

Participation au capital et au bénéfice. Adieux au salariat ?

1. De quoi s'agit-il ?

La rémunération des travailleurs¹ fait l'objet de toutes les attentions. Le gouvernement et le patronat, du moins, ne tarissent pas de projets à son égard. Le projet de ce bref article est de convaincre que non seulement les syndicats (chez qui la légitime priorité à l'emploi ne doit pas occulter l'enjeu salarial) mais aussi l'ensemble des organisations progressistes doivent sans délai se forger une analyse complète, informée et critique sur ces questions².

On tentera en effet de montrer que l'éventuelle mutation de ce salariat, qui a été (et reste) le modèle dominant de rémunération du travail, « constitue un enjeu qui déborde de toute part la technicité des questions économiques pour atteindre aux formes mêmes du lien social »³. Or il semble que ni le passé (*d'où vient le salariat – à quoi s'est-il opposé et à quoi a-t-il servi ?*) ni l'avenir (*par quoi se propose-t-on de le remplacer progressivement – avec quelles conséquences ?*) ne soit vraiment débattu -... ni compris ! - dans beaucoup d'organisations et de partis « de gauche ».

Avec l'ambition outrancière de répondre en quatre pages à ces supposées lacunes, nous vous proposons donc de revenir d'abord, rapidement, sur ce qu'est le salariat, pour une sorte d'état des lieux avant éventuelle transformation. Ensuite, nous décrirons, en termes froids et techniques, quelques-unes des plus aguichantes parmi les candidates à la succession : participation au bénéfice, parts bénéficiaires, stock options etc. Une troisième

étape donnera à ce texte un léger vernis d'érudition en examinant les raisons officielles et « scientifiques » de l'unanime plaidoyer (*Commission Européenne, OCDE, gouvernements belges successifs...*) pour de nouvelles formes de rémunération. Quatrièmement, j'avancerai deux hypothèses sur ce qui me semble être les véritables motifs de cette offensive. Enfin, pour conclure, je proposerai que... (lisez la conclusion, si ça vous intéresse !).

2. Retour sur le salariat

Enfant non désiré du capitalisme industriel, le salariat ne saurait se comprendre sans un bref rappel de ce qu'a signifié l'émergence et l'hégémonie de ce dernier. La suprématie des manufactures d'abord, puis du machinisme et du taylorisme, sur le travail artisanal, en généralisant l'emploi subordonné (pour le compte d'un « patron »), a quasi totalement éliminé les possibilités d'une subsistance « autonome » (petite paysannerie, petit commerce, artisanat etc.). Ce mouvement s'achève dans nos pays⁴ et se généralise sur la quasi-totalité du globe, grâce à la disparition de la frontière est-ouest et à la pénétration par le capital marchand des continents solvables de notre jolie planète.

Au passage, jetons donc une pierre aux croyants de la « fin du travail » et aux découvreurs de sociétés post-industrielles, en indiquant que la prévalence (quantitative) du salariat comme mode de travail continue à croître en Europe, et a fortiori à l'échelle du monde.

(1) Précisions lexicales : on entendra ici par « **travailleurs** », pour faire bref, l'ensemble des fonctionnaires, employés, ouvriers, et cadres avec ou sans emploi – sans vouloir manquer de respect à celles et ceux qui travaillent comme indépendant, comme mère de famille, comme bénévole etc. Par ailleurs, affichant à l'égard des distinctions juridiques une indifférence à peine polie, on désignera par « **rémunération** » la totalité des dépenses engagées par une entreprise en raison du travail presté à son profit, et ceci quel que soit le statut de la personne qui travaille et la qualification formelle du paiement ; aussi bien donc le salaire direct que les cotisations « personnelles » et « patronales », et toutes les sortes de primes, chèques-machin et avantages en nature. Enfin, par « **salariat** » on nommera un régime social dans lequel la rémunération des travailleurs prend, au moins en grande partie, la forme d'un salaire : c'est-à-dire d'un paiement négocié collectivement, en fonction de critères objectifs, d'une rémunération stable, garantie et soumise à la sécurité sociale.

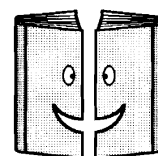
(2) C'est parce qu'elle était convaincue de l'importance et de l'actualité de ces questions que la CNE a décidé de consacrer sa session de formation de cet automne aux formes de la rémunération.

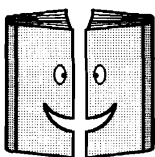
(3) Expression de Frédéric LORDON in « Fonds de pension, piège à cons ? » - éd Raisons d'Agir – juillet 2000 – 126 pages – 30 FF. A lire sans hésiter.

(4) On débattrà dès que possible de la place du travail réellement indépendant; ce qui est avancé ici est que cette place est en recul, malgré les incantations et les célébrations en sens contraire.

Felipe Van
Keirsbilck.
CNE, Email :
felipe.vk@
skynet.be

A lire... A débattre





Dès lors, si, pour le capitaliste, le travail est une ressource parmi d'autres, pour le travailleur, le revenu de ce travail est littéralement vital. Cette relation définitivement précaire et asymétrique donne au premier un pouvoir quasi absolu, dont les patrons du 19ème siècle abuseront absolument – la libre concurrence entre eux n'offrant d'ailleurs guère de choix à ceux qu'auraient encombrés des scrupules...

Pour ceux parmi les lecteurs qui n'étaient pas nés en 1840 ou en 1870, des images du film « *Daens* » peuvent, par exemple, évoquer la réalité de ce capitalisme pré-salarial : salaires fixés à la petite semaine, modifiés unilatéralement selon l'humeur du marché, plus misérables encore pour les femmes et les enfants que pour les hommes. Licenciement et embauche sans tralalas, à la grille de l'usine, au jour le jour. Paiement bien souvent en nature, en jetons valables au magasin du patron ; amendes et retenues sur salaire au moindre faux pas. Et bien sûr, pour le patron, pouvoir absolu dans les murs de l'usine, absolue irresponsabilité en dehors : qu'y peut-il, lui, si la maladie, le chômage ou la vieillesse vous affament. Il y a des bonnes sœurs pour ça...

Mais une conséquence imprévue de ce triomphe du capitalisme industriel, on le sait, a été de placer les travailleurs dans la situation objective de se coaliser. En 150 ans, au prix de mille luttes⁵, les organisations de travailleurs ont transformé la rémunération. Sans trop de souci de chronologie, relevons 7 étapes de cette transformation de la relation salariale :

- Conquête du droit à la liquidité, donc à être payé en argent, et pas en jetons ni en épargne ;
- Protection du salaire et limitation des amendes et retenues ;
- Passage du paiement aux pièces à un salaire quotidien, puis hebdomadaire ou mensuel ;

- Affirmation du lien entre salaire minimum et coût de la vie (indexation des salaires) ;
- Instauration de Commissions Paritaires (C.P.) compétentes pour fixer des barèmes minima pour toutes les entreprises d'un secteur ;
- Développement et mise à jour par ces C. P. de classifications de fonctions, objectivant la rémunération selon la qualification et/ou le travail effectué ;
- Généralisation des assurances sociales obligatoires et interprofessionnelles (Sécu).

Ce dernier point mérite une attention particulière, en ce qu'il constitue l'aboutissement et la clef de voûte de la conquête du salariat. Outrepassant les apparences du contrat de travail individuel, qui laissent penser que chaque entreprise paie « son » travailleur pour le travail effectivement presté, les prélèvements et les prestations de la Sécu font en sorte que, pour une part non négligeable⁶, l'ensemble des entreprises rémunèrent l'ensemble des travailleurs (actifs ou non, rappelons-le).

3. Peut-on vivre du travail des autres ?

La phrase précédente est à ce point in-croyable qu'il vaut mieux l'écrire une seconde fois : l'ensemble des entreprises rémunèrent l'ensemble des travailleurs, actifs, malades, en chômage ou pensionnés. *Mais enfin*, vous indignez-vous, *une PME de Poperinge appartenant à un groupe informatique américain est-elle responsable de financer la pension d'un mineur de Marchiennes et les allocations d'attente d'un jeune chômeur de Molenbeek ?* Si la PME emploie des salariés, la réponse est oui.

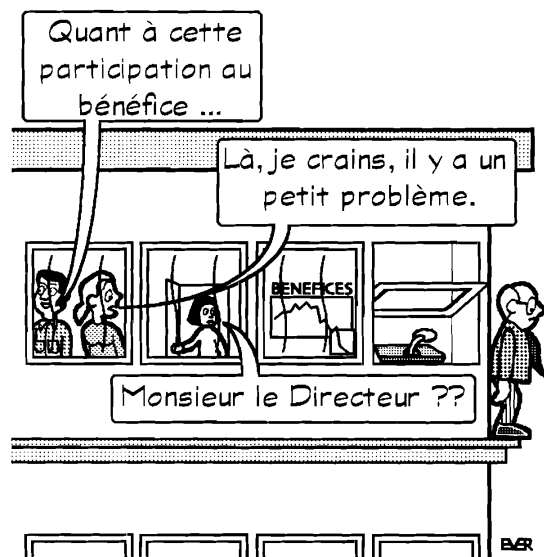
Au sein du salariat, il est légitime de vivre du travail des autres⁷. Doublement légitime ; d'abord par réciprocité : les autres travailleurs vivent également de mon travail. Ensuite par respect de la réalité : le produit du travail de chacun est, de plus en plus, le fruit du travail

(5) Et non pas seulement d'un « compromis social-démocrate » ou d'un « pacte social » entre travail et capital, comme on le dit aux enfants des écoles, lesdits pactes et compromis étant venus constater et stabiliser a posteriori l'état des rapports de forces établis dans la lutte...

(6) Un chiffre, pour fixer les idées. En Belgique, presque un tiers de la masse des rémunérations est versée aux travailleurs non pas directement et personnellement, mais collectivement, via le « *pot commun* » de la Sécu. Insistons sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un impôt (la totalité des prélèvements est redistribuée aux travailleurs) ni d'un salaire « différé » : la redistribution se fait sans délai, sans constitution d'une masse financière, et sans lien entre les prélèvements faits sur ma rémunération et de futurs « droits » capitalisés.

(7) C'est d'ailleurs légitime y compris pour ceux qui travaillent eux-mêmes. A supposer qu'Albert Frère soit salarié, la PME de Poperinge finance aussi ses frais de dentiste et les allocations familiales de ses enfants.

de tous. Il y a 150 ans, on pouvait encore acheter à un artisan un produit qu'il avait conçu et fabriqué quasiment seul ; bien souvent, il avait même fait lui-même une partie de son outillage, et avait assumé l'essentiel de ses apprentissages. La valeur ajoutée contenue dans ce bien, c'est lui et lui seul qui l'y avait mise : elle lui appartenait légitimement. Aujourd'hui, le moindre article standardisé a demandé, pour sa conception, sa production, sa promotion, sa vente etc., la contribution de dizaines de travailleurs différents, tous longuement formés aux frais de la collectivité⁸. A qui appartient la valeur ajoutée ? Qui doit-elle permettre de rémunérer ?



Plus largement même, le fonctionnement de notre société technique, complexe et tissée de réseaux multiples suppose une formation soutenue et une intelligence en éveil, non seulement chez tous les producteurs, mais aussi chez tous les consommateurs. Banksys ne gagne de l'argent que parce que la Belgique abrite 10 millions de consommateurs qualifiés en terminaux, self-banking, cartes à puces etc.

Retenons donc, s'il vous plaît, que le salariat, en imposant le salaire stable, liquide, négocié collectivement et partiellement socialisé, et en conférant aux organisations de travailleurs un droit de négociation sur la forme et le niveau

(8) Si l'on voulait inclure dans ce compte tous ceux qui ont produit les outils qui ont permis de concevoir, produire, transporter etc. l'article en question, on retrouverait non des dizaines, mais bien souvent des centaines ou des milliers de travailleurs !

des rémunérations, a construit un contre-pouvoir unique au capitalisme.

En effet, seule une myopie coupable verrait dans la « *cathédrale des travailleurs* », comme on a joliment surnommé la Sécu, un simple arrangement juridico-institutionnel destiné à prémunir les familles contre les aléas de l'existence. C'est cela, oui, mais c'est aussi et surtout un obstacle et un défi au libre déploiement du pouvoir de l'argent. Autant, on l'a vu, la précarité absolue des travailleurs individuels a été un élément constitutif du capitalisme, autant leur sécurité collective s'y oppose et le contraint.

4. Des erzats de salaire...

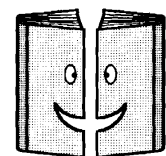
Un numéro entier de ce bulletin ne suffirait pas à énumérer les exceptions, anciennes ou récentes, banales ou exotiques, à la forme « normale » de la rémunération sous nos climats. Citons pour l'exemple la partie variable du revenu de biens des commerciaux, les chèques-repas (non indexés, non soumis à la Sécu...), l'enveloppe glissée sous la table pour les heures non déclarées, etc. Deux ensembles de rémunérations non-salariales sont cependant d'une particulière actualité : celles visant la FLEXIBILISATION – INDIVIDUALISATION du salaire, et celles encourageant la PARTICIPATION AU CAPITAL.

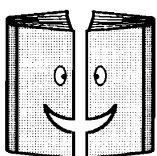
Dans le premier cas, l'objectif est de rendre incertain le niveau de mes revenus futurs, soit qu'ils dépendent partiellement de grandeurs variables (*primes liées au bénéfice courant, comme au GB par exemple*), soit qu'ils varient en fonction d'une évaluation a posteriori de mon travail (« *variable pay* » chez IBM).

Bon nombre de formules, bien que différentes entre elles et s'inscrivant dans des stratégies de management distinctes, relèvent de cette logique. On aperçoit bien le triple intérêt qu'une entreprise peut y trouver :

- elle transfère sur ses salariés une partie du risque ; si les affaires marchent moins bien, ce sont eux, et non les seuls actionnaires, qui amortiront le choc [*flexibilisation*] ;
- elle crée un stimulant à la productivité, dans

A lire... A débattre





- la mesure où je croirai (à tort ou à raison) que la partie variable dépend de mon zèle personnel [*flexibilisation et individualisation*];
- elle déplace de la négociation collective à l'arrangement en tête-à-tête la fixation d'une partie de la rémunération [*individualisation*];

Le second ensemble regroupe des formules dans lesquelles une partie de la rémunération est versée non pas en argent, mais en titres liés d'une façon ou d'une autre aux actions de l'entreprise. Il s'agit de donner aux travailleurs, ou de leur vendre à un prix préférentiel :

- soit directement des actions ;
- soit des « parts bénéficiaires », qui sont des actions sans droit de vote (donnant donc droit aux dividendes mais non accès à l'Assemblée Générale) ;
- soit des options sur actions (« stock-options » en anglais), c'est-à-dire des titres donnant droit à acheter demain les actions au prix qu'elles coûtent aujourd'hui.

Il est clair que ces diverses formules offrent les mêmes bénéfices que celles d'individualisation et de flexibilisation. Mais s'y ajoutent ceux liés à la financiarisation (voir plus loin).

Enfin, il faut ajouter qu'en se dérochant à l'exigence de socialisation partielle du salaire (cotisations à la Sécu supprimées ou réduites), les entreprises pratiquant ces « nouvelles » rémunérations s'offrent une appréciable économie. Et le plaisir raffiné de faire croire aux travailleurs que c'est pour leur bien : « voyez-vous, Dupont, si je vous le versais en salaire vous n'auriez pas grand chose, tandis qu'avec le système XYZ ça vous fait quand même 10.000 fb bien mérités en poche ... » Tant que Dupont ne s'autorisera pas à répondre « merci, patron. Mais si je mérite ces 10.000 fb, alors vous pourriez mettre de quoi me les payer proprement. Le système XYZ, c'est à vous qu'il fait gagner du fric, pas à moi ! ».

5. Ce qu'ils veulent – disent-ils

De 1830 à 1985, toute la propagande pour la

participation aux bénéfices s'est appuyée sur un ensemble d'arguments axés sur l'accroissement de la productivité individuelle⁹. Le travailleur, sachant son revenu suspendu à un profit incertain, montrera une motivation, une imagination et un sens des responsabilités accrus, un moindre absentéisme, et surtout fera preuve d'une belle discipline. Depuis Taylor, l'ennemi du profit est identifié : c'est l'ouvrier flâneur, celui qui oppose au management le pouvoir que lui donne sa maîtrise des savoir-faire. Aux gains de productivité s'ajoutent donc des économies en personnel de contrôle et d'encadrement.

Cette conception de la motivation me paraît passablement insultante pour les travailleurs : s'ils avaient attendu les stock-options pour montrer zèle et implication au travail, on en serait encore à la machine à vapeur¹⁰. Surtout, des enquêtes ont montré que, si la rémunération (et sa croissance en particulier) sont importantes pour contribuer à la motivation, il n'est pas nécessaire de la mettre en scène par des formules « spectaculaires » comme des participations financières : les travailleurs intègrent parfaitement les conventions collectives de hausse salariale comme leur participation à la richesse produite ensemble, et la rétribution de leur implication au travail.

Des économistes américains réputés progressistes, autour de M. Weitzman, ont ajouté un argument de poids, bien dans l'air du temps : la participation aux bénéfices créera massivement de l'emploi. Cette affirmation est incontestable, puisque des tonnes de mémoires et de thèses d'économétrie la démontrent au fil d'équations vraiment magnifiques. La logique intuitive pouvant s'énoncer comme ceci : si une part du salaire dépend des éventuels bénéfices, la part fixe peut être plus basse. Se basant, dans leurs prévisions, sur cette part fixe, les entreprises engageront davantage.

Malheureusement, la réalité continue à faire sa mauvaise tête et à ignorer les lois de l'économie : les évaluations concrètes ne

(9) Il faut ajouter, tout au long du 19^{ème} siècle, une panoplie d'arguments moralisateurs : la participation étant bien souvent, à l'époque, versée en nature ou en épargne (prévoyance), elle permettait de protéger l'ouvrier contre son horrible penchant à faire de son revenu ce que bon lui semble. Il n'est pas certain, à l'heure des sombres pronostics sur l'avenir des pensions, que ce type d'argument ne renaisse pas avec le nouveau siècle...

(10) Sur la question de la motivation, on peut lire avec intérêt Marc HEES « Le management : art, science ou magie ? » éd. Seli Arslan – Paris – 2000

confirment jamais, dans les entreprises réelles, cette propension plus grande à embaucher. Cela s'explique : d'une part, les décisions d'embauche (ou de licenciement) ne reposent pas exclusivement sur un calcul coût-bénéfice, mais largement sur les nécessités de la production ; d'autre part, les entreprises, soumises aux exigences de « return » de leurs actionnaires, intègrent évidemment dans leurs plans la ponction sur les bénéfices que représente la participation des employés ; elles doivent donc viser un taux de rentabilité supérieur aux entreprises purement salariales – ce qui n'incite pas à l'embauche.

Enfin, un troisième argument connaît en France un succès réel : les entreprises, pour se protéger des méchants fonds de pension américains, ont besoin d'un ancrage national. Puisque les capitalistes français (ou belges) n'ont pas su ou voulu l'assurer, les gentils travailleurs français (ou belges) se sacrifieront pour la cause. C'est évidemment, par-delà tous les doutes qu'on peut avoir sur le patriotisme réel du capital, un argument qui a l'air un peu ridicule chez nous depuis la chute en des mains étrangères de la Générale, de Tractebel, de Cockerill-Sambre, de la BBL, etc. En France, l'argument peut encore servir, et il a bien servi à la « gauche » au pouvoir pour faire passer ses projets d'épargne salariale tout récemment.

6. Ce qu'ils veulent (vraiment)

Mon hypothèse, sans détour : les deux véritables moteurs de ce mouvement vers les rémunérations non-salariales s'appellent DEREGULATION et FINANCIARISATION.

DEREGULATION : à y bien regarder, ce qui caractérise l'intrusion du salariat dans le capitalisme, ce sont des **règles** (*interdictions, barèmes, prélèvements obligatoires ...*). Le marché ne connaît que le **contrat**, qui ne lie que ses signataires supposés librement consentants. A l'opposé la **règle** ou la **convention**, élaborée collectivement, s'applique à des catégories entières, dont les signataires sont les représentants.

Je n'ai jamais signé le code de la route, mais j'y suis soumis parce que les « *représentants de la nation* » l'ont élaboré en mon nom. L'effet de ces règles est d'orienter et d'entraver le marché. Lui ne cherche que le profit maximal, elles visent l'égalité, la sécurité d'existence, le liberté effective. Lui ne connaît de limites que techniques (le temps, l'épuisement des ressources naturelles et des « ressources » humaines), elles interdisent l'esclavage, pénalisent les travaux pénibles, limitent le temps consacré au travail. Dans ce sens, le projet de contournement de *toutes* les règles qui définissent ce que doit être la rémunération du travail (*relisez pour l'exercice les 7 points dans le point 2*) est le cœur du projet libéral¹¹.

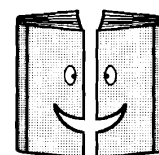
On parle de FINANCIARISATION pour indiquer que les échanges purement financiers prennent leur autonomie par rapport à la production de services et de biens, et que les financiers prennent le pouvoir sur les industriels. Comprendre les enjeux de la financiarisation demande de faire une petite gymnastique mentale, et d'adopter, le temps d'un paragraphe, le point de vue du capitaliste.

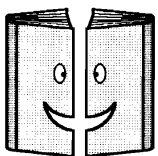
Pour nous, misérables fourmis laborieuses, l'argent est rare, et le problème est d'en gagner pour subvenir à nos besoins. Pour lui, l'argent est surabondant, et le problème est de savoir où le placer pour qu'il produise une rente maximale. Le fait que les fourmis soient infiniment plus nombreuses risque de leur laisser croire que leur logique s'impose ; hélas, il n'en est rien, et c'est bien la seconde qui mène le monde. Si on produit des yaourts aux fraises, ce n'est pas d'abord pour satisfaire votre besoin de calcium et votre goût du sucre, c'est surtout pour assurer aux capitaux de monsieur Danone un « return » optimal. Si le yaourt à l'huile de vidange rapportait un quart de pourcent de plus, vous vous passeriez de fraises...

Il faut donc voir n'importe quel **besoin humain** dans le monde d'abord comme une opportunité de faire du **profit** ; tout besoin satisfait en dehors des circuits du capital est un territoire à conquérir¹². De ce point de vue, la Sécu est un véritable scandale : 1.500 milliards de francs

(11) Avec notre respectueux souvenir au libéralisme politique, celui pour lequel la liberté du citoyen était une valeur sacrée, mort et enterré depuis presque un siècle. Pour le libéralisme d'aujourd'hui, la seule liberté sacrée est celle des mouvements de capitaux. Quant aux libertés civiles, circulez, la police de monsieur Verwilghen y veille...

(12) Ce que l'évangile ne vous a pas dit : la multiplication des pains, en même temps qu'elle nourrit la foule, affame les boulangers !





par an, un sixième de la richesse nationale, récoltés et immédiatement redistribués sans générer un centime de profit ! C'est intolérable. Si les gens ont besoin de sécurité en prévision de la vieillesse, du chômage, de la maladie, fort bien : mais qu'ils paient pour ! De rage, monsieur Axa et madame Royale Belge en pleurent sur leur oreiller : sur de telles sommes, ils soutireraient 15% pour leurs actionnaires...

« *Quel rapport avec les nouvelles formes de rémunération ?* » vous demandez-vous avec un peu d'agacement. Ça vient. Inciter les travailleurs à abandonner le bateau de la sécu pour les petits hors-bord de l'assurance privée suppose en effet deux conditions : qu'ils aient peur, et qu'ils aient de l'argent¹³. En rendant mon futur revenu incertain, en fragilisant la Sécu, et en me mettant à certains moments devant un petit capital, les formules de « participation » répondent merveilleusement à ces deux conditions.

7. Pour conclure : une question d'actualité et une perspective d'avenir

La pression mise sur la forme salariale classique pose aux organisations et partis progressistes de Belgique une question à brève échéance et un problème à plus long terme.

A court terme - à moins qu'il ne soit déjà trop tard ? - la question est de se situer face à des lois récentes et à des projets de lois qui encouragent et structurent diverses formes de participation au bénéfice et au capital. La place manque ici pour décrire en détail ces textes, dont le principe est affirmé dans la déclaration gouvernementale ; mais qu'il suffise d'en dire ceci : ils prévoient un cadre offrant aux entreprises sécurité juridique et réductions de cotisations sociales en échange de quelques conditions, dont la plus significative est que ces régimes ne seront instaurés, dans l'entreprise¹⁴ que moyennant **accord syndical** (*sauf dans les PME, d'où les syndicats sont souvent*

absents). C'est généralement ce qu'invoquent les défenseurs de ces projets pour les présenter comme un moindre mal.

Au-delà de la lassitude qu'inspire cette rengaine du moindre mal à l'heure où tous les partis « *de gauche* » de Belgique sont au pouvoir, il faut récuser l'idée même que cela représente un progrès par rapport aux pratiques non réglementées connues jusqu'ici.

Pour deux raisons :

- La loi ajoute un cadre, mais n'interdit pas de continuer à bricoler des formules en dehors de ce cadre. Si le cadre devait constituer une réelle entrave aux projets de flexibilisation salariale d'une entreprise, elle n'y entrera tout simplement pas... et continuera à bidouiller en dehors. Comment parler d'un progrès ?
- Mais surtout, les syndicats obtiennent que leur signature soit la condition d'un changement... dont ils ne veulent absolument pas ! Ce qui les met au total dans la situation d'un homme à qui l'on dirait « *jusqu'à présent on vous a marché sur le pied gauche ; désormais, on pourra être subventionné pour vous marcher sur le pied droit – mais attention : uniquement avec votre accord. (mais faute de votre accord, rien n'empêche qu'on continue à écraser vos ortels gauches...)* »

Avec ce problème supplémentaire que l'homme en question pourrait traiter par le mépris cette proposition absurde, tandis que, face aux travailleurs qui aspirent à augmenter leur revenu, et dans un contexte de concurrence syndicale qui ne favorise pas toujours la prise en compte des enjeux globaux, les délégués syndicaux seront pris en tenaille : le gouvernement continuera à interdire d'une main (via la norme salariale de compétitivité) les augmentations de salaire normales, et à encourager de l'autre les formules d'intéressement. Il sera souvent extrêmement difficile, dans ces conditions, de refuser les offres « alléchantes » que bien des employeurs

(13) Ce qui démontre amplement que les manœuvres de privatisation de la sécu ne sont pas autre chose que du racket : « *hep, petit : on va te casser la gueule, mais je peux te protéger si tu me passes ton nouveau blouson.* »

(14) Au passage, sans avoir l'air d'y toucher, on confine au seul niveau de l'entreprise la négociation de cette rémunération. On peut montrer qu'en matière de rémunération il y a une différence fondamentale entre la négociation entreprise par entreprise et celle menée pour un secteur entier, niveau de régulation de la concurrence. La conquête du droit de négocier des barèmes contraignants pour un secteur date du début du 20ème siècle ; de ce point de vue, comme de tous les autres, la promotion de la « participation financière » est un grand pas sur la voie vers le 19ème siècle ... Germinal, nous voilà !

avanceront, même là où la délégation aura clairement compris que chaque pas dans ce sens est un recul du salariat, un déni du fait syndical et une avancée libérale.

Dans l'actualité immédiate, il faut donc considérer que la question n'est pas s'il faut s'opposer à ces projets de loi et à leur mise en œuvre, mais seulement comment on peut le faire avec le plus d'efficacité.

A plus long terme, la question d'avenir est celle de la stratégie syndicale et progressiste par rapport au salariat lui-même. Elle est beaucoup trop vaste pour cet article, et pour mes modestes moyens. Mais on peut du moins la présenter, en l'énonçant par exemple comme suit : on a dit plus haut que le salariat « *contraint* » le capitalisme. Cependant, on ne peut pas dire qu'il le « *combat* » : il n'est en aucune façon, par lui-même, « *anti-capitaliste* ». En civilisant le capitalisme, il a sans doute contribué à le renforcer dialectiquement. Et nous sommes toujours dans un mode de production où l'essentiel du travail humain contribue à l'accumulation des richesses entre les mains des détenteurs du capital.

Deux siècles de rapports de force fluctuants entre organisations de travailleurs et capital n'ont certes pas affaibli ce dernier ; le paysage de la mondialisation-globalisation nous le montre aujourd'hui, plus fort et plus centralisé qu'il ne l'a jamais été, revendiquant d'étendre son empire non seulement à la totalité de la planète, mais aussi à la totalité de la vie. Ni l'enseignement, ni les soins de santé, ni même les prisons ne doivent échapper au marché, et jusqu'au plus intime de nos existences et de nos gênes fait l'objet de plans de marketing.

L'objectif de confinement-régulation du pouvoir financier global peut-il encore suffire ? Si l'on croit que non, peut-on se donner des alternatives ? Dans tous les cas, le chemin ne passe-t-il pas davantage par un accomplissement¹⁵ du salariat que par sa dissolution ?

Merci de me téléphoner la réponse dès que vous l'avez.

(15) Au sens où l'entend Bernard FRIOT « *Puissances du salariat* » : un bouquin qu'il vaut mieux lire que de ne l'avoir pas lu.

A lire... A débattre

