

L'évolution de la question sociale

JACQUES LE GOFF
FLORENT GUEGUEN
PATRICE OBERT

MÉLINÉE LE PRIOL¹ : Nous allons aborder lors de cette table-ronde l'évolution de la question sociale, à travers trois prismes : la solidarité avec Florent Gueguen, directeur de la Fédération des acteurs de la solidarité, le travail avec Jacques Le Goff, qui été inspecteur du travail pendant 10 ans et qui est professeur émérite de droit public à l'Université de Brest, et enfin le politique, avec Patrice Obert, président des Poissons Roses. Selon vous, comment cette question se pose-t-elle aujourd'hui en France ? Quels en sont les urgences et les enjeux ?

JACQUES LE GOFF² : Ce titre indique bien la position centrale du travail entre la société, lieu d'exercice des solidarités et le politique, son agent organisateur, soit donc entre deux figures de la solidarité : côté société, la solidarité *chaude* et côté Etat, la solidarité *froide*, d'un côté, cette forme de solidarité spontanée qui se noue sur un mode interpersonnel entre des *visages* au sein des familles, des réseaux amicaux, des syndicats..., et de l'autre, celle qui emprunte les voies institutionnelles du droit social par nature impersonnel. Ici, les *visages*, là, des *masques*. Le moteur de la solidarité est à deux temps, tous deux indispensables. Et on le voit bien à propos du chômage face auquel la solidarité vive demeure insuffisante.

Le fait est que le travail est redevenu une question centrale après la séquence des années 1980-2000 où l'on a cru à son reflux et même à la « fin du travail » (Jeremy Rifkin). J'en veux pour preuve la pléthore d'ouvrages sur ce thème (en moyenne un par mois), ou encore l'annonce par le journal *La Croix* d'un supplément de 3 semaines, de la mi-novembre à mi-décembre sur « Les métamorphoses du travail ».

Comment donc s'expliquer ce que j'ai appelé le « retour en grâce » du travail³ ? Il y a trois raisons principales à cela.

1. La persistance du chômage, un chômage structurel de près de 10% de la population active (2.450.000 demandeurs d'emploi, en réalité 5.649.000 si l'on intègre toutes les catégories) qui crée vis-à-vis de l'emploi, du travail, une forte attente particulièrement pour les non-qualifiés, les plus touchés (18% des non-qualifiés contre 8% des qualifiés). Avec cette double conséquence de faire apparaître, pour tous, le travail comme un bien précieux et d'induire, du moins en principe, un impératif de solidarité vis-à-vis des catégories concernées.
2. Et cela d'autant plus que l'avenir du travail est plutôt sombre. Selon certains augures le numérique, l'intelligence artificielle, la robotique devraient révolutionner l'activité en affectant 50% des emplois. Pour Bruno Teboul, spécialiste du numérique, « *la vague d'automatisation*

¹ Mélinée Le Priol est journaliste au journal *La Croix*.

² Jacques Le Goff est ancien inspecteur du travail et professeur émérite de droit public à l'Université de Brest.

³ Jacques Le Goff, *Le retour en grâce du travail : du déni à la redécouverte d'une valeur*, Lessius, 2015, dans lequel il analyse le phénomène en le confrontant au discours de l'Eglise sur le sujet.

qui s'annonce sera un véritable tsunami ». Illustration spectaculaire, en Chine : l'impression en 3D d'un immeuble complet de 6 étages ! ; c'est aussi la suppression des postes mécanisables (guichetiers, caissiers, réceptionnistes) pouvant correspondre à de hauts niveaux de compétence tels les emplois de notaires, avocats et même juges. Aux Etats-Unis, de jeunes avocats ne trouvent pas de travail. La raison ? L'ordinateur Watson d'IBM peut livrer en quelques secondes une analyse sur des dossiers de moyenne complexité et avec un taux de pertinence de 90 %. Il en va de même des diagnostics médicaux... Enfin, on estime qu'aux Etats-Unis, la voiture et le camion autonomes menaceraient 4,1 millions d'emplois. Le rêve d'une société sans travail vire plutôt au cauchemar. Avec réactualisation de l'interrogation d'Emmanuel Mounier en 1948 : « *Mais que ferons-nous quand nous ne ferons plus rien ?* ».

3. Mais le phénomène le plus singulier c'est le regain d'intérêt pour le contenu de l'emploi, de l'activité laborieuse elle-même dans concrétude, et donc l'attention au travail simultanément découvert dans sa positivité après une longue période d'identification à l'aliénation, à la déshumanisation, bref à la souffrance selon un discours où le christianisme a eu sa part. Je ne dis pas que le travail soit devenu un lit de roses – les chiffres de la souffrance au travail le rappellent : leur coût avoisine les 5% du PIB – mais j'observe qu'on ose aujourd'hui le présenter comme un vecteur de construction de soi et d'épanouissement. A preuve, ce propos de François Chérèque, l'ancien patron de la CFDT, qui, retour d'un tour de France des entreprises, fait amende honorable : « *N'ai-je pas, s'interroge-t-il, une vision de leur situation plus négative que ces salariées ? [...] C'est une leçon de vie pour un syndicaliste comme moi, parfois enclin à noircir le tableau...* »⁴. Et un autre responsable cégétiste de souligner que « *dans notre projet, le travail n'est pas seulement envisagé sous son aspect de contrainte, de source de mal-être ou de souffrance. Nous voulons aussi le traiter dans sa dimension positive, au travers des satisfactions qu'il peut apporter* »⁵.

Ce que confirmeront les résultats de la grande enquête de la CFDT auprès de 200.000 salariés qui fait ressortir que 77% d'entre eux sont heureux ou très heureux au travail. Et cela vaut aussi pour les jeunes...

On est donc fondé à parler d'un regain d'intérêt pour le travail, réalité et valeur. Et c'est justement parce qu'il est réinvesti de sens qu'il constitue un enjeu majeur de solidarité.

Mais qu'est-ce qui a changé dans le travail réel au cours des trois dernières décennies ?

Je vois trois grands changements liés à sa personnalisation, à son atomisation et sa précarisation.

Personnalisation

Un phénomène qui coïncide avec l'entrée dans la société des services (70% de l'activité) où le « facteur humain » ne peut plus être gommé. Il faut se souvenir que jusque dans les années 70, la dimension intellectuelle, morale du travail comme activité se trouvait encore presque totalement passée sous silence. Dans le droit de l'hygiène, de la sécurité et même celui des conditions de travail, le salarié était perçu comme un corps protégé par un droit fonctionnant comme un « garde-corps » qui non seulement n'accordait aucune part à son initiative mais au contraire s'en méfiait et cherchait à la restreindre le plus possible.

D'objet de protection, il va devenir *sujet et acteur*. Et on peut dater le point d'inflexion du début de la décennie 1980 avec les lois Auroux de 1982 et de sa fin, avec la prise en compte par la Directive-cadre de juin 1989 de la santé au travail. C'est un nouveau cours et à un double titre. D'abord, parce que la personne se voit reconnue dans son intégrité et son intégralité à la fois comme corps, longtemps seul objet considéré par le droit, mais aussi comme esprit dans sa triple dimension intellectuelle, psychologique et morale. On finit enfin par admettre que la souffrance morale pouvait être aussi ravageuse que la souffrance physique seule prise en compte jusqu'alors. Et cela marque l'aboutissement du mouvement de ré-humanisation du travail initié par Georges Friedmann pour le meilleur comme pour tout le reste. En second lieu, parce qu'il est reconnu en tant qu'associé à l'œuvre de prévention qui, après avoir été pensée sans les travailleurs et souvent « contre » eux, à leur corps défendant pourrait-on dire, les intégrant désormais comme une variable pertinente.

La prise en compte de la « charge mentale du travail »⁶ au cours de la décennie 1980 va condenser ce

⁴ Patricia, Romain, Naila et les autres, 2011

⁵ Pascal Maussion, *CFDT Magazine*, juin 2011, p. 7.

⁶ Paul Sivadon, « Problèmes d'hygiène mentale posés par le travail industriel », *Droit social*, septembre-octobre 1957, p. 482

redéploiement des perspectives. Effets simplement mentionnés :

- Demande d'accomplissement et de reconnaissance accentuée du fait de l'implication de la personne dans son activité. Ce qu'exprime très bien... Alain Delon en rappelant ce que lui avait dit Yves Allégret : « *Ecoute moi bien : ne joue pas, je veux que tu vives. Sois-toi. Regarde comme tu regardes. Bouge comme tu bouges. Parle comme tu parles, c'est toi que je veux voir. Ne joue pas* »⁷. De l'importance de cette dimension dans les modes de gestion en termes d'attention aux qualités des salariés.
- Avec le risque d'insatisfaction attaché à cette haute idée du travail, particularité française : du fait du divorce entre l'idéal et la réalité, qui peut être générateur de souffrance (sentiment d'un travail mal fait, pas à la hauteur des exigences)
- Cette évolution confère une place nouvelle à l'initiative et la responsabilité des salariés, pour le meilleur et pour le reste... D'où l'engouement et parfois l'enfumage par l'appellation de « collaborateurs ».
- Risque d'indissociation et parfois confusion entre espaces professionnel et personnel. Patrick Flichy parle de « *travail ouvert* »⁸ selon la logique englobante du « faire ».

Mais la principale conséquence tient au fait qu'étant engagée presque totalement comme personne, le salarié est exposé non moins totalement dans l'entière de son être professionnel et personnel, rôle et visage confondus. D'où la montée en flèche des risques psycho-sociaux, du stress également lié à l'intensité du travail comme le burn-out, et du harcèlement moral... Plus la relation est personnalisée et plus est grand le risque de brûlure des visages. D'où l'importance du droit comme masque protecteur et catalyseur. Et c'est si vrai qu'on a longtemps considéré qu'une implication totale de la personne dans l'activité, comme dans le cas des prêtres et religieux, excluait la possibilité d'une relation contractuelle de travail.

Atomisation

Le collectif est en souffrance, engagé dans un processus de délitement sinon de dislocation. C'est un fait général dont le taux de syndicalisation tient lieu d'indice parmi d'autres.

Les causes en sont générales et presque civilisationnelles (date-charnière : 1974, avec l'individualisation des horaires de travail) mais aussi propres à un style de management qui va mettre à profit le changement culturel en faisant de la personne du salarié un facteur spécifique à optimiser dans le cadre d'une stratégie de projet et de productivité maximale dans le nouveau contexte du « capitalisme total » (Peyrelevede). D'où l'insistance sur les impératifs de performance, d'excellence c'est-à-dire de concurrence organisée entre les salariés dans le but plus ou moins avoué de contrarier la dynamique de solidarité. Dans son dernier livre, Pierre Rosanvallon cite ce mot d'Owen, grand penseur anglais du socialisme du début du XIXe siècle, qui trouve ici sa place : « *La concurrence conduit nécessairement à la guerre civile larvée entre les individus... Elle est productrice de tous les maux à tous les points de vue* »⁹. Tel est le résultat d'une conception du management qui joue de la division entre les salariés.

Le fait est que le social a connu une véritable transfiguration. On est passé d'un social des masses (cf. *Masses ouvrières*) compactes incarnées par les syndicats et partis, un social granitique à un social pulvérulent de type grappe de raisin ou tas de sable dans lequel la partie refuse d'être sacrifiée au tout. Ce qu'exprimait très bien le chef d'orchestre Carlo-Maria Giulini : « *L'orchestre n'est pas un instrument. C'est un ensemble formé de musiciens* ».

D'où la question aujourd'hui cruciale de savoir comment reconstruire le social à l'heure de l'individu accompli. Une véritable quadrature que Georges Gurvitch dénouait dans les années 1930 par recours à l'idée d'un social *transpersonnel*, un social dans lequel les individus ne se dissolvent pas.

Patrick Flichy propose l'image suggestive de l'orchestre de jazz dont les musiciens jouent à la fois *dans* et *avec* le groupe mais aussi *à distance* et *contre* lui selon une figure de confrontation-dialogue originale. C'est aussi la logique du *hacker* qui cherche à identifier les failles des dispositifs informatiques dans l'intérêt de tous... en principe.

Il s'agit désormais de tisser une conscience de solidarité à partir de rapports sociaux éclatés et distendus.

⁷ *Le Monde*, 22 septembre 2018

⁸ Patrick Flichy, *Les nouvelles frontières du travail à l'heure numérique*, Seuil, 2017

⁹ Pierre Rosanvallon, *Notre histoire intellectuelle*, Seuil, 2018, Page 337

Précarisation

Nous sommes entrés depuis une trentaine d'années dans le temps du précarariat avec 87% des embauches sous contrat à durée limitée (CDD, travail temporaire...) même si au total le travail précaire demeure largement minoritaire avec environ 12% du total des salariés en 2017 mais selon une progression constante (taux multiplié par 4 en 25 ans) avec prolifération des contrats de très courte durée et banalisation du contrat d'usage.

Même les CDI sont affectés. Car s'ils demeurent encore largement majoritaires parmi les salariés (88%), outre le développement d'un temps partiel souvent contraint, la nouveauté des deux dernières décennies tient à ce que ce type de contrat n'est plus par lui-même une garantie fiable contre la précarité. Le temps long qu'il incarnait se trouve hypothéqué par un triple effet de *halo*, de *siphon* et de *poupée russe*.

- Un effet de *halo* lié à la hantise de plus en plus partagée de la précarité. Ce point avait été remarquablement mis en évidence par Serge Paugam dans *Le salarié de la précarité*¹⁰ où il distinguait entre la précarité *par rapport à l'emploi* et la précarité *par rapport au travail*. Cette dernière affecte les salariés « *qui éprouvent peu ou pas de satisfaction dans le travail* ». Et ces salariés se caractérisent par une intégration tantôt *incertaine* tantôt *disqualifiante*. La France serait, des pays développés, l'un de ceux où le sentiment d'insécurité dans l'emploi est le plus fort.
- Un effet de *siphon* inhérent à l'assouplissement des règles de rupture du contrat de travail fréquemment contournées par le recours à la rupture conventionnelle. Ce « divorce à l'amiable » introduit en août 2008 permet une séparation en dehors des procédures habituelles avec le risque de pressions exercées sur le salarié pour l'« aider » à partir. En 2017, 421.000 procédures de ce type ont été homologuées par les services de l'Etat, ce qui place la rupture conventionnelle au troisième rang des causes de chômage après la fin des contrats à temps (51%) et les licenciements pour motif personnel (21,2%). Une évolution renforcée par un certain nombre d'autres mesures de facilitation des départs dont les règles assouplies du licenciement économique, le plafonnement des indemnités prud'homales, la rupture conventionnelle collective¹¹. Autant de mesures qui vident le CDI d'une part de ses vertus.
- Un effet *poupée russe*, avec l'introduction d'une bonne dose de précarité sous le manteau du CDI. Ce fut le cas du CNE (Contrat nouvelle embauche). Il était assorti d'une période de « consolidation », suite à la période d'essai, durant laquelle l'employeur pouvait rompre le contrat sans en donner le motif, le salarié se trouvant privé du droit à l'indemnisation chômage. Où se retrouvait le modèle anglais de *l'emploi à volonté (employment at will)* revenu sous la forme du « contrat zéro heure ». Deux figures l'illustrent aujourd'hui : le permatemps, on parle aussi de permittance, soit un CDI à contenu de missions de travail temporaire, et le contrat de projet calqué sur le contrat de chantier¹², à durée indéterminée mais pour un objet déterminé limité dans le temps¹³.

Mais au fond, s'agit-il encore de salariés, d'indépendants, de parasubordonnés ou d'autre chose encore ? Là aussi, l'incertitude est grande.

Car l'allure d'autonomie des salariés remet en question la notion de lien de subordination caractéristique du statut de salarié... C'est toute la problématique Uber, pour aller vite et derrière celle des faux-artistes¹⁴...

Parce qu'il demeure le ciment de la cohésion sociale et de l'intégration, le travail demeure un enjeu social, économique et politique majeur comme emploi (fonction économique) et comme activité (contenu), et un défi pour la solidarité.

¹⁰ Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, PUF, 2000

¹¹ En septembre 2017, 66 entreprises avaient entamé des négociations dans ce cadre, les plans sociaux ayant dans le même temps régressé de 24% sur une année.

¹² Sous réserve d'un accord de branche étendu

¹³ Il semble que là aussi les esprits évoluent puisqu'en septembre 2017, 71% des sondés s'y déclaraient favorables.

¹⁴ Cf mon histoire du droit du travail, *Du silence à la parole*, Presses universitaires de Rennes