

## Pour une société séparée ?

Felipe Van Keirsbilck

« El pueblo, unido, jamas sera vencido »  
(*prophétie populaire*)

« Ne pensez pas que je vienne jeter la paix sur la terre (...)  
Je viens diviser l'homme et son père,  
la fille et sa mère, la bru et sa belle-mère. »  
(*prophétie impopulaire - Matthieu, 10, 34-35*)

En quoi une expérience de syndicaliste éclaire-t-elle le sens de la **séparation** dans la société, ou de la société ? Autrement dit : qu'est-ce qu'une société séparée ? Et une société unifiée ?

Cette interrogation résulte du fait que nous vivons une époque où la représentation de nos sociétés comme séparées est fortement remise en question : la société sans classes que Marx appelait de ses vœux, il semble que le libéralisme mondialisé l'ait réalisée. Ce qui laisse présager qu'il y a du sens à chercher derrière d'apparents paradoxes.

Notre réflexion s'appuie sur une expérience, qui s'inscrit dans une histoire.

Raconter une histoire suppose de choisir un début, de délimiter des séquences et d'adopter un point de vue. Dans les pages qui suivent, nous brosons une histoire du capitalisme « industriel », en Europe occidentale, entre le début du 19<sup>ème</sup> et du 21<sup>ème</sup> siècle.

Le point de vue à partir duquel nous brossons ce tableau est celui de la représentation des travailleurs salariés. Le mot « représentation » aura son importance dans cette histoire : il s'agira notamment de voir comment les réalités (techniques, économiques) qui se « présentent » sont « représentées » dans l'espace politique et juridique : le jeu du réel et de sa représentation méritera notre attention.

Dans cette histoire, nous identifions trois moments importants : une (double) **séparation** originelle ; la construction d'une représentation organisée de cette **séparation** ; et enfin l'empire du consensus qui semble s'instaurer aujourd'hui. Nous nommons ces moments des « strates » dans la mesure où il nous est apparu que ces trois figures ne se succèdent pas, mais se superposent.

## **1. Naissance du capitalisme et séparation de soi**

---

Quand et comment naît le capitalisme industriel<sup>1</sup> ? On considère généralement que les facteurs déterminants ont été l'ouverture des marchés coloniaux, la mise en œuvre de puissances techniques nouvelles (machine à vapeur, chemin de fer) et l'accumulation initiale permettant d'investir dans des unités de production de plus grande dimension.

### **Les prolétaires : doublement séparés**

A l'exemple des enclosures en Angleterre (voir ci-dessous), la privatisation progressive des ressources communes en Europe va séparer des millions de « travailleurs libres » des moyens de leur subsistance. En effet, si la condition de prolétaire naît avec le capitalisme industriel, les

---

<sup>1</sup> Certains auteurs considèrent que c'est le capitalisme tout court qui apparaît, fin du 18<sup>ème</sup> siècle, avec l'industrie ; d'autres privilégient la continuité avec le « capitalisme marchand » qui voit la montée en puissance des bourgeoisies depuis le 15<sup>ème</sup> siècle. Ici, c'est la généralisation de la relation salariale qui nous intéresse, et la transformation de la société qui s'ensuit ; c'est pourquoi nous nous limitons à cette forme industrielle du capitalisme, dans laquelle le prélèvement de richesse par les détenteurs de capitaux se fait via le salaire, c'est-à-dire le paiement du travail à un « prix » inférieur à la valeur ajoutée produite.

hommes et les femmes en voie de prolétarianisation existaient forcément avant. D'où viennent-ils ? Que faisaient-ils auparavant ? Ils étaient petits artisans, ou le plus souvent petits agriculteurs ; ils tiraient leur subsistance (alimentation, bois, eau) d'un certain nombre de biens propres (lopin, petit élevage) ou communs (prés communaux, forêts libres). Désormais « prolétaires » ils devront attendre leur revenu d'un salaire. En réalité, cette transformation ne s'est pas faite très rapidement, ni sans résistances. Une bonne part des travailleurs des fabriques, dans les premières générations, sont encore des saisonniers, pour qui les quelques mois de salaire de la morte saison agricole représentent d'abord un appoint, avant de devenir peu à peu le principal, puis le seul revenu.

**Seconde séparation** : ce salaire sera la contrepartie d'un travail qui ne leur appartient pas.

En effet, rien ne leur sera laissé de ce qui permet à quelqu'un de dire « mon travail » : ni la propriété des outils, ni la décision de produire (quoi ? en quelle quantité ? avec quelle qualité ?) ni, finalement, avec le taylorisme, la maîtrise des gestes et des savoir-faire. Pour rappel, on désigne par là, du nom de l'ingénieur états-unien Frédéric Taylor, la mise en œuvre d'une « organisation scientifique du travail » ; mais le taylorisme est loin de se limiter au travail à la chaîne. Dans *L'entreprise efficace*,<sup>2</sup> qui démontre la généralisation récente du taylorisme, Guillaume Duval définit le taylorisme par quelques traits, dont la décomposition des procès de travail en gestes simples et répétitifs, la formalisation de consignes qui prescrivent ces gestes, et la **séparation** entre conception et exécution. Cette définition permet de comprendre que, sans chaîne de montage et sans contremaîtres, les employés d'un McDonald's ou d'une compagnie d'assurance dans lequel un logiciel décompose et répartit minutieusement les opérations sont aujourd'hui largement « taylorisés ».<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> DUVAL Guillaume, *L'Entreprise efficace à l'heure de la Swatch et de McDonald's*, Syros – La découverte & Alternatives économiques, 1998

<sup>3</sup> « *cheap guys, expensive tools* » (« A types bon marché, machines chères ») est une citation attribuée à Taylor, et qui mérite d'être rappelée à temps et à contretemps, tant elle exprime en 4 mots seulement le lien étroit entre la machinisation (ou la « substitution de capital au travail ») et la déqualification de la main d'œuvre – et donc aussi la pression à la baisse des salaires, les « cheap guys » étant nombreux, interchangeables, et jetables à l'occasion.

Privatisation des moyens de production, dépossesion des savoir-faire professionnels : le rappel de cette double **séparation** bien connue est important, face à certaines descriptions excessivement abstraites et juridiques de la condition salariale, qui présentent le travailleur salarié comme quelqu'un dont la subordination proviendrait du *contrat de travail* dans les liens duquel il est engagé. C'est évidemment vrai : mais cette vérité d'évidence masque la vérité première : si le salarié dépend réellement de quelque chose, ce n'est pas du « contrat », mais bien de la nécessité d'assurer sa subsistance – et souvent le salaire sera pour cela le seul ou le moins mauvais moyen. Qui peut croire sérieusement que ce soit le contrat qui contraigne le travailleur à se rendre chaque matin à un travail qui est si peu le sien ?

Dans un monde où les ressources, les outils et une grande partie des savoir-faire ne nous appartiennent plus, perdre de vue que la « dépendance » du travailleur salarié tient à la nécessité de la subsistance, c'est risquer d'incriminer le remède plutôt que le mal. Le « contrat de travail » en effet, en formalisant dans un droit sui generis<sup>4</sup> la dépendance économique du salarié, permet de le protéger plus ou moins : ce sera l'objet, ci-dessous, de l'examen de la deuxième « strate » de notre histoire.

## Une société séparée en 2 classes ?

Cette double **séparation** coupe le *travailleur* de ses ressources et de son métier ; cela entraîne-t-il ipso facto qu'elle divise la *société* en deux ?

La réponse est affirmative dans la mesure où la position par rapport à la propriété des moyens de production conduit à deux situations antagonistes sur le partage des richesses produites. On désigne par l'expression « conflit salarial » le fait que les uns tirent leur revenu en

---

<sup>4</sup> le développement de ce point nous prendrait trop de place : qu'il suffise de dire que le droit social n'apparaît dans les codes qu'autour de 1900, structuré – à l'inverse du séculaire droit civil – sur l'idée que les relations de travail sont essentiellement **inégalitaires** ; en ce sens le contrat de travail n'est absolument pas un contrat : c'est un document qui acte que, du fait qu'il entre dans une relation salariée, le travailleur bénéficie ipso facto (sans que le contrat ait besoin de le stipuler !) de l'ensemble des protections et droits collectifs présents et à venir.

prélevant une partie des richesses produites au nom du droit de propriété, les autres au nom du salaire.

Certes, on peut élever des objections quant à l'effectivité de cette **séparation** en deux classes, et notamment que :

- d'une part, il y a des hommes et des femmes qui ne se situent pas par rapport au clivage salarial : en particulier, les travailleurs indépendants.
- d'autre part les individus, quoique assez largement déterminés par leur situation objective, gardent une liberté de se situer subjectivement comme appartenant (ou pas) à tel ou tel groupe : c'est la distinction classique entre classe « en soi » et classe « pour soi » : ce n'est pas parce que ma situation objective est celle des travailleurs salariés que je vais automatiquement m'identifier à cette classe et à ses solidarités.

Pourtant, au long du 20<sup>ème</sup> siècle, l'extension objective de l'industrialisation et de la salarisation a réduit le travail réellement indépendant à une faible marge ; et la revendication syndicale de pouvoir représenter les intérêts des salariés dans des lieux de décision a été largement rencontrée, sur le plan national, contribuant à donner à l'appartenance à la « classe salariée » une assise institutionnelle forte. L'ensemble conduit à ce que la **séparation** en deux classes autour du clivage sur l'origine du revenu (profit / salaire) devienne une réalité déterminante. Non pas une donnée naturelle (on peut aussi si l'on veut discerner dans la société 4, ou 7, ou 11 « catégories » sociales), mais une réalité sociale instituée historiquement et politiquement. Si bien qu'on peut affirmer que le monde industriel est traversé par la **séparation** entre « prolétaires » et propriétaires des capitaux et ressources. Et que jusqu'ici, en Europe du moins, cette **séparation** a donné lieu à une identité de classe dont la force et la prégnance ont varié, mais pas disparu.

## L'inscription du capitalisme dans la loi

Comment ces transformations techniques, monétaires, géographiques se traduisent-elles dans l'espace du droit ? Nous voudrions brièvement mettre en évidence trois législations contemporaines de l'apparition du capitalisme en assumant ce qu'il peut y avoir d'arbitraire dans ce choix de trois moments législatifs sans rapports immédiat entre eux, si ce n'est le lien de chacun d'eux avec la naissance du capitalisme, et avec le thème de la **séparation**.

### FRANCE, 1791 : LA LOI LE CHAPELIER

En France, au lendemain de la Révolution, une loi est promulguée par l'assemblée constituante sous la présidence de l'avocat Isaac Le Chapelier : elle interdit les corporations et les coalitions de métier. Au premier chef, cette loi est restée célèbre dans la mémoire ouvrière comme la première loi anti-syndicale, et il est bien vrai qu'elle vise notamment les « coalitions d'ouvriers » (voir l'art. 8 dans l'encadré). Il est vrai aussi qu'a posteriori c'est l'abrogation de cette loi, un bon siècle plus tard, qui permettra le développement au grand jour du mouvement syndical ourdi dans la clandestinité au 19<sup>ème</sup> siècle.

En seconde analyse, néanmoins, nourrir un minimum de soupçons par rapport à cette lecture classique permet de mieux en saisir la signification réelle. Dans l'esprit de ses auteurs de 1791, cette importante loi pouvait-elle viser au premier chef un mouvement syndical qui n'allait prendre quelque importance, en France, que près d'un demi-siècle plus tard ? Un examen plus minutieux indique plutôt que les Constituants, « dont la théorie du libéralisme économique ne reconnaît que l'individu, voulaient avant tout supprimer les corporations de maîtres et de compagnons pour donner la libre accession au patronat pour tous. C'est le sens de la loi d'Allarde du 2 mars 1791, premier pas vers la loi Le Chapelier. »<sup>5</sup>

Face à l'anachronisme d'une loi anti-syndicale « par anticipation », on voit donc la réalité plus nuancée d'un processus législatif initié par la loi

---

<sup>5</sup> Source : <http://www.force-ouvriere.com/journal/histoire1/234.html>

d'Allarde, par lequel le législateur de 1791 cherchait principalement à briser les antiques corporations, bien plus qu'à interdire les syndicats embryonnaires. « Mais cette loi crée un vide. Au printemps 1791, compagnons et apprentis en profitent pour s'organiser face à la crise économique. (..) Ainsi la coalition des compagnons charpentiers qui tente d'imposer un tarif aux patrons. »<sup>6</sup>

Quelques mois plus tard, cette loi sera donc « recyclée » et étendue. Elle a donc bien servi, un siècle durant, contre les syndicats naissants, mais c'est contre d'anciennes divisions qu'elle était dirigée. Il faut donc garder à l'esprit que si le capitalisme introduit dans le corps social une **séparation** profonde, qui sera notre sujet principal, on se tromperait en imaginant la société comme précédemment unifiée.

Pourtant cette **séparation** nouvelle est plus radicale, à deux titres : là où l'ancien régime connaissait de multiples états et corporations, le capitalisme conduit à (essentiellement) deux classes. Secundo : si les anciennes corporations étaient entre elles essentiellement complémentaires, les patrons et les travailleurs sont profondément antagonistes, autour du partage de la richesse produite.

#### Extraits de la Loi Le Chapelier de juin 1791

Art. 1 : L'anéantissement de toutes espèces de corporations des citoyens du même état ou profession étant une des bases fondamentales de la constitution française, il est défendu de les rétablir de fait (...)

Art. 2. Les citoyens d'un même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d'un art quelconque ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements **sur leurs prétendus intérêts communs**.

Art. 8. Tous attroupements composés d'artisans, ouvriers, compagnons, journaliers, ou excités par eux contre le libre exercice de l'industrie et du travail (...) seront tenus pour attroupements séditionnels, et, comme tels, ils

---

<sup>6</sup> ibidem

seront dissipés par les dépositaires de la force publique, sur les réquisitions légales qui leur en seront faites, et punis selon toute la rigueur des lois (...)

## ANGLETERRE, 1801 : LE « GENERAL ENCLOSURE ACT »

L'histoire sociale garde du « General Enclosure Act »<sup>7</sup> le souvenir d'un moment déterminant de l'origine de la révolution industrielle anglaise, et donc de la naissance du capitalisme industriel en général. Par rapport à un projet de réflexion sur la **séparation**, il n'est sans doute pas anodin que cette loi ait trait à des *clôtures* ...

La libre disposition des prairies en friche pour le bétail a fait l'objet de controverses tout au long du Moyen-Âge, mais la règle générale demeurait que la pâture y soit libre ; une famille, même pauvre et dépourvue de terres, pouvait donc contribuer à sa subsistance en y faisant paître ses quelques bêtes.

Le terme « enclosure » désigne le fait de clôturer une terre non cultivée, afin d'en interdire l'accès et d'empêcher qu'elle serve de pâture communale. En 1801, le « General Enclosure Act » vient consacrer le long « mouvement des enclosures », par lequel, tout au long du 18<sup>ème</sup> siècle, les tribunaux et règlements locaux ont permis à des Lords d'accaparer ces prairies communes. En un demi-siècle, la proportion de terres privatisées et clôturées va dépasser un cinquième de tout le territoire.

---

<sup>7</sup> « An **Enclosure Act** is any of a number of United Kingdom Acts of Parliament which enclosed common land in the country. This meant that the rights that people once held, to graze animals on these areas when not planted by crops, were now being denied. Enclosure acts for small areas had been passed sporadically since the 12th century but the vast majority of them were passed between 1750 and 1860. Much larger areas were also enclosed during this time and in 1801 the first General Enclosure Act was passed to tidy up previous acts. In 1845 another General Enclosure Act allowed for the employment of enclosure Commissioners who could enclose land without submitting a request to parliament. Under this process there were over 5000 individual enclosure acts and 21% of land in England was enclosed, this amounts to nearly 7 millions acres (28,000 km<sup>2</sup>). » ( source : laborlawtalk.com)

Sur le continent, des dispositions semblables viendront autoriser la privatisation des prés communaux et des bois. On voit bien en quoi l'appropriation de terrains par des familles fortunées facilitera l'installation d'industries ; on a vu aussi, ci-dessus, que pour le petit paysannat ces clôtures ont contribué à pousser les petits paysans et artisans vers les manufactures.

## ENTRE 1830 ET 1870 : DEVELOPPEMENT DU STATUT DE SOCIETE ANONYME (S.A.)

Si, dans les abrégés d'histoire sociale, la *loi Le Chapelier* et l'*Enclosure Act* sont des « classiques », on accorde souvent moins d'importance au troisième moment législatif librement choisi ici pour réfléchir à la **séparation** aux origines du capitalisme. C'est pourtant une œuvre politique majeure des jeunes états bourgeois au 19<sup>ème</sup> siècle, que de créer la forme juridique permettant le développement de l'entreprise capitaliste : la « Société Anonyme » (ou « société par actions »).<sup>8</sup>

De quoi s'agit-il ? Une S.A. est une personnalité juridique distincte (séparée) des personnes qui la constituent, et qui ne s'y engagent que pour un montant d'argent limité. A la différence de l'artisan ou du commerçant indépendant qui ne fait qu'un avec son commerce ou son entreprise, et y engage donc ses biens personnels et familiaux, l'actionnaire d'une S.A. jouit d'une distinction claire entre ses biens à lui et ce qu'il confie (avec d'autres en principe) à une « société » juridiquement distincte.

Jusque là, le développement de l'industrie était entravé par la difficulté de séparer la *fortune* (les capitaux) de *l'homme fortuné* (le propriétaire foncier, le commerçant enrichi...). Un bourgeois isolé disposait rarement des fonds pour investir dans une grande industrie – et encore en disposerait-il, sans doute sera-t-il réticent à risquer tous ses biens dans

---

<sup>8</sup> Pour l'histoire belge, les dates marquantes sont 1837 et 1845 (lois autorisant la création de sociétés anonymes sous un régime d'autorisation préalable) et 1873 (loi supprimant le régime d'autorisations et la tutelle de l'Etat) ; en France ce contrôle sur la création des S.A. est partiellement supprimé en 1863, et totalement abrogé par la loi du 24 juillet 1867.

une aventure industrielle et d'associer plusieurs personnes sur base de leurs biens propres.

La bourgeoisie traditionnelle, rurale majoritairement, se contentait donc d'investir dans des « petites » industries, ne requérant pas des investissements très élevés, et promettant de rentrer rapidement dans ses fonds. Elle voit dans l'idée des « sociétés anonymes » la menace de concentrations industrielles qui l'élimineront progressivement des marchés. Tant que les intérêts de cette petite bourgeoisie traditionnelle domineront les appareils d'Etat, la société anonyme sera entravée<sup>9</sup>.

Mais les bénéfices que permettent les investissements industriels importants auront raison de cette résistance ; les bourgeoisies foncières et provinciales finiront elles-mêmes par se rendre compte qu'il vaut mieux suivre les pas des nouveaux bourgeois industriels, et que si les grandes industries se préparent à tout absorber, le mieux serait encore de s'y associer.

« les libéraux plaident en faveur d'une association des capitaux pour combattre le retard français dû à la taille et la durée trop limitées de sociétés. Il s'agit pour eux de transformer le statut de la société anonyme pour qu'elle devienne *'la véritable association de notre temps'* (...) La loi de 1867, instituant la société anonyme, rompt avec la conception précédente de la société commerciale conçue comme un " agrégat de personnes " pour reconnaître le principe d'une " personnalité morale " distincte des personnes physiques l'ayant créée. La société anonyme lie l'avènement de la personnalité morale à la propriété de capitaux. »<sup>10</sup>

Les résultats de cette création du statut de S.A., puis de sa dérégulation, seront fulgurants : en quelques décennies, des capitaux gigantesques

---

<sup>9</sup> « Le gouvernement a le devoir de refuser l'autorisation à toute société anonyme ayant pour objet d'exploiter des industries auxquels les efforts privés et l'association ordinaire suffisent. L'équité (..) s'oppose à ce que la puissance publique établisse arbitrairement le privilège de la S.A. au profit de quelques-uns pour faire concurrence à tous » *Moniteur Belge* (journal officiel) du 28 avril 1837 ; cité par Michel Quévité « Les causes du déclin wallon », 1978 – aimablement communiqué par Jean Daems.

<sup>10</sup> Jean-Louis Laville, « La genèse de l'économie sociale et solidaire en France » in *Une troisième voie pour le travail*, Paris, Desclée de Brouwer, 1999.

seront mobilisés, issus tant des vieilles fortunes foncières que du rendement vertigineux des premières industries du paradis libéral originel. La S.A. est devenue et restée la forme « naturelle » de l'entreprise : aujourd'hui, bien des administrateurs de société seraient perplexes devant les débats enflammés qui entourèrent cette invention.

La conséquence de ce développement est évidente : pour tout détenteur de capitaux, il est désormais possible de *séparer* son destin personnel de celui des sociétés dans lesquelles il risque une part de ses biens.<sup>11</sup>

### **Encourager la séparation, interdire sa représentation.**

Les trois législations évoquées ci-dessus ont donc à voir avec l'idée de **séparation**, mais de façon contradictoire :

- les deux dernières autorisent, sur le plan des rapports de production, *la séparation de fait de moyens de production* (terres communes privatisées par des clôtures, capital industriel séparé de la fortune personnelle grâce au statut de S.A.) ;
- la première interdit, sur le plan politique et social, *la représentation de la séparation* née du développement du capitalisme

Retenons de cette première strate de notre histoire que le capitalisme sépare l'homme ou la femme d'avec son travail, ce qui indirectement sépare d'une manière nouvelle, et plus conflictuelle, la société en deux classes. Et que sur le plan législatif, cette **séparation** est encouragée par des possibilités nouvelles de circonscrire les deux ressources essentielles que sont la terre et le capital ; mais la représentation collective de cette **séparation**, par des « coalitions », est interdite, et sera durement empêchée jusqu'au dernier quart du 19<sup>ème</sup> siècle.

---

<sup>11</sup> Une autre conséquence de la généralisation du statut de S.A., liée à la monétarisation de l'économie, déborde de la réflexion sur la **séparation**, mais mérite d'être soulignée ; l'anonymat de la S.A. rompt le lien entre la détention de capitaux et le « statut social » de la personne dans son environnement social. Dans l'ancien régime, le seigneur féodal ou le grand propriétaire foncier était à la fois exposé socialement (la fortune donne des droits, mais aussi des devoirs de charité ou d'assistance) et limité concrètement (on peut posséder 10 hectares, 100, 1.000, mais il y a forcément une limite : on ne peut posséder plus de terres qu'il n'y en a !). Abstraite et anonyme, la fortune investie dans et accumulée par l'industrie capitaliste n'a ni visage ni limite : dans un livre de comptes, il y a toujours de la place pour rajouter un zéro.

Jusqu'à ce que commence la deuxième étape ...

## 2. Développement du syndicalisme : représenter un monde séparé

---

Que faire de cette **séparation**, et du mode de production capitaliste qui en est la source ? L'abolir ou l'aménager ? Ce sera l'objet de longs débats mais, dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, l'option majoritaire du syndicalisme, réformiste<sup>12</sup>, *prend acte de cette séparation*, et revendique qu'elle soit reconnue comme telle dans le champs politique et juridique.

Les *moyens* de cette reconnaissance seront l'imposition du fait syndical (abolition de la loi Le Chapelier, 1871) et la mise en place d'institution politiques paritaires dont nous devons dire quelques mots ; mais nous allons pour commencer examiner le principal *résultat* de ce processus, qui est la construction sociale du « statut d'emploi »<sup>13</sup>, ensemble de droits visant à « compenser » l'expropriation et la dépossession des travailleurs salariés.

### Mon travail contre un emploi.

« *Le travail n'est pas une marchandise* » : longtemps avant de devenir un slogan altermondialiste, cette affirmation figurait dans le préambule de la déclaration de Philadelphie de l'Organisation Internationale du

---

<sup>12</sup> Je ne donne pas à cet adjectif la connotation péjorative qu'il a souvent dans l'esprit de ceux qui tiennent pour acquis que, quelle que soit l'époque, seule l'option *révolutionnaire* est « pure », la *réforme* n'étant qu'une semi-abdication. Dans le contexte que nous connaissons aujourd'hui en Europe, affirmer un réel projet de réformes progressistes serait plutôt un signe d'audace politique. Dans ce texte qui s'appuie sur mon expérience du système de relations collectives, je n'étudie pas les options révolutionnaires (syndicat communiste et anarcho-syndicalisme) pour lesquelles l'action syndicale était une étape vers le renversement du système et la reconstruction d'une société unifiée (sans classes) : si certaines organisations issues de ces courants ont joué un rôle important dans la construction du syndicalisme, ce n'est pas ce modèle qui a servi à édifier le système de relations collectives de travail qui prévaut depuis 1945.

<sup>13</sup> L'expression « construction sociale de l'emploi » est empruntée au professeur Bernard FRIOT, dont les travaux montrent de façon exemplaire la signification et les perspectives politiques (bien plus que simplement juridiques) de la construction du droit social et des systèmes de sécurité sociale. Voir Bernard FRIOT, *Puissances du salariat*, La Dispute, 1998.

Travail (1944), organisation dont font partie la totalité des États de la planète. Une telle affirmation ne va pas de soi : dans le capitalisme originel, et dans bien des pays aujourd'hui (voire dans l'esprit de bon nombre de commentateurs éclairés de l'actualité économique), le travail est bel et bien une marchandise. Pour qu'on en vienne à affirmer le contraire, il a fallu que la formule primitive « *tout travail mérite salaire* » devienne, peu à peu, « *tout travail mérite salaire, et garantie du revenu, et cotisations sociales, et respect des lois sociales, et droit à la négociation collective et à la représentation, etc.* » En un mot : tout travail mérite emploi.

A ce stade, la distinction entre travail et emploi doit être précisée. Si le langage courant les confond aisément, ces deux notions sont essentiellement différentes, la seconde venant en compensation de la première. Le *travail* est une réalité éternelle, une nécessité... et le plus souvent une corvée, comme son étymologie le rappelle. On a indiqué que, dans le mode de production capitaliste, cette réalité du travail est le lieu d'une profonde **séparation**. L'*emploi* est une notion juridique moderne, un ensemble de droits politiquement construit, qui non seulement « compense » le travail fourni, mais en limite sévèrement les effets.

Tout paradoxe à part, rien ne protège mieux du travail qu'un emploi. Si, à la différence d'un petit paysan du tiers-monde ou d'un travailleur clandestin, je peux m'arrêter de travailler quand il est 17h, ou que c'est le week-end, ou que vient l'été, ou que je suis malade, ou âgé etc., c'est bien parce que j'ai un emploi – et qu'eux ont seulement un travail.

## Une société paritaire ?

La construction conflictuelle de cet ensemble de droits que nous désignons par « statut d'emploi », puis leur gestion dans la durée, a été rendue possible par la mise en place d'institutions paritaires<sup>14</sup>. Il s'agit d'institutions essentielles dans nos démocraties. Quoique moins connues

---

<sup>14</sup> Le mot « paritaire » est utilisé ici dans son sens habituel en matière de relations sociales ; il désigne une instance au sein de laquelle patrons et travailleurs sont représentés, l'accord des uns et des autres étant requis pour décider.

et moins célébrées que celles de la démocratie parlementaire, elles n'en ont pas moins une importance pour des domaines essentiels de la vie des travailleurs. Deux exemples majeurs permettent d'illustrer cette importance :

- la Sécurité Sociale, approximativement un tiers de la richesse nationale dans les pays européens, est gérée paritairement - ou du moins l'était avant les récents progrès de la contre-révolution libérale (voir partie 4)
- les conventions collectives, de secteur<sup>15</sup> ou d'entreprise, sont des accords paritaires ; elles organisent une part importante de la vie sociale des salariés (temps, distribution primaire du revenu, santé et sécurité).

Que de telles instances soient paritaires implique que la voix des travailleurs organisés collectivement devient déterminante. En dehors de systèmes paritaires, les intérêts des détenteurs de capitaux se font de toute façon entendre assez aisément, de par leur domination sur la culture et les médias, de par le pouvoir de l'argent et la maîtrise des instruments de production, etc. Seule *l'obligation* de passer par une table de négociation à laquelle l'accord des organisations de travailleurs est indispensable peut compenser cette inégalité de départ. Tout au long du 20<sup>ème</sup> siècle (au moins jusqu'en 1980), le domaine dans lequel les syndicats ont leur mot à dire va s'étendre : relation de travail, revenus, protection sociale, comptes de l'entreprise, politique industrielle et développement régional dans certains pays.

Dans la pratique, le paritarisme ne supprime pas la double **séparation** originelle (expropriation des moyens de production et dépossession du travail), mais protège en partie les travailleurs et les citoyens de ses conséquences.

On peut en effet estimer que les effets de l'expropriation sont compensés dans la mesure où les travailleurs organisés et représentés récupèrent

---

<sup>15</sup> « branche » en France.

dans le rapport de forces collectif non pas la propriété des outils, mais du moins un droit sur une part des richesses produites. Dans les termes de l'économie, on dira qu'en limitant fortement le jeu de la concurrence entre travailleurs qui permettait de baisser les salaires jusqu'au seuil de la simple subsistance, la négociation collective relève la « distribution primaire », ou autrement dit la part de la Valeur Ajoutée qui est attribuée aux travailleurs, sous forme de salaire direct et de salaire indirect (sécurité sociale et services publics).

Le paritarisme nous guérit-il aussi de la dépossession ? Pas directement. La taylorisation du travail progresse et s'étend, contrairement aux discours auto-publicitaires des managers qui vantent une soi-disant société « post-industrielle » où le travail serait libéré des contraintes pour faire place à l'esprit d'équipe, à l'initiative et à l'imagination personnelle. Le travail répétitif, déqualifié et soumis à des cadences et à une forte prescription des gestes professionnels était naguère le propre des ouvriers de l'industrie. Désormais, la grande majorité des employés, via les contraintes de la « qualité totale », de la normalisation ISO 9000 ou autre, des logiciels de workflow, est de fait « taylorisée » - même si la chaîne de montage est cachée dans un écran d'ordinateur.<sup>16</sup>

Cependant, cette maîtrise perdue sur le travail concret (métier, rythme, savoir-faire) est peut-être partiellement compensée par une maîtrise accrue sur cette abstraction du travail qu'est l'emploi (fonctions, horaires, qualifications...) Ce qui est perdu de liberté et d'humanité dans le travail, c'est dans l'émancipation hors travail que le paritarisme cherche à le regagner. En négociant la Réduction collective du Temps de Travail, et plus globalement en dissociant travail présent et revenu, les syndicats desserrent (tant soit peu) la contrainte originale, qui est bien celle de la subsistance.

Les usines et les machines ne sont pas à nous, même nos gestes et nos savoir-faire nous échappent dans le travail salarié, mais nous pouvons nous échapper autant que possible du travail ou de ses contraintes, du fait

---

<sup>16</sup> voir Guillaume Duval, *L'entreprise efficace*, op. cit.

de son encadrement par le statut d'emploi construit politiquement et géré paritairement.

### ***mobilier 1 : description d'une table rectangulaire***

Il y a un dispositif très concret qui peut nous servir à illustrer le paritarisme : c'est une table rectangulaire, du type de celles généralement assez longues qui meublent les salles de réunion de Ministère de l'Emploi. Une table tout en longueur, deux « bancs » (patronal et syndical), et une présidence « neutre » assurée par un représentant du ministère de l'emploi, siégeant à l'un des bouts.

Ces tables sont des tables de *négociation* ; de chaque côté, les représentants (des travailleurs, des entreprises) sont supposés pouvoir exprimer les intérêts (et non les opinions ...) de leurs mandants. En principe, chaque « banc » a identifié et hiérarchisé préalablement ces intérêts, et la fonction de la négociation est d'arriver à une décision commune.

Soulignons que (dans le système de relations collectives en vigueur en Belgique et dans bon nombre d'autres pays européens – mais pas dans certains pays anglo-saxons) la représentation collective n'est pas optionnelle : dans un secteur donné, tous les travailleurs et toutes les entreprises sont, de bon ou de mauvais gré, tenus par les décisions prises à cette table. De sorte que, à l'image d'une droite séparant la totalité d'un plan en deux parties, la longue table rectangulaire organise la totalité d'un secteur professionnel en deux parties, travailleurs et employeurs, chacun étant clairement situé d'un (et d'un seul) côté, et concerné par l'ensemble des droits et des obligations s'appliquant à ce côté.

*Cette table qui sépare* a de multiples fonctions : elle rend visible, elle « met en scène » le conflit qui oppose représentants des travailleurs et du capital, mais face à l'unité de ce dernier, elle réunit aussi les travailleurs en « un seul banc » : la table a 2 côtés, pas 3 ni 4. Elle ne crée donc pas de la division : elle formalise une division bien réelle, et contribue à créer de l'unité : tant du côté des entreprises que de celui des travailleurs, les multiples intérêts et points de vue qui peuvent exister a priori doivent, pour se présenter à la table, s'intégrer en une position de négociation. Et

si la négociation aboutit à un accord, celui-ci, en liant les deux côtés de la table, crée une unité dans l'ensemble du secteur concerné.

La place de l'Etat au « haut bout » de la table n'est évidemment pas sans importance : elle signifie que celui-ci est présent à la négociation, sans être d'un côté ni de l'autre ; elle lui permet d'apporter la force obligatoire à l'éventuel accord ; de plus, la table appartient à l'Etat, qui est donc l'hôte et l'organisateur de cette mise en scène du conflit salarial, et qui est chargé d'en assurer la publicité et la publication des résultats (les conventions collectives n'étant pas des « contrats » de droit privé, mais des normes publiques).

### 3. L'empire du consensus

---

Les deux premières strates de notre histoire ont montré que, bien loin d'avoir provoqué la **séparation** de la société, le syndicalisme s'est développé en revendiquant qu'elle soit reconnue comme un état de fait, une conséquence intrinsèque de la grande transformation capitaliste brutalement apparue à l'aube du 19<sup>ème</sup> (Si on veut bien que l'espace de deux générations soit, pour un changement social de cette ampleur, un court moment). Et en revendiquant, dès lors, que la *représentation* de cette **séparation** au sein d'institutions paritaires soit posée comme la ligne fondatrice de la société nouvelle à instituer dans ce mode de production capitaliste.

Nous vivons une époque où certains prédisent que le syndicalisme a fait son temps, qu'il doit disparaître ou « rejoindre le rang de la société civile » en abandonnant sa position séparée, son rôle d'opposition externe et de confrontation face au pouvoir de l'argent. Cette troisième « strate » s'intéressera au lien entre cette prédiction-injonction et le destin de la **séparation** de nos sociétés. Pour plusieurs raisons, cette histoire commencée essentiellement à l'échelle nationale devra être poursuivie ici au niveau européen.

## **L'Union Européenne, une société unifiée ?**

L'Europe occidentale est la région du monde où la **séparation** née du capitalisme industriel a été la mieux reconnue et représentée, au sein des instances paritaires. Les tentatives actuelles de rejeter ce modèle, dans cette Europe devenue Union européenne, doivent donc y apparaître de façon plus lisible qu'ailleurs. Ailleurs, dans l'ex-bloc communiste, la « réussite » de l'option révolutionnaire était supposée avoir réuni la société ; ailleurs encore, dans la majorité des pays du Sud, la société en était restée à un stade assez largement pré-salarial : nous entendons par là que même si le capitalisme industriel y est bien présent, il n'y a pas ou peu de représentation effective des intérêts des travailleurs comme groupe social séparé.

Il y a une autre raison qui veut qu'on passe, à ce moment de notre survol historique, de l'échelle nationale à l'échelon européen : dans les années 80 et 90, les questions économiques et sociales ont commencé à être toujours plus déterminées par les politiques européennes : parfois directement, le plus souvent par des mécanismes indirects d'influence et de coordination « souple » entre les Etats-membres.

### **Dialogue et tables rondes**

Deux pratiques importantes de la Commission Européenne en matière sociale sont la production de volumineux rapports, diffusés à la cantonade pour consultation urgente, et l'organisation de « tables rondes » réunissant tous les partenaires d'un thème. Dans les deux cas, la structure de la communication est la même : la Commission a le monopole de l'initiative ; elle définit les questions, la liste des partenaires à consulter ou inviter, et le calendrier. Tout le monde parle à tout le monde – du moins en principe, la pratique étant que tout le monde répond à la Commission.

Il faut relever deux caractéristiques de ce « dialogue » :

Primo, la Commission aime à donner d'elle-même l'image d'un « lieu vide », d'un non-pouvoir. « Gardienne des Traités », « Garante de l'intérêt commun », « simple administration au service de l'Union » sont des expressions très courantes dans les descriptions officielles de la Commission. On appuie cette présentation, par exemple, en soulignant que la composition de la Commission reflète celle des 25 gouvernements, qu'elle est donc forcément composite, pluraliste. Ou encore en expliquant que ce n'est jamais la *Commission* qui promulgue les Directives<sup>17</sup> (les « lois » européennes) en dernier recours : c'est toujours le *Conseil* (les 25 chefs d'Etat) qui tranche – et entre-temps l'avis du Parlement Européen a été sollicité.

Secundo, le monde des entreprises ne connaît pas, au plan européen, de représentation dûment mandatée, comme c'est le cas dans tous les États-membres. Il y a bien sûr, sur papier, l'UNICE<sup>18</sup>, présentée souvent abusivement comme un « MEDEF européen ». Mais l'UNICE, pas plus que les fédérations patronales sectorielles, n'accepte jamais de s'engager dans des négociations consistantes. La conception nouvelle du « dialogue » social répugne à l'idée qu'on y vienne négocier des intérêts. On y dialogue autour d'une problématique et c'est seulement en tant que gestionnaires-experts que les « patrons » sont invités – pas en tant que représentants d'une classe séparée. Après tout, nous dit-on, qui mieux que les dirigeants des multinationales chimiques ou pharmaceutiques peut aider la Commission à préparer les politiques de santé, ou de prévention contre les risques d'intoxication ?

Ce changement sera signifié par deux changements de termes. Les « interlocuteurs » deviennent des « partenaires sociaux » : on passe d'un modèle où domine le conflit, la connivence nécessaire se limitant à l'obligation de se parler en vue de la recherche d'un accord (c'est le sens de « *interlocuteurs* »), à un modèle où la communauté d'intérêts est posée d'emblée : entre *partenaires*, c'est la communauté d'objectifs qui prévaut. Second changement dans le même sens, les termes de

---

<sup>17</sup> Sauf dans le domaine de la libre concurrence, où la Commission dispose d'un pouvoir exécutif direct.

<sup>18</sup> UNICE = « Union des Industries de la Communauté européenne » : fédération interprofessionnelle du patronat privé dans l'Union européenne et l'Espace économique européen (33 pays)

« *concertation sociale* » disparaissent, au profit du « *dialogue social* » : si la concertation et la négociation pouvaient encore être décrites comme « le conflit continué par d'autres moyens », la notion de dialogue exclut toute idée d'opposition, d'intérêts divergents.

### **Politiquement, une démocratie « pacifiée »**

Ces deux caractéristiques, une Commission apparemment sans pouvoir et des patrons européens apparemment sans organisation, contribuent à rendre l'Europe incompréhensible, et incompréhensible le destin de la **séparation** instituant le salariat.

Pour mettre en question cette image consensuelle de la démocratie dans l'Union européenne, il faut peut-être se souvenir qu'au plan national, les règles de la démocratie ont été imposés à des pouvoirs préexistants, qui n'en voulaient pas, et n'ont pas tous disparu. Si vraiment « tout le monde » était pour la démocratie, pourquoi aurait-il fallu des révolutions et des mouvements populaires pour l'imposer ? La force de l'habitude peut nous faire voir les trois pouvoirs et leur autonomie comme une donnée naturelle, anhistorique ; en réalité, lors des révolutions nationales du 18<sup>ème</sup> et du 19<sup>ème</sup>, l'autonomie du pouvoir législatif a été imposée aux exécutifs (le plus souvent des monarchies). A l'image gouvernementale ou gestionnaire de parlementaires *représentant le « pouvoir » législatif*, la mémoire des origines insurrectionnelles et populaires de nos démocraties pourrait opposer l'image de parlementaires *représentant l'opposition face au pouvoir*.

Il est logique que le pouvoir réel, né de la propriété ou du contrôle des ressources, et souvent généreusement représenté dans ou autour des exécutifs, cherche constamment à échapper aux contraintes de la représentation explicite, publique, instituée des conflits sociaux. Cette représentation est toujours une revendication des dominés, toujours une concession provisoire pour les dominants.

Il eût été difficile d'imposer aux peuples d'Europe des reculs importants sur les droits démocratiques au sein même des espaces nationaux où ces

droits ont été conquis. Imagine-t-on un gouvernement proposer de retirer au parlement national l'initiative législative ? Imagine-t-on que la publicité des débats parlementaires soit abandonnée au profit de discussions sur des textes préparés dans le secret de comités d'experts tenus aux méthodes de la diplomatie ? Il a semblé commode, à l'inverse, de construire le système politique de l'Union selon de tels principes : le Parlement européen n'a aucun droit à l'initiative parlementaire, et on sait qu'un lieu de pouvoir tout à fait déterminant dans l'UE est le Coreper<sup>19</sup>, lieu inconnu du grand public et dont les travaux sont rigoureusement confidentiels.

### **Socialement, un espace sans séparation**

Ce long détour sur un aspect du système politique européen avait pour but de nous ramener ensuite à notre objet : que devient la représentation du conflit salarial dans ce nouveau monde ?

L'hypothèse est qu'il est possible de produire le même raisonnement à la fois pour le « contre pouvoir » syndical et pour le « contre pouvoir » parlementaire : dans bien des cas, une stratégie de contournement par l'international a été préférée aux stratégies d'affrontement sur le terrain national. Les règles de « l'Europe sociale » prévoient des consultations dans lesquelles l'avis des organisations syndicales n'a aucune valeur contraignante, elles excluent du champ de la discussion des éléments essentiels du conflit social (à commencer par les salaires), elles permettent que les travailleurs soient dans certains cas « représentés » par un agent désigné par l'entreprise.<sup>20</sup> Quelques exemples, parmi d'autres, qui auraient provoqué des levées de bouclier dans à peu près n'importe quel pays d'Europe occidentale, mais qui passent très bien sur le plan de l'UE.

---

<sup>19</sup> le « Comité des Représentants Permanents » réunit autour de la commission des hauts fonctionnaires désignés par les Etats-membres, qui y jouent un rôle d'ambassadeurs ; ce comité permet à la Commission de présenter des projets de directives ou de règlements qui aient de bonnes chances d'aboutir et de recevoir un accueil favorable, en fin de parcours législatif, au sommet des chefs d'Etat. C'est de bonne guerre en matière diplomatique, mais c'est évidemment peu compatible avec les exigences de la démocratie.

<sup>20</sup> Notamment dans bon nombre de Comités d'entreprise européens.

## ***meubler 2 : description d'une table ronde***

C'est une table ronde, probablement plus moderne que les rectangles décrits précédemment. Puisqu'elle est ronde, chacun s'y assied où il veut – en fonction du nombre de places : les tables rectangulaires avaient cet avantage que leur longueur est potentiellement illimitée : qu'il y ait 3 ou 7 ou 37 représentants sur l'un ou l'autre des bancs, cela reste un banc.

Avec ce mobilier nouveau, la **séparation** n'est plus entre ceux qui sont d'un côté ou de l'autre de la table, mais entre ceux qui y sont et ceux qui n'y sont pas.

Une table ronde est plutôt valorisante, pour ceux du moins qui trouveraient dans leur réalité sociale des motifs de douter de leur valeur : vous y êtes assis du même côté (forcément, il n'y en a qu'un) que d'éminents personnages.

La question du nombre de côtés d'un cercle est certainement de grand intérêt pour les géomètres : la réponse « un seul » semble naturelle, mais on peut aussi construire le cercle en accroissant indéfiniment le nombre de côtés d'un polygone régulier. Cette incertitude est opportune : elle permet aux tenants (ou aux tenanciers) des tables rondes de les présenter comme ouvertes à une infinité de contributions. Et pourtant, un indice fort plaide pour considérer que ce cercle a bien un seul côté : il y a sur la table un seul texte, livre vert, communication, draft... Et si les possibilités de « contributions » sont innombrables, c'est bien autour d'un texte de base sans opposition. Sur les tables rectangulaires, on trouve (parfois) un texte commun, mais seulement à la fin du processus ; au départ, il y a bien deux textes différents, opposés, un de chaque côté.

Evidemment, un tel meuble se prête mal à l'affrontement : il faudrait pour identifier des lignes de fracture ou des solidarités pertinentes un temps qui fait toujours défaut ; et puis cela vaut-il la peine de se fâcher pour une simple consultation ?

## II. De la séparation qui intègre au consensus qui exclut : le paradoxe du modèle libéral de relations sociales.

---

Le développement du capitalisme a modifié et radicalisé la **séparation** de la société ; le syndicalisme y a imposé – nonobstant de régulières poussées de nostalgie – un système de représentation paritaire par lequel les travailleurs organisés obtiennent un pouvoir réel sur des domaines importants. Mais depuis 25 ans, la contre-révolution libérale portée par la majorité des gouvernements et par la Commission Européenne tente de dissoudre ce contre-pouvoir dans les cercles flous de la société civile consensuelle, par le déni d'une **séparation** qui, dans le réel, n'a pas disparu.

Ces deux temps ont été illustrés par deux tables : d'abord la *table rectangulaire* assignant à chaque « classe » une position et un rôle dans une négociation d'intérêts reconnus comme largement contradictoires, avec en bout de table (et donc hors de la négociation proprement dite) un Etat arbitre et notaire, dont le rôle est d'imposer que la négociation ait lieu et de donner force obligatoire à ses résultats. Ensuite la *table ronde* autour de laquelle ni le nombre ni le rôle et la place des « partenaires » ne sont déterminés, avec un pseudo-Etat (la Commission européenne) qui joue à la fois le rôle de définir les thèmes et les calendriers de discussion, et d'animer un « dialogue » panoptique. Dialogue au cours duquel tous les acteurs de la société, supposée sans clivage ni rapports de forces, sont invités à commenter, mais sans pouvoir réel, les initiatives de la Commission, oracle de l'intérêt commun.

Ce modèle de la table ronde a presque tout pour plaire : il privilégie le consensus sur le conflit, la liberté sur la contrainte, et veut donner la parole à tous (et non pas aux « seuls travailleurs »). Pour un peu, la très moderne Commission (et ses déclinaisons nationales, modernisateurs du modèle social, adeptes de la « troisième voie », émules continentaux du libéralisme social de T. Blair) pourrait faire sienne la devise des révolutionnaires de 1789 : *liberté* (dans le dialogue sociale, plus de conventions contraignantes), *égalité* (un travailleur = un consommateur

= un expert = un patron = un riverain), *fraternité* (mieux vaut le consensus que le conflit !)

Les syndicats, et les travailleurs qui se sentent représentés par eux, devraient dès lors adhérer avec joie à ce modèle ; certes on leur retire leurs prérogatives paritaires, mais on continue à leur faire beaucoup d'honneur et de politesses : ils seront invités comme tout le monde à commenter rapports, livres verts et projets de directives, et ils auront comme tout le monde une petite place lors de tables rondes, avec un fauteuil aussi joli que celui qu'on avancera pour les PDG de multinationales ...

Pourtant, même celui qui serait tenté de croire à ces fariboles ne peut échapper à l'évidence que jamais, depuis plusieurs générations, nos sociétés n'ont tant exclu. Nous voici résignés à ce que, chaque hiver, des sans logis meurent de froid dans nos grandes villes, et à ce que dans certains quartiers et certaines régions, des générations entières soient quasi automatiquement exclues de l'emploi.

Cette croissance de l'exclusion se manifeste aussi par ce que les sociologues appellent la « désaffiliation » : dans le temps les fils d'ouvriers étaient « condamnés » à devenir ouvriers ; désormais ils sont souvent « libres » de devenir... rien ! Sans emploi, sans appartenance professionnelle ni syndicale, ils en viennent à rejeter aussi les modèles traditionnels de représentation politique – et les éditorialistes s'effraient des menaces qui pèsent sur la démocratie.

Comment comprendre – sans faire appel à l'hypothèse d'un complot généralisé ?

Le survol historique nous a incités à garder à l'esprit la différence entre les faits sociaux et leur représentation dans les discours et les institutions de la société. Et donc à distinguer, s'agissant des **séparations** introduites par le mode de production capitaliste, ce qu'il en advient *dans la réalité concrète*, et comment évolue *leur représentation*.

## Une société qui reste profondément divisée...

Dans la réalité, il me semble extrêmement douteux que la double **séparation** de soi induite par le passage au mode de production capitaliste ait reculé : qui parmi nos contemporains, est propriétaire des ressources (foncières, immobilières, financières, logicielles) qui permettent l'activité à la source de son revenu ? Et qui a gardé une réelle maîtrise personnelle des savoirs-faire professionnels et des outils ?

Le raisonnement nous a menés de cette **séparation de soi** dans le lieu du travail à la **séparation** de la société en « classes » par l'intermédiaire du conflit salarial. Qu'en est-il aujourd'hui : ce conflit a-t-il disparu, ou perdu en importance ? Cela se pourrait de deux façons différentes : soit en niant le conflit salarial lui-même, soit en mettant en évidence que d'autres conflits ont acquis une prééminence.

La première hypothèse, qui était celle des nostalgies précapitalistes du 19<sup>ème</sup>, à savoir que le patron et l'ouvrier ne sont pas en conflit, mais essentiellement « partenaires », semble aujourd'hui peu crédible. Certes les grandes entreprises font de vastes efforts pour « intéresser » les travailleurs au bénéfice, les DRH déploient des trésors d'imagination pour convaincre les salariés que leur entreprise est bien *la leur*. Mais, outre que l'intensité de ces efforts démontre par elle-même qu'il y a au départ divergence d'intérêts, leur effet reste assez marginal. Pour la très grande majorité de la population des pays industrialisés, le revenu essentiel reste le salaire, et les exigences de profit posées par les actionnaires sont bien en concurrence (souvent brutale) avec ce salaire : il ne s'agit pas ici d'une opinion, mais simplement de relever le fait que la majorité des restructurations ou des blocages ou réductions de salaires qui emplissent les colonnes de la presse économique sont justifiées par la nécessité de servir aux actionnaires des « returns » conformes aux exigences des marchés financiers internationaux – exigences dont la caractéristique constante est qu'elles augmentent toujours. Il ne serait donc pas très sérieux d'affirmer qu'entre salaire et revenu du capital le conflit n'est plus à l'ordre du jour ; la généralisation de la condition salariale lui donne au contraire une assise jamais aussi étendue.

Par contre il n'est pas douteux que d'autres conflits concourent aujourd'hui pour le titre de « conflit le plus important » : ceux représentés par les « *nouveaux mouvements sociaux* » de la fin du 20<sup>ème</sup> siècle (féminisme, jeunesse, tiers-mondisme), ceux qui se jouent autour des *ressources naturelles*, et plus récemment les conflits autour de la *sécurité globale* (menaces financières, sanitaires, terroristes). Chacun de ces conflits présente (au moins en première analyse) un clivage différent : les hommes contre les femmes ? Les séropositifs contre les « corps sains » ? Les islamistes contre l'occident ? Au total, le clivage salarial peut apparaître ringardisé – comme c'était le cas dans les nostalgies fascistes du 20<sup>ème</sup> siècle : quand la race ou la patrie est en danger, patrons et ouvriers doivent être unis.

Cependant l'énoncé de ces nouveaux et multiples clivages pose lui-même deux questions : quelle est l'importance *réelle* du conflit salarial par rapport à ces différents conflits transversaux ? Et aussi : ces différents conflits sont-ils réellement indépendants les uns des autres, dessinant au hasard des lignes de clivage qui s'entrecroisent en tous sens dans le corps social, le morcelant comme un puzzle ? Ou bien sont-ils en bonne partie articulés entre eux ?

Chacune de ces deux questions mériterait une (trop) longue discussion : pour en arriver à conclure, j'avancerai l'hypothèse que, primo, le conflit salarial reste très important dans la réalité vécue de la majorité des citoyens de nos pays (et de plus en plus d'autres pays), même si cela ne semble pas évident aux yeux de bon nombre d'éditorialistes et d'experts attirés. Et que, secundo, bon nombre de conflits sont fortement articulés au conflit salarial, les clivages supplémentaires venant nuancer sans la disqualifier la coupure entre salariés et détenteurs de capitaux. L'exemple du conflit hommes / femmes est de ce point de vue assez simple à traiter : certes, la domination patriarcale a son histoire et sa logique propre (bien plus anciennes que le capitalisme !), et on ne peut la réduire à un « effet » dont la cause serait la prolétarisation. Mais toutes les études du marché du travail indiquent que les femmes sont utilisées dans le conflit salarial, pour étendre et consolider la domination sur les travailleurs : contrats plus précaires, moindres salaires, moindre prise en

compte des qualifications, « plafond de verre » empêchant les femmes d'accéder aux fonctions de direction, etc.

**... mais qui se représente comme unifiée.**

Dans ce monde où les conflits se multiplient et se diversifient sans qu'ils s'annulent ni ne se relativisent mutuellement, la substitution de tables rondes aux tables rectangulaires, et l'abondant discours consensuel qui s'ensuit, que ce soit sur la « responsabilité sociale des entreprises », la « société civile » ou la « fin de l'histoire », rendent plus difficile la représentation d'une société structurée par un conflit central.

Jusqu'il y a trente ans, à peu près tout le monde pouvait, sans longue introspection, se situer face au clivage salarial : on tirait l'essentiel de son revenu *soit* de la rente et du profit, *soit* du salaire (salaire direct « net » ou salaire indirect <prestations sociales>). Et on se reconnaissait respectivement, en principe, dans les organisations patronales ou syndicales qui étaient, à de multiples niveaux, en négociation permanente. Sur la scène politique, le même conflit occupait explicitement une part importante de l'activité parlementaire.<sup>21</sup>

Aujourd'hui, le travailleur entend qu'il est aussi consommateur, français de souche (ou « étranger »), femme (le cas échéant), riverain d'un aéroport, menacé par la grippe aviaire, etc. Et qu'en outre, mondialisation et chômage de masse aidant, le travail n'est plus le lieu d'un conflit entre salariés et patrons, mais bien davantage entre travailleurs eux-mêmes.

Le paradoxe étant que cette superposition de conflits, diversement servis par les médias marchandisés, rend leur représentation sociale impossible ou inefficace. Combien de comités de quartier, de mouvements nés d'une problématique locale ou ponctuelle, s'épuisent avant d'avoir durablement pesé sur le cours des choses, ou s'épuisent à renaître sans cesse devant les avatars successifs d'une même menace ? C'est que le

---

<sup>21</sup> il y a évidemment un lien bien réel, quoique non univoque, qui pourrait être étudié, avec la **séparation** du monde en deux « blocs » ; la chronologie du modèle soviétique ( °1917 ; † 1989 ) est un indice suffisant pour ouvrir cette réflexion

pouvoir et l'inégalité fondamentale n'ont pas disparu, et qu'il faut pour s'y opposer avec quelque efficacité construire des organisations robustes autour de clivages fondamentaux – sans qu'elles négligent pour autant les clivages transversaux.

Il faut reconnaître que les organisations syndicales n'ont en général (il y a des exceptions notables) pas montré beaucoup d'attention dans la défense des intérêts spécifiques des femmes, des jeunes, des migrants. Mais leur affaiblissement présent, du fait de discours délégitimant et de pratiques répressives, ne donne pas naissance à un mouvement social qui les remplacerait. Etre partie prenante aux « nouveaux conflits sociaux » demande de plus en plus de temps, d'expertise et de capital culturel ; dans les faits, la majorité de nos concitoyens n'ont plus accès à ces scènes.

## **CONCLUSION**

### **Un présent non représenté**

---

Le paradoxe du modèle actuel de représentation sociale des conflits est bien là : tandis que la mondialisation et l'épuisement des ressources radicalise l'effet du conflit salarial dans le réel, exacerbant indirectement d'autres conflits, sa représentation dans les formes imparfaites mais efficaces de la « société paritaire » est rendue difficile et illisible.

Auparavant, être exploité, pouvoir le dire collectivement, et pouvoir agir collectivement sur le mécanisme même de cette exploitation, était une façon de faire partie de la société : vous étiez forcément d'un côté ou de l'autre de la ligne (ou de l'une des quelques lignes) qui divisait la société, et si vous étiez du mauvais côté, du moins vous restait-il la lutte – la vôtre ou celle de vos représentants.

Aujourd'hui que le cercle se forme et se ferme autour de tables rondes où un pouvoir qui se dissimule invite des experts pour modaliser, sur fonds de consensus postulé, « les mesures qui s'imposent », il n'y a plus guère de place pour les « contre ». Ne pas être homme, blanc, cultivé ou fortuné dans une société où le conflit n'a plus lieu d'être (mais où le pouvoir réel continue de se concentrer entre les mains d'hommes blancs cultivés et fortunés), c'est une défaite sans avenir.

A une telle défaite, à une telle mise hors-jeu, il semble impossible que les peuples se résignent longtemps. Comment réaffirmeront-ils, sur des lignes nouvelles ou sur d'anciennes lignes tant soit peu déplacées, leur droit à ce que les conflits réels bénéficient d'une représentation sociale forte et reconnue comme légitime ?

Avec ou sans passage par les cauchemars fascistes de sociétés unifiées dans la haine de l'autre ? Dans des espaces nationaux qui se réapproprieraient une part de l'autorité qu'ils ont abdiquée, ou dans des espaces internationaux où la démocratie réelle – celle qui se construit sur le conflit collectif reconnu comme légitime – ferait valoir ses droits ?

Demain ou après-demain ?

\*

L'Europe s'est développée selon un mode de production qui dépossède les hommes et les femmes de leur travail. Marx a très tôt fait remarquer que, les travailleurs n'étant pas séparables de leur travail, la marchandisation de celui-ci entraînerait toujours plus l'exploitation de ceux-là. Il prédisait donc leur révolte et leur rejet du système capitaliste ; pourtant celui-ci s'est développé et étendu à l'ensemble de la société, puis à la totalité du globe.

Toutefois, chez nous, ce développement s'est fait sous la condition que l'exploitation soit compensée par une représentation efficace des travailleurs en tant que tels, productrice de droits et de sécurité. Certains, mettant à profit le changement d'échelle et le changement de régime qu'entraîne la construction européenne, veulent sortir de ce système de représentation au nom d'une société désormais consensuelle.

Ils devraient préciser leur projet : veulent-ils réellement abolir les multiples **séparations** instaurées par le capitalisme – et donc aussi, sans doute, le capitalisme lui-même ? Ou bien seulement les institutions qui ont jusqu'ici empêché que ce capitalisme nous entraîne totalement vers la barbarie ?