commandes. La flexibilité peut - comme dans le système danois - consister à augmenter ou à réduire la discontinuité du travail, à augmenter ou à réduire la proportion des personnes pouvant se mettre en congé au même moment, tout en préservant leur statut et leur sécurité d'emploi.

**Il est donc possible de reconcevoir la discontinuité du travail, la flexibilité de sa durée et des effectifs comme une source non pas d'insécurité mais de sécurité et comme une forme du droit au « temps choisi ». Elle permet de relativiser l'importance du travail emploi dans la vie de chacun et de donner aux personnes qui le désirent la possibilité de varier leur travail, de changer d'entreprise, de rester en mouvement, d'expérimenter de nouveaux modes de vie et de nouvelles activités. Toutes les formes de discontinuité subie de l'emploi, de flexibilité subie des effectifs et des horaires sont à transformer en possibilité de choisir et d'autogérer la discontinuité et la flexibilité.**

Le système danois est actuellement celui qui permet d'aller le plus loin dans ce sens. Au lieu de subventionner l'emploi pour en réduire le coût salarial, il subventionne le non-travail et accroît le pouvoir des travailleurs en matière d'auto-organisation et d'autogestion de leur mode de coopération. Ses principes contiennent en germe l'ébauche d'une société et d'une économie autres :

- Il reconnaît que droit au travail et droit au non-travail sont d'égale importance et indissociablement liés. Le premier ne peut exister sans le second. L'idéologie du travail est découragée au profit du partage du travail.

- Il reconnaît à tous le droit de travailler de façon discontinue en même temps que le droit à un revenu continu. Celui-ci n'est plus une indemnité de chômage. Car le chômage n'est pas ici (comme le stipule sa définition juridique) une absence de travail subie par le chômeur mais une interruption du travail qu'il a choisie et qu'il a été incité à choisir par une disposition légale. Son



choix est politiquement légitimé comme étant conforme à un choix politique, de société. L'allocation des « chômeurs volontaires » est égale à 72 % de leur salaire normal (et non du salaire minimum), ce qui établit le revenu d'un mi-temps à 86 % de celui du plein-temps et le revenu pour un quart de temps à 79 % du plein-temps. Cette allocation est en réalité un revenu social garanti.

- Ce système se laisse appliquer avec une très grande souplesse dans les grandes comme dans les petites entreprises. Dans les micro-entreprises artisanales ou individuelles - où la durée du travail dépasse le plus souvent les 48 heures - il aura tendance à prendre la forme du travail « à temps partagé » (ou job sharing: plusieurs personnes se relayant à un même poste ou plusieurs équipes à un même travail de groupe) ou celle de l'association coopérative de plusieurs artisans qui mettent en commun et les « chantiers » et les commandes.

Discontinuité et précarité du travail cessent ainsi d'être synonymes. Plus le travail est intermittent, mieux la sécurité de l'emploi peut être assurée et plus grande aussi est la liberté des actifs dans le choix de leurs temps et périodes de travail. Inversement, plus la quantité de travail socialement nécessaire se contracte, plus sa répartition sur tous implique qu'il devienne de plus en plus discontinu pour chacun.

Mais c'est là aussi que se trouve la limite de la formule danoise. Elle garantit un revenu social conditionnel durant les intermittences du travail emploi. Elle ne peut toutefois garantir que tous puissent satisfaire aux conditions qui donnent droit à ce revenu social, à moins de fixer à un seuil de plus en plus bas la période de travail qui donne droit à une période de congé. À mesure que le volume de travail socialement nécessaire se contracte, les intermittences du travail emploi tendront à devenir plus importantes que les périodes d'emploi, les auto-activités plus importantes que le travail rémunéré, le revenu social plus important que le revenu du travail. La conditionnalité du premier aura de moins en moins de poids: il devra se rapprocher de plus en plus d'une alloca-

tion universelle inconditionnelle.

La formule du revenu continu pour un travail discontinu - et dont la discontinuité peut être autogérée par les collectifs de travail - n'en est pas moins particulièrement intéressante en tant que « politique de transition ». Évolutive, hautement instable, elle va au-devant d'une crise de financement qui soulèvera la question d'une redéfinition des bases et des formes de l'État providence et des orientations fondamentales de l'économie et de la société. Elle prépare au conflit de fond sur lequel sa crise débouche, par le haut degré d'auto-organisation, de concertation et de solidarité qu'elle engendre chez les travailleurs.

### Changer le travail

Je sais : quiconque évoque la garantie d'un revenu social suffisant finit par rencontrer l'objection que voici : « L'incitation au travail en sera fortement affaiblie et la société finira par manquer de main-d'oeuvre ». Il n'y a pas de bon argument à opposer à cette objection. La seule réponse juste est « Il faut donc faire en sorte que ce problème ne se pose pas ». Il faut faire en sorte qu'il n'y ait pas besoin d'« incitations » (en fait : de contraintes) pour que les gens aient envie de travailler. Dominique Méda a fait très bien ressortir la contradiction au sein du « discours social dominant » : il présente « le travail » comme un besoin fondamental de « l'homme », comme un « lien social » indispensable, une vertu, la source principale de l'estime des autres, de l'estime de soi ; mais dès qu'il est question de droits sociaux non liés au travail, on évoque le danger d'un « affaiblissement de l'incitation au travail ». C'est donc que « le travail » n'est pas si attirant, gratifiant, satisfaisant, intégrateur qu'il ne faille y « inciter » les gens en fixant plus bas que le revenu de subsistance les allocations sociales aux chômeurs.

Bref (j'y reviens plus longuement au chapitre suivant), pour changer la société, il faut changer « le travail » - et inversement. Le changer en l'affranchissant de l'ensemble des contraintes réifiantes (contraintes horaires, hiérarchiques, de





rendement) qui reflètent sa subordination au capital et qui, jusqu'ici, ont déterminé l'essence de ce qu'on appelle couramment « le travail ». Le changer en le réconciliant avec une culture du quotidien, un art de vivre dont, au lieu d'en être coupé, il deviendrait un prolongement autant qu'une source. Le changer grâce à l'appropriation dont il deviendra l'objet dès l'enfance, quand il pourra être vécu non plus comme une pénitence mais comme une activité immergée dans le temps de la vie, une voie vers l'épanouissement des sens, vers le pouvoir sur soi et les choses, le lien aux autres. Le changer dès l'enfance en liant (c'était déjà l'idée de Blonski, entre autres, à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle) l'apprentissage du savoir avec la fierté de pouvoir faire. On peut imaginer d'aller très loin dans ce sens, en combinant l'auto-enseignement avec la réalisation de projets de groupe à valeur écologique, sociale et culturelle, travail, études, expérimentation, échanges, pratique des arts et épanouissement personnel allant de pair et l'allocation d'un revenu de base intervenant tout naturellement au sortir de l'adolescence.

On peut imaginer que ce revenu, d'abord partiel, devienne intégral à mesure que les adolescents acquièrent et développent des gammes de compétences en assumant, en complément de leurs « études », des tâches pratiques d'une diversité, complexité et qualification croissantes, dans les activités de la cité et notamment dans les services publics. Le « travail » peut alors devenir tout naturellement une des dimensions de la vie, accompagné par et alternant avec une gamme d'autres activités dont la « productivité » n'entre pas en ligne de compte, bien qu'elles contribuent indirectement à la productivité du travail par les capacités créatrices, imaginatives et

expressives qu'elles développent.

Rainer Zoll proposait récemment une formule intermédiaire amorçant une transition dans ce sens : au sortir de l'adolescence, tout citoyen pourrait s'engager pour une durée variable dans un service civil volontaire, offrant au choix une gamme étendue d'activités d'intérêt écologique, social et culturel. Ce service - d'autant plus valorisant socialement qu'il est volontaire - « dont le rendement n'est pas mesurable en termes économiques » et qui, par conséquent, « ne doit pas être considéré comme un travail marchandise à rémunérer par un salaire », laisserait une marge d'initiative importante aux volontaires dans la définition de leurs tâches et de leurs horaires. Il donnerait droit à un « revenu de citoyenneté » assurant aux volontaires « un niveau de vie normal » non seulement pendant leur période de service, mais pendant une période deux ou trois fois supérieure : « Par exemple deux ou trois années de service donneraient droit à quatre ou cinq années supplémentaires de revenu social, sans autre obligation de la part des volontaires. »

On peut voir dans la formule de Zoll une variante de la formule danoise. Elle propose, comme celle-ci, un revenu social conditionnel lié à une période de travail sans prétendre pouvoir mesurer la quantité de travail à laquelle cette période correspond. On peut envisager que des périodes de service volontaire viennent rythmer l'existence tout au long de la vie active ; que certains services publics fonctionnent par appel au volontariat ; et que des primes viennent s'ajouter au revenu social de base en fonction de l'expérience, du niveau de qualification, de la durée et de l'intensité de l'engagement volontaire.(...)