

QUELQUES COMPLÉMENTS ET RETOURS À PROPOS DE L'ANI

<http://tempscritiques.free.fr/>

<http://blog.tempscritiques.net/>

L'accord correspond à une transformation de la médiation syndicale française qui s'oriente (encore timidement) vers une co-gestion à l'allemande centrée sur l'entreprise et ceci même si l'aspect interprofessionnel est maintenu dans le titre de l'accord. L'ambiguïté de l'accord apparaît bien dans l'article 18 sur « le maintien dans l'emploi » qui relève de la seule décision de l'entreprise, mais sous le contrôle de la loi. L'ANI ne représente donc pas une rupture. Nous sommes bien toujours dans le cadre d'une négociation collective, mais c'est le collectif qui a changé comme le montre l'exemple des catégories de salariés chez Renault (cf. *infra*) où si la négociation reste bien collective, elle change de niveau en se restreignant à l'entreprise. Cela n'entraîne pourtant pas forcément un corporatisme de type nouveau comme le sous-entendent parfois syndicats et gauchistes. En effet tout cela dépend d'un rapport de force et la situation sera très différente entre une négociation suite à une lutte dure et une négociation automatique au moment du renouvellement d'une convention collective.

Une négociation collective qui, même pendant la période des Trente glorieuses, allait de pair avec des grilles hiérarchiques rigides (les fameuses grilles Parodi du nom de son initiateur « communiste » en 1946¹) légitimant des différences de salaires à partir des différences de qualification. Cela allait justifier une distinction au sein des salariés entre d'une part les ouvriers et de l'autre les différents salariés non ouvriers regroupés dans les ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) et la catégorie cadre. Par ailleurs des différences hiérarchiques importantes existent au sein du groupe ouvrier entre, par ordre hiérarchique, les ouvriers professionnels (OP), les ouvriers spécialisés sur les chaînes

1 – Cf. l'annexe I.

(OS) et enfin les manœuvres. Chaque sous-catégorie sera elle-même hiérarchisée (OHQ, OP3, OP2, OP1 chez les « professionnels », OS2, OS1 chez les « spécialisés », M2, M1 pour les manœuvres). Ces différenciations ne seront pas souvent remises en cause dans les luttes ordinaires, les syndicats défendant mordicus le système et l'aggravant même par l'expression de revendications d'augmentation salariale en pourcentage². Tout au plus verra-t-on comme chez Renault, les OS se battre et obtenir une catégorie intermédiaire entre OS et OP. Dans cette perspective, qui est restée confinée à quelques grandes entreprises, ce qui était refusé c'était l'idée de déqualification de la force de travail, même si le travail concret était effectivement déqualifié. Dit autrement, des ouvriers réduits à des tâches de plus en plus répétitives et simples ressentent fortement l'écart qu'il pouvait y avoir entre leurs capacités potentielles et ce qui leur était demandé réellement dans le cadre de l'organisation patronale du travail. C'était une forme de résistance ouvrière qui répondait aux processus de déqualification/surqualification³ liée à l'intégration de la techno-science dans le procès de production. Cela semble contredire ce que nous disons plus bas sur la critique en acte du travail que mèneront les jeunes OS des pays occidentaux dans les années 1960-1970. Mais on peut peut-être l'expliquer par une hétérogénéité des ouvriers spécialisés. En effet, certains travaillaient déjà depuis un certain temps dans l'usine et étaient intégrés à la vie des quartiers ouvriers. Ils ne pouvaient pas ne pas en subir l'influence au niveau d'une conscience ouvrière qui les rapprochaient des ouvriers professionnels. Par contre, ceux qui arrivaient juste des campagnes ou par exemple du sud de

2 – La CFDT, héritant à l'époque d'une part de mai 68 sous l'influence de son aile gauchiste, se rangera, jusqu'à son « recentrage », parmi les défenseurs des augmentations égales pour tous. Un des rédacteurs d'*Interventions* n° 11, nous signale toutefois que sans atteindre l'ampleur qu'elle a prise en Italie, la question était très souvent posée de front dans les grèves d'atelier, par exemple dans la métallurgie nantaise dans laquelle il travaillait à la fin des années 70, au grand dam des bureaucrates CGT qui lui ressortait la loi de la valeur pour justifier la hiérarchie salariale. Cf. aussi notre annexe III.

3 – Notion développée par le sociologue du travail M. Freyssenet dans *Le processus de déqualification/surqualification de la force de travail*, CSU, 1974 ; repris dans *La division capitaliste du travail*, Savelli, 1977, pp. 141 sqq.

Le point de départ de toutes ces positions c'est l'acceptation par Marx du progressisme du capital et plus précisément encore du progressisme et du caractère neutre de la technique. Même si Marx a en perspective la réduction *in fine* de tous les travaux concrets en un travail abstrait sous le capitalisme, dans la réalité il reconnaît les inégalités de capacités. « À chacun selon son travail » donc !

Lénine et ses « soviets + l'électricité », Trotsky et sa « militarisation du travail », Gramsci et son apologie du fordisme radicaliseront cette position... sans que se manifeste une quelconque perspective autre.

J. Wajnsztein, mai 2013.

qui se veut indépendant, le technicien des NTIC qui croît dur comme fer à l'internet et à l'appropriation collective du savoir au point qu'il s'éclate au boulot, le cadre moyen pro-communauté européenne cherchant à devenir propriétaire de son logement, l'intérimaire qualifié qui ne connaît pas vraiment son patron et s'en fout ressentent parfois plus la domination à travers la figure de l'homme endetté ou du consommateur insatisfait qu'à travers celle du prolétaire exploité. C'est loin d'être neutre quant aux effets sur les luttes, mais ceci est un autre débat.

ANNEXE III : LA CGT ET LA THÉORIE DE LA VALEUR DANS LE TEXTE

C'est Jean Thomas, ancien secrétaire général de la fédération CGT des mines et de l'énergie de 1966 à 1982 qui nous résume le mieux la position de son organisation dans un long article sur la question de la hiérarchie des salaires. Pour lui, la hiérarchie des salaires est justifiée par la hiérarchie des fonctions ; elle est donc justifiée. La CGT accuse d'ailleurs la CFDT de vouloir distinguer les deux éléments ce qui reviendrait à « placer la charrue devant les bœufs » en attaquant ce qui n'est qu'une conséquence de la division du travail sous le capitalisme. Thomas cite par ailleurs G. Séguy (secrétaire général de la CGT à l'époque) qui déclare le 19/09/1970 à l'Assemblée des militants de la région parisienne : l'attaque contre la hiérarchie des salaires aboutit à favoriser le patronat car cela revient à diviser pour régner et c'est donc un mauvais combat. Seule compte la lutte pour le partage de la valeur ajoutée car d'un point de vue de classe il n'y a pas d'intérêt antagonique entre les différents échelons de salariés. Sur cette base, au 4^{ème} congrès de l'UGICT (branche cadre de la CGT), son dirigeant, Le Guen, peut déclarer : « la hiérarchisation des rémunérations s'inscrit comme un élément essentiel de la défense du pouvoir d'achat ». C'est-à-dire tel qu'il est hiérarchisé par le capital. Cela a le mérite d'être clair !

La CGT propose certes un rattrapage pour les bas salaires, mais uniquement pour que la hiérarchie ne s'en trouve pas écrasée par les hausses plus importantes et automatiques du SMIC !

Le droit du producteur doit donc être proportionnel au travail concret fourni.

L'Italie étaient d'emblée réfractaires à la vie d'usine et même à la vie urbaine comme le montre N. Balestrini dans *Nous voulons tout*⁴.

L'évolution politique logique de la légitimation, par les organisations traditionnelles de la classe ouvrière, de la hiérarchie d'usine et plus précisément l'acceptation d'une hiérarchisation interne à l'intérieur du salariat, sera la création de collègues « cadres » au sein des syndicats ouvriers alors que la Confédération Générale des cadres (CGC) avait justement été créée en réponse à l'absence de cette référence pour des syndicats qui se voulaient encore les représentants de la catégorie « ouvrier ». Toutefois, cette orientation nouvelle qui s'éloignait de la ligne de classe traditionnelle n'était pas qu'une preuve de plus de la reconnaissance de la hiérarchie d'usine ; elle prenait aussi en compte le fait que la catégorie de cadres évoluait au rythme des changements techniques, du nombre croissant de cadres et donc de leur propre différenciation interne, enfin du fait que la distinction entre techniciens et cadres devenait aussi plus floue et qu'il fallait bien tenir compte de la participation des techniciens aussi bien aux luttes de mai 1968 en France, qu'à « l'automne chaud italien ».

La situation fut différente en Italie où les luttes des années 1960-70 furent plus égalitaristes dans leurs revendications. Toutefois, les luttes des OS butèrent aussi sur cet obstacle dans la mesure où si ces derniers menèrent les luttes les plus radicales, ils finirent par ne représenter plus qu'une composante minoritaire de la classe, une avant-garde « trop » avancée et « trop » politique que patronat et syndicats eurent tôt fait d'isoler puis de réprimer⁵.

D'une manière générale, directions patronales et syndicales posent des obstacles constants à l'indifférenciation ouvrière et salariale. Il en est de même quand le patron est l'État, la différenciation passant alors par les différents niveaux d'entrée aux concours de recrutement. Mais comme il est dit dans le texte sur l'ANI, c'est la nature des différenciations ou

4 – Nanni Balestrini, *Nous voulons tout*, Seuil, 1973. Nouvelle édition revue et augmentée, Genève, Entremonde, 2012.

5 – Sur ce point, on peut se reporter à Jacques Guigou et Jacques Wajnsztein, *Mai 68 et le mai rampant italien*, L'Harmattan, 2008 et à *Une lecture insurrectionnaliste de l'autonomie italienne*, Commentaire critique du livre de Marcello Tari : *Autonomie ! Italie, les années 70* (éd. La Fabrique, 2011), lire ici : <http://tempscritiques.free.fr/spip.php?article295>

leur fondement qui peut changer. Ainsi, pendant la période des Trente glorieuses, c'est la rigidité qui domine et donc les éléments objectifs de différenciation que constituent les qualifications et l'ancienneté. Des éléments qui sont définis pour tous et donc sur une base collective. On rentre dans des cases avec les avantages que cela procure du point de vue de la sécurité, mais aussi les inconvénients du point de vue de la mobilité⁶.

C'est donc une perspective fautive que de vouloir présenter rétrospectivement et par comparaison cette période comme étant celle bénie de l'unité de classe sous prétexte que la lutte de classes continuait à s'y manifester. Des sociologues américains comme Piore se sont penchés dès les années 1970 sur la segmentation du marché du travail et donc sur l'existence de plusieurs marchés⁷.

À partir des années 1980 et les restructurations, ce sont les critères de compétence et les « profils » qui sont privilégiés, des éléments jugés beaucoup plus subjectifs et plus individualisés qui sont mal acceptés ou refusés par des salariés qui y voient premièrement, la marque de l'éclatement du collectif de travail et la mise en rivalité de tous contre tous ; deuxièmement, une évaluation « à la tête du client » qui n'a que peu de rapport avec un mérite auquel ils restent majoritairement attachés.

Les restructurations et le passage de l'usine (lieu central d'une production matérielle clairement identifiable et centrale dans le processus de valorisation) à l'entreprise (lieu élargi et multiforme qui englobe les différentes phases d'un processus de valorisation diffus) ont été clairement défavorables au pôle travail mais elles n'ont pas conduit à une indifférenciation⁸ plus grande des salariés vers une figure nouvelle de prolé-

6 – Un inconvénient qui va aller croissant avec l'importance nouvelle donnée à la formation et au titre scolaire dans un pays comme la France. Le diplôme instaure davantage de fixité là où jouait encore un peu de mobilité avec la promotion interne (ouvriers qualifiés devenant agents de maîtrise, nombre relativement élevé d'« ingénieurs-maison » dans les entreprises publiques, etc.). En fait, il faudrait distinguer ici mobilité interne et mobilité externe car le diplôme donne *a priori* plus de possibilité de mobilité externe, l'ancienneté et la fidélité à l'entreprise plus de mobilité interne.

7 – Cf. l'annexe II.

8 – Cette indifférenciation que Marx voyait comme un élément essentiel de la nécessaire unité objective de la classe et donc de la perspective socialiste (cf. le

et la segmentation ruisselle par le bas au détriment de tous car il y a peu d'amortisseurs sociaux, mais dans les pays nordiques, la « flexisécurité » qui sert un peu de modèle à l'ANI tente une sortie par le haut avec la mise en place de programmes d'éducation et de formation sans commune mesure ailleurs. L'Allemagne représente un cas particulier avec les réformes Schröder qui mélangent une sorte d'américanisation du marché du travail avec la multiplication de petits boulots d'un côté et le maintien d'un secteur de grandes entreprises de la métallurgie, chimie et pharmacie à fonctionnement co-gestionnaire de l'autre.

Les nouvelles caractéristiques de la segmentation s'accompagnent de nouvelles caractéristiques de la hiérarchisation. Ainsi on a longtemps parlé d'ascenseur social pour qualifier la mobilité relative des Trente glorieuses, mais aujourd'hui, cette mobilité, quand elle reste effective ce qui n'est plus toujours le cas, semble changer de nature. En effet, on peut s'apercevoir, si on en croit aussi bien une vieille enquête de Ph. Guillaume pour le n° 31 de la revue *Socialisme ou Barbarie*, qu'une enquête plus récente de Beaud et Pialoux chez Peugeot (*Retour sur la condition ouvrière, 1999, Fayard*), que la promotion n'existe plus que sous la forme de la « promotion antagonique ». Monter dans la hiérarchie ne fait plus partie du cursus professionnel au sein de l'expérience ouvrière ; elle signifie passer de l'autre côté de la barrière. Là encore, rupture du fil rouge des luttes de classes plutôt que nouvelles frontières de classes. La fonction disciplinaire de la hiérarchie ne s'effectue plus tant par les aboiements de petits chefs embauchés uniquement comme garde-chiourmes et en cela extérieurs à la classe, que par l'exercice de médiations-médiateurs visant à faire intérioriser des contraintes devenues objectives (l'obligation de résultat, le rapport au client, etc.) dans la nouvelle organisation de la production et du travail. La qualification qui perdure ici n'est autre que le prix à payer à la subordination à la logique du capital. Une subordination plus individualisée comme le montre la prolifération des pratiques de harcèlement moral au travail.

Le slogan des « indignés » ou autres *Occupy* : « nous sommes les 99% » ! est donc simpliste et trompeur. C'est que la crise de la centralité du travail dans la société capitalisée ne fait pas que diviser les salariés sur la base de nouvelles lignes de fracture ; elle décentre aussi les « ressentis » produits par la domination et l'exploitation. L'intermittent du spectacle

ajoutée. C'est sur cette pratique théorique des OS que viendra se greffer la revendication opéraïste d'un « salaire politique » comme l'ont théorisé Negri et *Potere Operaio* en Italie dans les années 1970¹⁹. Ce salaire politique signalait une stratégie « d'autonomie » par la séparation entre travail effectif et salaire, un au-delà du capital comme projet, mais un présent encore inclus dans celui-ci par la revendication du salaire. Aujourd'hui avec le déclin des luttes de classes et le mouvement d'inessentialisation de la force de travail, cette demande offensive de salaire comme « variable indépendante » s'est dégradée en une demande défensive de « salaire garanti » qui, en quelque sorte, prend acte de la crise du salariat et du travail. Mais cette demande ne peut provenir de la force de travail au travail, laquelle s'oppose même à cette idée ; elle ne peut venir que de l'extérieur ou des marges, avec les difficultés que l'on sait quand on pense aux diverses luttes de chômeurs.

Pour résumer, tous les travaux universitaires ou statistiques font état d'un maintien de la segmentation dans les pays du sud de l'Europe dont la France (on pourrait sans doute y ajouter le Japon, mais nous manquons de chiffres), parce qu'elle est associée au manque de flexibilité d'ensemble des salariés au détriment d'une minorité d'entre eux (en France, 6% des salariés assureraient 55% des mobilités individuelles²⁰) et au poids de l'État dans la gestion directe de la force de travail (salaire minimum, allocations chômage, etc.) et d'une moins grande segmentation dans les autres mais pour des raisons opposées ; dans les pays anglo-saxons les rigidités ont été cassées dans les années Reagan-Thatcher

19 – Afin de bien préciser l'ordre des choses, Mario Tronti, dans son dernier livre *Nous opéraïstes*, (d'En bas et L'éclat, 2013) précise que ce sont les OS qui ont mis en crise la logique capitaliste de l'usine et non le mot d'ordre opéraïste qui ne faisait que répondre à un besoin et une poussée réelle de « l'ouvrier-masse » (cf. p. 123).

20 – Face à cette situation les dernières mesures du gouvernement Ayrault semblent dérisoires ou inadaptées : les 150 000 « emplois d'avenir » représentent bien peu par rapport aux deux millions de jeunes sans emploi ni programme de formation ; les « contrats générations » ont vu leur budget réduit à moins de un milliard car leur inefficacité programmée a conduit à réduire immédiatement leur coût par prévention ; le « crédit d'impôt pour la compétitivité et la croissance » cible insuffisamment les emplois peu qualifiés à bas salaires ; l'ANI ne changera que très marginalement le fonctionnement du marché du travail de l'avis même des négociateurs. Que de poudre aux yeux de part et d'autre !

taire des temps modernes. D'ailleurs l'apparition d'une nouvelle catégorie sociologique, celle des « travailleurs pauvres », même si elle montre une rupture dans l'augmentation générale du niveau de vie des salariés de la phase précédente, manifeste que cette nouvelle condition ne constitue encore qu'une catégorie marginale au sein du salariat ce qui peut expliquer que des chercheurs et les médias s'étonnent de son apparition. Toutefois, cela ne présume pas de l'évolution future de cette « catégorie », simplement nous remarquons que l'ANI ne représente pas un pas de plus en ce sens.

On a donc bien assisté à une segmentation accrue de la force de travail, mais la stratification salariale est tout sauf anarchique et la massification du chômage ne s'est pas accompagnée d'un chômage massif tel que celui des années 1930. Les systèmes de préretraite et les plans sociaux ont servi d'amortisseur à la crise du travail, mais au « profit » des salariés protégés par leur statut et le fait de travailler dans de grandes entreprises. À l'inverse, les autres salariés ont servi de variable d'ajustement à une conjoncture fluctuante. C'est l'intérim qui a joué le plus grand rôle à cet égard, au moins en France, où pour 100 000 pertes d'emplois dans le secteur marchand en 2012, 61 000 concernaient l'intérim⁹. Mais la

chapitre sur l'argent des *Grundrisse*). Marx n'arrive absolument pas à tenir une position homogène sur la question, ce que relève bien D. Mothé, ex ouvrier de Renault et membre influent de *Socialisme ou Barbarie* : « Lorsque Marx et Engels écrivent leur manifeste communiste en 1848 et qu'ils proclament pour la première fois leur confiance dans une société dirigée par les travailleurs, c'est aux professionnels qu'ils pensent [et ça sera *grosso modo* la même ambiguïté entretenue dans la revue SoB. Ndlr] et non plus aux OS. Mais lorsque Marx écrivant *Le Capital* dénonce la société bourgeoise et la condition de l'ouvrier, le prolétaire qu'il décrit n'est plus le professionnel mais l'OS (*Les OS*, Du Cerf, 1972).

À l'inverse, le capital, en tant qu'autre pôle du rapport social capitaliste est aujourd'hui en train de réaliser cette indifférenciation par la domination de sa forme argent qui se présente justement non comme « déconnexion » entre l'économie et la finance, ce que « l'économiquement correct » de gauche dénonce constamment, mais comme puissance indifférenciée. C'est aussi pour cela que l'anticapitalisme reprend du poil de la bête dans sa version populiste, de droite comme de gauche. À l'indifférentisme du capital répond l'indifférentisme de l'anticapitalisme y compris sous sa forme de l'apologie des différences puisque tout désormais tend à avoir la même valeur.

9 – Source : *Les Échos* (15/03/2013).

baisse ne date pas de 2008, qui ne représente que le point le plus haut d'un mouvement dont on perçoit statistiquement le début en 2002. Et le mouvement n'est pas univoque comme le montrent les « contrats de génération » qui sont censés renforcer la tendance aux CDI en France. Par ailleurs, l'État allemand envisage de revenir sur la réforme Schröder qui a eu pour effet de multiplier l'équivalent de nos CDD et le nombre de « travailleurs pauvres ».

Depuis la signature du premier ANI, à Grenelle¹⁰, les accords nationaux interprofessionnels ont marqué l'histoire chaotique des relations entre les syndicats, le patronat et l'État. S'agissant de la formation professionnelle des salariés, les accords d'entreprises ont souvent précédé les accords de branches mettant en contradiction les directions nationales des syndicats avec leurs sections d'entreprise. Ainsi, l'ANI sur la formation professionnelle de 2003, dit de « refondation sociale » qui crée notamment l'entretien périodique salarié/employeur, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le droit individuel de formation, avait été anticipé sur plusieurs points par des accords d'entreprise surtout à l'initiative de la CFDT.

De même, l'ANI de 2009 qui parmi d'autres mesures, élargit le DIF et consolide le statut de l'apprenti reprend des dispositifs déjà pratiqués par certaines entreprises.

L'accord Usinor-Sacilor de 2000 est le premier à s'inscrire dans le cadre de la logique des compétences basée sur la formation et l'évolution des parcours professionnels (la CFDT y était majoritaire). Mais dans la pharmacie et la plasturgie (dans ce dernier secteur, la CGT a signé) les accords concerneront toute la branche même s'ils ont été signés à l'origine dans de grosses entreprises.

10 – Le premier Accord national interprofessionnel a été conclu (mais non signé) les 25 et 26 mai 1968. Accord dit « de Grenelle » qui servira de modèle à tous les suivants et qui sera emblématique du « paritarisme ». Accord qui, pour la première fois, en France, (outre une augmentation de 35% du SMIG et d'autres avantages) reconnaît un droit des salariés à la formation professionnelle (le Congé de formation) financé par l'entreprise (à l'époque 1,2% de la masse salariale consacré au plan de formation de l'entreprise). Cet accord a été élargi en 1970, puis institué et généralisé dans une « Loi sur la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente » (dite loi Delors) votée en juillet 1971.

d'élargir le bénéfice des contrats emplois-avenir aux diplômés est un indicateur du fait que la situation perdure, au moins pour certains.

Toutefois, même quand la segmentation persiste le marché primaire en est bouleversé, premièrement par le fait que la fidélisation des salariés ne se fait plus sur la base du collectif de travail, mais sur la base de l'évaluation des performances individuelles, un domaine sur lequel les syndicats ne peuvent plus véritablement intervenir. Par ailleurs ce marché primaire rénové se divise lui-même en sous-niveaux avec au niveau supérieur celui qui inclut les perspectives de carrières professionnelles à travers la GPE et au niveau inférieur, des parcours certes individualisés avec le développement des pratiques patronales de *job evaluation*, mais qui restent encadrées par les conventions collectives et avec des investissements en formation plus réduits. Auffray, Baudoin et Collin font remarquer dans *Le travail et après* (Laboratoire sociologique de la connaissance, 1978), que ce nouveau type d'évaluation consistant à coter le poste de travail et non le travail, c'est-à-dire la machine et non l'ouvrier lui-même, a été fortement contesté par les OP et les organisations syndicales. Cette réaction est typique de l'idéologie du travail elle-même reliée à la théorie de la valeur-travail. Il s'agit toujours de relier la valeur d'usage et la valeur d'échange de la force de travail à travers la valeur et l'utilité du travail concret productif en particulier et la reconnaissance du travail comme valeur fondamentale en général. L'institution syndicale, y compris la plus « radicale » aura tendance à accepter toutes les formes de travail pourvu que ces formes augmentent la « valeur du travail ». La course à la productivité n'est donc jamais critiquée en elle-même par les syndicats et ceux-ci voient d'un mauvais œil la lutte des OS contre les cadences. Ils la dénoncent comme trop catégorielle (ils n'osent pas dire trop corporatiste) et en tout cas ils la critiquent comme un facteur d'affaiblissement de la lutte. Le même argument est utilisé en Italie par la CGIL.

À l'inverse, les OS demandent en priorité, mais non exclusivement, nous l'avons vu, le salaire maximum. Le salaire, dans cette perspective théorique (ils expriment dans leur pratique, sans la connaître officiellement, la thèse opéariste du salaire comme variable indépendante) n'est qu'une rétribution de cette force de travail sans rapport avec une quelconque productivité permettant de justifier un « partage » de la valeur

courage l'emploi public statutaire, ce qui n'est pas la tendance dominante à l'heure actuelle, c'est le moins qu'on puisse dire.

Piore et un autre sociologue, Sabel vont revisiter la théorie de la segmentation à partir de 1984 dans la mesure où il croit percevoir avec le développement de l'entreprise flexible, une remise en cause de sa théorie dualiste du marché du travail. Pour lui, il n'y aurait plus que les entreprises gérant à court terme qui auraient besoin de la segmentation, mais d'après les statistiques cela représenterait encore environ 50% de la population active. Par ailleurs, les statistiques françaises de l'INSEE semblent indiquer que si la segmentation perd de sa pertinence ou en tout cas si les frontières se font moins étanches entre les types de marché, ce n'est pas en fonction d'une sortie vers le haut qui verrait les salariés du secteur secondaire être plus qualifiés ou avoir une meilleure formation et donc être embauchés dans un secteur primaire en extension, mais parce que la crise de l'emploi a transformé la nature du marché secondaire en en faisant non pas seulement un marché conjoncturel d'ajustement dont les immigrés et les femmes forment les gros bataillons, mais un marché structurel destinés aux entrants sur le modèle de la période d'essai. Les jeunes, même diplômés¹⁸ en sont donc la principale composante, même si pour la majorité, cette situation est temporaire. L'hésitation du gouvernement actuel devant la nécessité ou non

18 – Selon l'association pour l'emploi des cadres (APEC), 30% des jeunes diplômés ont « expérimenté » au moins une fois l'intérim, par nécessité ou choix. Loin de tout misérabilisme ou catastrophisme, on s'aperçoit, par exemple, qu'un ingénieur gagne en intérim 20% de plus qu'en CDI grâce au système des primes de précarité, ce qui à un certain niveau de salaire de base n'est pas négligeable, à l'inverse du smicard en CDI. Il peut s'agir alors pour lui, d'engranger de l'expérience sans se lier. Parallèlement au tri des patrons il existe donc aussi un tri des salariés pour peu qu'ils soient diplômés. Cette situation existe aussi au niveau des qualifications techniques de base très recherchées et qui ne sont pas susceptibles de chômage (cf. l'exemple du « plombier polonais »). Ces salariés bénéficient de la situation des « sublimes » du XIX^{ème} siècle qui changeaient sans cesse de patrons au gré de leur humeur. Ces salariés d'un type particulier sont une des conséquences de la crise du salariat : ouvriers qualifiés du bâtiment ou des TP, ingénieurs surqualifiés, ils se considèrent souvent comme des « entrepreneurs d'eux-mêmes » quand ils ne cherchent pas à monter leur propre « boîte ». Même s'il y a des illusions là-dessous, il n'y a pas de « fausse conscience » car cela exprime bien la crise du salariat.

Si d'une manière générale la CFDT est favorable à ce type d'accord c'est qu'elle y voit un nouveau compromis entre d'un côté les nécessités de flexibilité du capital dans une situation de concurrence accrue et de l'autre la volonté des salariés de sortir des qualifications abstraites de la grille Parodi pour se rapprocher du travail réel effectué. On peut dire aussi qu'elle a tirée les leçons de certaines revendications et actions des OS mentionnées plus haut. Quant à la CGT, elle s'y oppose à l'origine car pour elle, c'est une remise en cause des acquis de 1936 et 1946. Mais Thibaut, dès 2000 reconnaît que le mouvement syndical doit se réapproprié la notion de compétence. Seule FO reste franchement opposée et on ne peut pas dire que ce soit par « révolutionnarisme ». Son manque de « souplesse » s'appuie sur une conception corporatiste des acquis sociaux dont l'universalité est ici de fait remise en cause par la défense de droits acquis que les autres n'ont pas.

ANNEXE I : LES GRILLES PARODI

En 1945, Alexandre Parodi devient ministre communiste du travail et de la sécurité sociale sous le gouvernement de Gaulle qui regroupe les anciens partis de la résistance. En 1946, il propose ses fameuses grilles qui s'inspirent des grilles de classification négociées dix ans auparavant sous le Front Populaire. Au départ assez générales, elles vont être précisées dans le cadre des « grilles Parodi améliorées » qui établissent des filières de référence au sein de branches¹¹ d'activité et un lien fort entre savoir-faire, poste de travail et salaire minimum. On a souvent dit, à gauche, que ces grilles représentaient un élément essentiel de la république sociale et encore aujourd'hui les « appels » à revenir au pro-

11 – Les grilles Parodi s'accompagnent d'un arsenal centralisateur de la gestion de la force de travail et plus généralement du rapport de classes. Dans ce schéma érigé par l'État-providence, les syndicats patronaux et ouvriers s'alignent sur la dimension globale, via les conventions collectives, à travers leur organisation par branches d'activité. Ni le corps de métier ni l'entreprise ne constituent le niveau déterminant. Renault nous en fournit un exemple *a contrario* puisque si l'entreprise est souvent présentée comme un « laboratoire social » pour des raisons politiques (par exemple en matière de congés-payés), elle ne réussit pas du tout à imposer ce modèle aux autres entreprises automobiles françaises qui se cantonnent au moins disant de la convention collective.

gramme du CNR de 1945 afin de retrouver une alternative au néolibéralisme, montrent que l'argument fonctionne encore.

Ce que l'on entend moins, par contre aujourd'hui, c'est que *de facto*, l'acceptation de ces grilles équivalait à l'époque à accepter la logique productiviste et hiérarchisée à outrance de l'Organisation Scientifique du Travail (OST) dans une optique de réconciliation nationale et de reconstruction de la Nation. L'État l'impulsa partout où il le put en montrant l'exemple dans des usines comme Renault et Berliet, *via* une gestion sous-louée à la CGT (la « gestion ouvrière » jusqu'au retour de la guerre froide en 1947). C'est toute une hiérarchie d'usine qui est alors justifiée avec ses multiples catégories et sous-catégories : ingénieurs et cadres divers, techniciens, agents de maîtrise regroupés avec les employés dans les ETAM, ouvriers de différentes catégories, tous définis comme salariés de production et enfin les manœuvres. Cette hiérarchie verticale sera longtemps acceptée car d'un côté pour les OP elle s'accompagne d'une certaine mobilité interne qui permet de gravir des échelons avec l'ancienneté ; et de l'autre les OS l'acceptent n'ont pas parce qu'ils y adhèrent mais parce que l'usine, même au niveau hiérarchique le plus bas, représente l'accès au salariat donc à des rentrées d'argent régulières et à la norme sociale de consommation. Pour cette nouvelle classe ouvrière d'origine rurale ou immigrée, l'usine est une nécessité et pour certains un progrès.

Les syndicats ne remettent nullement en question cette hiérarchisation et ce n'est pas une spécificité française. Dans tous les pays où le capital se développe la hiérarchie statutaire et salariale instaurée dans l'usine (c'est nous qui soulignons parce qu'il n'en est pas forcément de même au niveau des rapports sociaux d'ensemble) est reproduite par les organisations ouvrières qui trouvent la majorité de leurs adhérents parmi les salariés les plus qualifiés et en apparence les plus « conscients¹² ».

Les premières attaques contre les grilles de classification sont d'abord venues « naturellement » des salariés et particulièrement de leur frange la plus prolétaire, les OS. Ainsi les OS de Renault ont lutté en arguant de

12 – Cf. par opposition les IWW américains qui se formeront contre les syndicats corporatistes en défense des travailleurs non qualifiés et non sédentaires.

Cf. aussi l'implantation très ouverte et égalitariste de la CNT espagnole jusqu'à la révolution de 1936-1937.

les salariés du marché interne sont à la fois protégés par un système de négociation salariale appuyé sur la présence et la force des syndicats ; et qu'ils ne sont pas concurrencés par ceux du marché externe du fait de caractéristiques différentes (plus d'expérience, plus d'ancienneté, un peu plus de qualification, plus organisés) qui font que même s'ils coûtent plus chers, les patrons considèrent que leur « productivité marginale » est supérieure à leur « coût marginal » et qu'en conséquence il est plus sage de les fidéliser par différentes carottes qui vont des primes à l'actionnariat salarié en passant par les « salaires d'efficience ». Les statistiques montrent d'ailleurs qu'en général les patrons préfèrent embaucher des salariés au chômage mais issus du premier marché plutôt que des travailleurs en activité dans le second¹⁷. Cette pratique contredit à la fois la théorie néo-classique sur le niveau de salaire, la théorie ricardolassalo-marxiste sur la loi d'airain des salaires et la théorie marxiste d'une réduction du travail complexe au travail simple avec l'indifférenciation des prolétaires qui en résulterait.

Les firmes ne semblent donc pas pouvoir échanger directement et immédiatement les salariés. La baisse des salaires ne peut donc consister qu'en un rationnement de la quantité de salariés sur ce marché puisque les patrons ne réclament ouvertement de baisse des charges sociales que sur les bas salaires dans les pays européens du moins. Cette politique a un coût financier élevé pour le capital, mais aussi pour la société capitalisée (plans sociaux, retraites anticipées, indemnités de licenciement élevées). Pourtant, pour le moment du moins, elle fait *consensus* puisqu'elle est négociée entre tous les partenaires sociaux. Mais en même temps elle joue contre une stabilisation générale de l'emploi puisqu'il devient plus difficile d'intégrer le secteur « protégé », sauf si l'État en-

17 – En effet, les « chômeurs volontaires » du premier marché ne sont des vilains petits canards que pour les théoriciens néo-classiques ; du point de vue des patrons en effet, si bien sûr la période de chômage n'est pas trop longue, il ne s'agit pas de la part de ce type de chômeurs d'un comportement anti-travail, mais d'une attitude qui manifeste un attachement à un vrai travail où il y a possibilité de s'investir parce qu'il est reconnu, bien payé et un tant soit peu valorisant. En fait les patrons sont surtout opposés aux allocations-chômage des travailleurs les moins qualifiés et les plus exploitables de façon brute, bref aux allocations versées aux travailleurs du second marché.

terminologie américaine ; et d'autre part un marché secondaire dit aussi marché externe fort instable de par les contrats de courte durée ou à temps partiel subi qui le caractérisent. Ce dernier sert donc de variable d'ajustement conjoncturelle et entérine le développement de formes précaires de travail, même si elles concernent majoritairement les flux (les entrants ou *outsiders*) et non les stocks (*insiders*) de travailleurs.

Pour nos deux auteurs, en tout cas pour ce qui est de la situation américaine, il n'y a que très peu de possibilité de passer d'un marché à l'autre à cause justement de rigidités. Ils en concluent que le premier marché est amené à être rationné et les nouvelles embauches à ne se produire que dans le second marché. Pour le bien fondé de leur démonstration, ils peuvent s'appuyer sur l'exemple des délocalisations internes aux États-Unis qui ont fait passer l'industrie du Nord-Est hyper-syndicalisée du fait des conventions de *closed-shop* et *union-shop*¹⁶, vers le Sud-Ouest du pays, vierge de toute tradition ouvrière et organisation syndicale.

Ce schéma de la segmentation, certes simplifié ici, s'oppose à la fois à la théorie néo-classique d'un marché du travail qui trouverait naturellement son équilibre parce qu'il ne connaît pas de barrière en condition optimale de concurrence parfaite et à certaines positions gauchistes ou opéraïstes qui ne pensent la segmentation qu'en termes de lutte de classes (les patrons divisent pour régner). Cette « ruse de la raison » reçoit sa confirmation exemplaire dans la situation actuelle où les arguments des uns et des autres précités sont comme retournés. En effet, cette segmentation a aujourd'hui une conséquence paradoxale. Elle fonctionne comme résistance perverse à la vague de réformes visant à abaisser le coût de la force de travail par une baisse des salaires. Cette dernière est en effet très difficile à obtenir dans ce cas de figure puisque

tement (cf. M. Lazzarato, *La fabrique de l'homme endetté*, Amsterdam, 2011, p. 72-75). Malheureusement, à trop vouloir prouver cet auteur réduit les rapports sociaux de la société capitalisée à un imaginaire, celui de l'homme endetté.

16 – Clauses fréquentes dans le monde anglo-saxon avant 1980 où c'est le syndicat qui a la haute main sur l'embauche puisque le patron a l'obligation d'embaucher un travailleur syndiqué ou de passer par la liste que lui propose le syndicat. En France, ce système n'a existé que pour certaines catégories de travailleurs où prévalait encore l'organisation en métiers (correcteurs de l'imprimerie, dockers des ports, techniciens de la culture)

leur vraie compétence exercée qui n'était pas réductible à la tâche de pure exécution que leur attribuait une classification calquée sur l'OST capitaliste et les principes du taylorisme. En cela, ils remettaient en cause une super-réglementation qui cherchait à rendre stable ce qu'on appelle en langage marxiste, le rapport entre valeur d'usage et valeur d'échange de la marchandise force de travail¹³.

La classification Parodi a commencé à être jugée obsolète par le patronat, l'État et les syndicats avec la multiplication des types d'emplois et les changements technologiques et organisationnels dans l'entreprise. Le lien fort que nous avons souligné s'est distendu avec des nouveaux savoir-faire et d'autres devenus inutiles, la disparition de certains postes de travail au profit d'autres et enfin une augmentation générale des salaires rendant les minima par branches inadaptés parce que bien souvent largement supérieurs à ces minima dans les branches les plus dynamiques de la croissance ou au contraire inférieurs aux nouveaux niveaux du SMIC dans les branches en difficulté. Une refonte des grilles a été mise en place à la fin des années 1980 pour essayer de tenir compte de ces transformations. La discussion a longtemps tourné autour de l'opposition entre l'ancienne logique des qualifications (les acquis) et la nouvelle logique des compétences¹⁴ (les requis).

13 – Cf. Y. Lichtenberger « Compétences professionnelles et dialogue social » dans *Cahiers préparatoires aux journées de Deauville*, 1998. À noter que le même Lichtenberger, après avoir été un responsable des *Cahiers de mai* après 1968 devint un formateur de cadres syndicaux à la CFDT puis le dirigeant de sa branche « Commerce-service » et enfin un membre de ses organismes dirigeants avant de regagner la direction d'une Université. Ce qui s'appelle ne pas perdre son temps et illustre bien *in vivo* et même *in acto* son hypothèse de la complémentarité entre qualifications acquises et compétences requises !

14 – La compétence est le plus souvent définie comme un processus de mise en œuvre de trois types de « savoirs » : un savoir de connaissances de base, un savoir-faire et un savoir-être. Si on peut estimer que les deux premières formes sont aussi requises pour la définition des qualifications ce serait alors le troisième type de savoir qui ferait toute la différence, un troisième type beaucoup plus difficilement évaluable et qui induit une subordination encore supérieure du travail au capital, même si le salarié, en tant qu'individu peut aussi y trouver son compte. Mais sa plus grande autonomie éventuelle exige en contrepartie une obligation de performance.

En 1988, le chercheur d'origine marxiste Ph. Zarifian propose un « modèle de compétence » comme base d'une sortie de crise par le haut : responsabilité individuelle, formation tout au long de la vie, individualisation des parcours professionnels doivent pouvoir se substituer au carcan imposé par une division capitaliste du travail qu'Adam Smith lui-même jugeait abêtissante pour les travailleurs. Zarifian ne fait d'ailleurs pas de fixation sur les termes et plutôt que de parler de compétence il met en avant ce processus en tant que « qualification émergente ». Quant à Y. Lichtenberger il proposera un mixte des deux notions, les qualifications servant de base de départ à l'expression des compétences. Les conséquences n'en sont pas moins fondamentales par rapport à l'ancienne norme : l'entreprise devient le centre de gestion des qualifications et la hiérarchisation salariale ne dépend plus du compromis entre représentants de la direction et représentants des salariés, mais d'une expertise individualisée par rapport à des qualités requises (les « critères classants »). La CFDT a soutenu ce processus dans le cadre de sa modernisation syndicale au tournant des années 1980 pour deux raisons : une première liée aux luttes des OS contre le blocage de leur avancement et la discipline de caserne imposée par des petits-chefs qui géraient de fait la grille, luttes auxquelles les militants de base de la confédération ont largement participé et une seconde liée à un début de réflexion sur la question de l'aliénation au travail qui justifie l'orientation de la confédération vers des revendications plus qualitatives que quantitatives. Une troisième raison « de boutique » peut aussi avoir joué dans la mesure où la décentralisation de la gestion des nouvelles qualifications au niveau de l'entreprise permettait au syndicat de négocier une présence syndicale dans les entreprises, y compris dans celles où il n'était pas présent jusque-là. Cette préoccupation a vu d'ailleurs sa légitimité reconnue dans les lois Auroux de 1982.

À l'origine, la CGT a refusé de s'engager dans cette voie car indépendamment d'une appréhension des qualifications comme acquis sociaux, elle défendait une sorte d'équivalence entre diplôme scolaire et qualification, seule base objective d'évaluation pour elle, or la grille Parodi reproduisait parfaitement les cursus scolaires et professionnels de l'époque en établissant de strictes correspondances (exemple : CAP = OP etc.)

Côté patronal, la remise en cause des grilles Parodi à partir des restructurations, de la globalisation et de la mise en avant de la compétitivité avant tout, conduisent à de nouvelles pratiques de *management* comme la gestion prévisionnelle des emplois (GPE) entérinée officiellement par la loi Borloo de 2005 sur la cohésion sociale. La main d'œuvre en activité dans l'entreprise n'est plus vue comme un stock stable auquel on ajoute ou retranche des flux instables (les immigrés par exemple ou la main d'œuvre féminine) en fonction des besoins conjoncturels, mais ce stock est lui-même rendu instable par les « recentrages » sur le cœur de métier, les délocalisations, les OPA hostiles etc. La GPE doit donc mettre sans arrêt en place des ajustements nécessaires par rapport aux effectifs que les directions doivent gérer au plus serré (cela constitue une des règles de la bonne « gouvernance » d'entreprise..)

ANNEXE II : LA SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

En 1971, Doeringer et Piore, deux sociologues du travail américains, mettent en avant l'idée de segmentation du marché du travail en opposition au courant dominant qui voyait dans les Trente glorieuses un processus d'homogénéisation du salariat parallèle au développement d'une grande classe moyenne majoritaire.

Concrètement ils distinguent d'une part un marché primaire dit aussi marché interne qui concerne surtout les grandes entreprises et où règne une rigidité de l'emploi et des salaires. Bref, il s'agirait d'un marché dans lequel les salariés sont « garantis » par divers statuts et conventions collectives parce que ce qui n'était en principe, selon les canons du marxisme, que du « capital variable » est devenu, pour diverses raisons, une forme du capital constant, de « capital humain¹⁵ » pour reprendre la

15 – Le baron Seillères, président du MEDEF à l'époque déclarait en 2000 que le travailleur n'est plus seulement un facteur de production mais une « machine-compétences » qui va de pair avec « un style de vie et un mode de vie » (« l'entrepreneur de soi » de Foucault). À partir de là on comprend la difficulté qu'on eue les foucauldien(ne)s à se situer à la droite ou à la gauche de la formule ! Mais tout cela reste encore trop dépendant d'une vision industrialiste du capitalisme qui conçoit « l'entrepreneur de soi » sur ce modèle restrictif et non sur un modèle étendu à tous les rapports sociaux comme c'est le cas dans l'économie d'endet-