

**Où va le travail ?**  
**Conférence-débat organisée par les Amis du Monde diplomatique**  
**Paris 29 mars 2016**

### **Références**

Yves Clot, professeur au CNAM, titulaire de la chaire de psychologie du travail. Publications récentes : *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte, 2010 ; avec Michel Gollac : *Le travail peut-il devenir supportable ?*, Armand Colin 2014.

Alain Supiot, juriste, professeur au Collège de France, titulaire de la chaire « Etat social et mondialisation ». Publications récentes : *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016 (réédition, avec une nouvelle préface [ici](#) et entretien avec l'auteur [là](#)) ; *La Gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard (note de lecture [ici](#)), 2015 ; *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au Marché total*, Seuil, 2010

Et comme il a été souvent question de Bruno Trentin dans les deux exposés : Bruno Trentin (1926-2007), après des études de droit en France et à Harvard, travaille aux études économiques de la Confédération Générale Italienne du Travail (CGIL), dont il sera secrétaire général de 1988 à 1994. Publications en français : de *La cité du travail. La gauche et la crise du fordisme* – Fayard 2012 ; *Le travail et la liberté*, Editions Sociales 2016.

Enfin, il faut citer Ivar Oddone, médecin, psychologue du travail, militant, il a notamment animé une recherche menée en commun par un laboratoire de sciences sociales et le syndicat CGIL de la Fiat à Turin dans les années 1970. A été réédité récemment : Ivar Oddone, Alessandra Re, Gianni Briante, *Redécouvrir l'expérience du travail*, éditions sociales, octobre 2015

### **Compte rendu de la conférence-débat.**

Assistance nombreuse (200, 300 personnes ?), d'âges variés.

Les deux interventions volaient assez haut et il n'a pas été facile de prendre des notes, en particulier celle d'Yves Clot.

L'intervention d'**Yves Clot** est centrée sur la dimension politique du travail et fortement appuyée sur l'œuvre de Bruno Trentin, en particulier le recueil d'articles *Le travail et la liberté*.

Son point de départ est la fraude sur les moteurs diesels organisée par Volkswagen. Sommés par la direction de réduire à moindre coût la pollution des moteurs diesels, les ingénieurs et développeurs n'ont pas osé avouer aux dirigeants de la firme que ce n'était pas possible et ont ainsi inventé un logiciel qui permettait de falsifier les essais officiels. Le « secret » n'en était pas un en interne, mais témoigne de la peur qui prévaut dans l'entreprise (« la Corée du Nord sans les camps de travail »). Par le biais de la co-détermination, le syndicat est partie prenante du mensonge.

Yves Clot fait le lien entre la mise hors champ de la qualité du travail et la production de biens et de services sans qualité.

De longue date, le syndicalisme a accepté des compensations pour un travail « maudit », sans chercher à atteindre le pouvoir discrétionnaire de l'employeur qui consiste à déterminer l'objet du travail.

Plus généralement, depuis un siècle on a assisté à une extension des pouvoirs conférés aux citoyens ... en dehors du travail. L'entreprise est une institution hors démocratie et l'Etat est devenu ainsi un appareil à dépolitiser les conflits du travail.

Au contraire, le développement des conflits de critères doit ôter à l'employeur le privilège de décider seul de l'objet du travail. Il faut établir une *polis* professionnelle : le conflit social sur la qualité du travail n'a pas d'institution, il faudrait l'instituer. Et ainsi permettre une réappropriation du travail par les travailleurs afin qu'ils puissent faire jouer leur goût du travail bien fait.

« On vaut mieux que ça », une unité syndicale est nécessaire afin de rétablir l'autorité des salariés sur le travail réel. Le travail est une institution vitale de la démocratie politique et il faut des droits nouveaux pour assurer une coopération conflictuelle à la direction des entreprises.

Il ajoute au cours du débat que le syndicalisme se doit d'être un nouveau facteur d'ordre : instituer le débat sur la qualité du travail et contribuer à régénérer les CE et les CHSCT et intervenir sur les « centres de décisions » dans les entreprises (YC parle-t-il d'autogestion ? de co-détermination ?). Le syndicalisme doit définir avec les travailleurs, mais aussi les consommateurs et plus largement les citoyens ce que peut recouvrir le « valoir mieux » du slogan.

**Alain Supiot** fait lui aussi de nombreuses références à Bruno Trentin (il a initié et préfacé l'édition en France de *La cité du travail*).

Il insiste sur la dimension anthropologique du travail, que la devise des Canuts permet de saisir: « Vivre en travaillant ou mourir en combattant », comme la citation de Simone Weil « Par le travail la raison saisit le monde et s'empare de l'imagination folle ».

Sa présentation est historique. Dans l'Antiquité, le travail c'est soit la personne elle-même, soit le produit du travail. Il faudra un long cheminement pour pouvoir penser le travail séparable du sujet qui travaille, ce qui était nécessaire pour que s'instaure un marché du travail. Jusqu'au 18<sup>ème</sup> siècle, seuls les tâcherons travaillent, les autres oeuvrent (les ouvriers devenus ouvriers). La création d'un marché du travail a exigé de discipliner le temps et l'horloge devient l'objet fétiche d'un nouvel ordre du monde qui s'instaure avec la Révolution industrielle.

Le travailleur y devient un engrenage qui doit obéir mécaniquement. Ce travail déshumanisé est considéré comme la forme scientifique du travail, par Taylor comme par Lénine, qui échappe donc à la politique et aux débats. En échange de ce travail là on offre des compensations sous forme de salaire, ce pacte c'est l'emploi, étymologiquement « ce à quoi on se plie ».

Un retournement s'opère après la seconde Guerre mondiale, qui combine deux aspects. De nouvelles machines « pensantes », ainsi hommes, animaux ou machines sont conçus comme des systèmes d'informations susceptibles d'être programmés. Et de nouvelles formes de management, le management par objectifs : on fixe des objectifs aux travailleurs, à charge pour eux de les réaliser, accompagné d'un système d'évaluation et de rectification. La « direction participative par objectifs » est devenue le principe de la gouvernance. La gouvernance où tout le monde est pris dans des boucles de rétroactions ce n'est pas la même chose que le gouvernement où il y a des gouvernants et des gouvernés.

Il offre deux exemples de cette « gouvernance par les nombres » dont il estime que le Gosplan était une préfiguration. Afin de déterminer comment devait être partagés les recettes de l'École d'économie de Toulouse (dirigée par le « Nobel » Jean Tirole) a été créé un logiciel chargé d'établir la « valeur » des chercheurs à partir du nombre de publications et de citations dans des revues de rang A. Même plus besoin de lire les travaux. Autre exemple, il y a quelques années un nouveau PDG de Carrefour a expliqué que sa première décision avait été de faire installer devant ses yeux dans son bureau un grand écran plat afin de suivre « en temps réel » les cours de Bourse de l'action Carrefour, qui guide ses décisions.

Face à ces nouvelles formes de travail, les travailleurs ont deux stratégies : tomber malades, voire se suicider, ou frauder.

Il caractérise ce nouvel ordre du monde comme un rapport d'allégeance, différent du rapport de domination car il marche « au lien ». Le projet de loi El-Khomeri lui semble caractéristique de ce rapport d'allégeance, puisqu'il s'agirait de réduire à la fois la force obligatoire de la loi et la force obligatoire du contrat individuel.

Ce projet ne prend pas les choses dans le bon ordre. Il aurait fallu d'abord se demander quel monde veut-on ? Quelle image a-t-on de la société désirable ? Il rappelle la distinction de Bruno Trentin entre le « transformisme » (s'adapter plus ou moins vite et bien aux événements) et le réformisme (avoir en tête un monde plus juste et tâcher de le faire advenir).

S'agissant du projet de loi EK, Alain Supiot précise dans la discussion que la convention de branche a la vertu d'instaurer une police sociale de la concurrence : les entreprises d'une même branche peuvent se faire concurrence par les produits (qualité ...) mais pas par la réduction des coûts salariaux et le moins-disant social. Inverser la hiérarchie des normes comme le fait le projet de loi pousse, au contraire, au moins-disant social.

Yves Clot est tout aussi critique vis-à-vis du projet de loi, qui, prétendant adapter le droit du travail au réel s'éloigne du réel du travail. Il estime que c'est une loi dangereuse parce qu'elle va désorganiser la vie des entreprises et qu'elle légitime des comportements tels ceux des patrons de Volkswagen.

Partis d'horizon disciplinaires différents, la psychologie du travail et la clinique de l'activité pour l'un, le droit et l'histoire pour l'autre, les analyses des deux intervenants sont convergentes. Elles insistent sur la dimension

anthropologique et politique du travail et, à partir de la centralité du travail, réactivent, sans jamais que le terme soit prononcé, la question de l'autogestion.