

EBAUCHE D'UNE ECONOMIE ALTERNATIVE

Les lecteurs de Travail connaissent bien les analyses de la crise actuelle en termes de "crise du fordisme" (1). Ce modèle de développement, qui a prévalu dans les pays capitalistes développés après la guerre, reposait sur un trépied:

* Une forme dominante d'organisation de travail, selon les principes "tayloriens" de séparation de la conception et de l'exécution, et avec une incorporation du savoir-faire socialisé par les techniciens dans le dispositif automatique des machines. Ces principes tayloriens excluaient théoriquement les travailleurs directs de toute implication dans l'aspect intellectuel du travail, mais en réalité sous-entendaient quand même une certaine "bonne volonté", dénié de part et d'autre (par l'encadrement comme par les travailleurs): une "implication paradoxale".

* Un logique macroéconomique, un "régime d'accumulation", impliquant une croissance de la consommation populaire, et donc des débouchés, parallèle aux gains de productivité.

* Un ensemble de formes institutionnelles et de normes, conduisant aussi bien les employeurs que les salariés à se conformer à ce modèle. En particulier, ce "mode de régulation" comprenait les conventions collectives et l'Etat-Providence, qui assuraient à la grande majorité des salariés un revenu régulièrement croissant.

Ce modèle est entré en crise pour deux ordres de raisons:

- l'internationalisation de la production et des marchés est venue perturber la possibilité d'une régulation nationale du modèle de développement fordiste;

- la forme dominante d'organisation du travail a rencontré ses limites. "L'implication paradoxale" ne permettait plus que des gains de productivité déclinant pour des investissements par tête croissants. D'où chute de la rentabilité, crise de l'investissement, crise de l'emploi, crise de l'Etat-Providence.

Actuellement, les enchaînements pervers dans l'économie internationale occupent le devant de la scène, mais nous n'en traiterons pas ici. En supposant qu'il existe une ou des solutions favorables à ces problèmes, reste à examiner s'il existe une sortie progressiste par rapport aux enchaînements internes qui vont de la crise du travail à la crise de l'Etat-Providence (2).

POUR UN NOUVEAU COMPROMIS SALARIAL SUR LA PRODUCTIVITE

A la racine de l'actuelle crise économique, il y a donc la crise du travail. Une crise du Taylorisme, cette forme de "non-implication paradoxale" du travailleur direct. La technologie de l'informatique ne représente pas en elle-même une solution à cette crise. Elle permet en effet à l'encadrement des firmes de pousser encore plus loin l'exclusion du producteur de toute réflexion sur la gestion du processus de production. Des établissements de plus en plus automatiques: la tentation est grande ! Plus de grève, plus de coulage... Mais des coûts en investissements astronomiques, et surtout... des pannes. C'est pourquoi le patronat japonais, les rapports Dalle et Riboud en France, les théoriciens de la Harvard Business School et les initiateurs du projet Saturne s'accordent sur une condamnation des principes tayloriens. L'opérateur(trice) direct(e) devrait pouvoir s'impliquer, bénévolement, avec toute son imagination, sa capacité innovatrice, sa qualification et son savoir-faire acquis dans la production quotidienne, non seulement pour peaufiner en temps réel le bon déroulement du processus productif, mais aussi pour socialiser, collectiviser le savoir pratique acquis: tâche que Taylor avait réservé au Bureau des Méthodes.

Je le dis nettement: le mouvement ouvrier et tous les mouvements démocratiques doivent relever le défi, occuper le terrain d'une révolution anti-taylorienne. Pas seulement à titre de "compromis", mais comme un premier pas vers des buts historiques: une société plus démocratique, plus "auto-gérée", un pas dans l'humanisation du genre humain.

Bon, mais ça sera aussi un compromis. Bien sûr que n'importe quel patron serait ravi d'avoir des salarié(e)s travaillant avec enthousiasme, avec toutes leurs capacités intellectuelles, pour la plus grande gloire de l'entreprise ! Si le taylorisme a choisi de se passer de telles possibilités, c'est pour des raisons politiques: des raisons de micro-politique, de contrôle des ateliers, mais aussi des raisons macro-politiques, des raisons d'Etat. En fait, un groupe ouvrier hautement qualifié, fier de l'être, entreprenant, peut contester le contrôle de l'encadrement sur l'intensité de son travail, le partage de la productivité, l'utilité des produits. Et une classe ouvrière consciente de ses capacités gestionnaires peut nourrir des ambitions quant à sa capacité de direction politique et sociale. La révolution tayloriste n'avait pas seulement pour but la lutte contre "l'oisiveté" de producteurs qualifiés dans l'atelier, mais aussi la lutte contre les ambitions sociales d'une classe consciente de soi, contre l'idée dangereuse, si largement répandue en Europe de 1917 à 1936, que "ceux qui peuvent faire marcher les usines peuvent diriger la société". Et ce fut un succès: avec la perte de la connaissance du processus productif, la classe ouvrière a perdu l'ambition de l'autogestion. En compensation, après la crise de 1930-1945, elle s'est vue offrir l'Etat-Providence et l'accès à la "Société de consommation"...

S'il veut réunir ce que Taylor a séparé, qui est-ce que l'encadrement peut proposer en échange ? Qu'est-ce que les salariées peuvent exiger en échange ? Beaucoup de spécialistes des "relations humaines" répondent: <<l'enrichissement des tâches est en soi-même sa récompense>>. Un argument qui n'a jamais convaincu les cadres: jusqu'à maintenant, plus le travail est "riche", mieux il est payé ! Soyons sérieux. Ce n'est pas le patron qui "enrichirait" la tâche des salariés, c'est le salarié qui fournirait un travail plus riche...

En échange, la première exigence est évidemment la plus grande stabilité de l'emploi. Aucun(e) salarié(e) n'est prête à faire montre d'esprit coopératif dans la recherche de gains de productivité... qui entraîneraient son propre licenciement ! C'est pourquoi la garantie de l'emploi fait nécessairement partie du contrat implicite ou explicite entre les grandes firmes japonaises et leurs employés, ainsi que des nouveaux accords de l'industrie automobile américaine. Le problème est qu'une firme ne peut garantir sur le moyen terme un emploi sûr pour le même genre de travail. La garantie de l'emploi doit donc être une garantie dynamique, impliquant à la fois des aspects internes à la firme et des aspects sociaux. Ce qui soulève la question de la "mobilité" et de la "restructuration".

La plupart des salarié(e)s ne sont pas prêt(e)s à accepter la mobilité, entre genres de travail et entre régions. Ils et elles ont raison. Le travail n'est qu'un aspect de la vie individuelle et sociale. Les relations affectives et familiales sont la plus grande part des conditions d'épanouissement et de bonheur, et elles requièrent des conditions matérielles: la stabilité de communautés, liées à des territoires. Même une ceinture industrielle peut être un "chez soi", un paradis perdu. Le compromis ne doit pas porter simplement sur le "droit au travail", mais sur le "droit de vivre et de travailler au pays". Ce qui implique un engagement collectif des syndicats dans la dynamique locale de création de nouveaux emplois, au fur et à mesure que disparaissent les emplois devenus inutiles (à cause des gains de productivité, des changements dans la demande sociale). L'implication des salarié(e)s dans le "comment produire ?" débouche donc sur la préoccupation pour le "quoi produire ?"

Deux impératifs doivent guider en permanence la restructuration de l'appareil productif.

D'abord, la conservation et l'enrichissement des savoir-faire. Il est aussi humiliant qu'irrationnel de ne pas prendre en considération le savoir-faire acquis des travailleurs. Le "modèle de restructuration de Pittsburg" (voir Travail n°...) est un échec social: les anciens sidérurgistes sont

réduits au chômage, et ce sont d'autres personnes qu'on engage dans l'électronique. C'est pourquoi les salarié(e)s doivent être impliqué(e)s dans les décisions concernant la restructuration. Ils, elles apportent leur savoir-faire et peuvent exiger une requalification complémentaire. Ce droit à la requalification et au contrôle sur les objectifs de la restructuration doit faire partie du compromis sur la restructuration dynamique.

Ensuite, la définition démocratique des besoins sociaux à satisfaire. Une tentation pour les syndicats consiste à défendre les emplois actuels de leurs adhérents. Pourtant ces emplois peuvent être dangereux pour la communauté (les centrales nucléaires) ou d'une utilité douteuse (les vieilles mines, les industries d'armement). C'est pourquoi le contrôle sur le "que produire ?" ne concerne pas que les travailleurs actuels, mais toute la société. Il faut inventer de nouvelles formes de planification démocratique, préalable au "jugement du marché".

Mais qui doit financer les compromis sur la "restructuration démocratique" ? Qui va payer les salarié(e)s pendant leur requalification professionnelle, pendant la phase expérimentale sur les nouvelles activités, qui va payer les nouveaux investissements ? Implicitement, dans le premier principe posé plus haut, nous avons admis la stabilité du groupe de salarié(e)s impliqué(e)s dans la restructuration. La réponse la plus simple et la plus sûre est que la firme soit responsable de la reconversion de ses propres salarié(e)s. De fait, la règle du "zéro-licenciement" et de l'emploi à vie est un aiguillon puissant de la fameuse capacité d'innovation technique et commerciale de l'encadrement des grandes firmes japonaise. L'industrie automobile américaine et beaucoup de grandes firmes françaises se préoccupent d'aider leurs salariés "surnuméraires" à créer de nouvelles firmes. Mais cette solution n'est guère valable pour les petites firmes, elle ne l'est pas du tout pour les chômeurs et les nouveaux venus sur le marché du travail. Ce qui nous amène à de nouvelles missions pour l'Etat-Providence: on y reviendra.

LE PARTAGE DES GAINS

Auparavant, il faut préciser un dernier point du compromis: quid du partage des gains de productivité ? A supposer que la mise en oeuvre de nouvelles relations professionnelles, alliées à la "révolution informatique", entraîne un retour aux gains de productivité élevés de l'Age d'Or du Fordisme, qui devrait bénéficier de ces gains ? A tout le moins, les salariés autant que les entreprises. Si tel n'était pas le cas, une demande languissante, contrastant avec des gains de productivité "rugissants", déboucherait sur la surproduction et un accroissement du chômage. Mais le nouveau modèle de développement à venir peut régler ce problème: soit à travers une hausse du pouvoir d'achat par salarié(e) (en salaire direct, ou via l'Etat-Providence), soit à travers une extension du temps libre par salarié(e). A mon avis (et c'est le point essentiel), le compromis devra porter principalement sur une croissance du temps libre, et moins sur une croissance du pouvoir d'achat en marchandises. Il y a bien des arguments en faveur de ce choix.

D'abord, dans nos pays capitalistes avancés (la situation est différente dans le Tiers-Monde), la majorité de la population a atteint, quantitativement, un niveau de vie tel que le droit à la recherche du bonheur est désormais davantage limité par un "manque d'être" que par un "manque d'avoir". Avant même la crise économique, vers 1968, le modèle de consommation de masse commençait à révéler ses faiblesses existentielles. Les gens ont besoin de temps pour vivre avec ce qu'ils ont, ils ont besoin d'expérimenter de nouvelles relations sociales, des activités créatrices autonomes. Même les nouvelles marchandises proposées par la révolution électronique, hifi, vidéo, ordinateurs domestiques, consomment du temps, alors que les marchandises fordistes typiques (voitures, machines à laver) étaient censées en faire gagner.

Ensuite, la réduction massive du temps de travail est la seule arme efficace pour une réduction rapide du chômage. D'ailleurs, elle est effectivement pratiquée dans le modèle libéral reaganien: mais elle l'est de façon sauvage, inégale. Aux Etats-Unis, le temps de travail moyen est de

quelques 30 heures par semaines, mais cela signifie trop de travail pour une partie de la population, et des boulots précaires, à temps partiel, pour une autre partie (principalement les jeunes, les femmes, les minorités ethniques): c'est la dimension temporelle de la "société duale". C'est vrai aussi au Japon, où de plus le "temps libre" du segment "stable" du salariat est dévoré par un entraînement professionnel constant en vue de la compétition, jusque chez les écoliers.

D'autre part (et malgré ce contre-exemple du Japon), la logique suggère que, sur le long terme, des salarié(e)s qui s'impliquent activement pendant leur temps de travail doivent être aussi des citoyens actifs dans la vie démocratique, avec du temps libre pour la vie culturelle et pour la croissance de leur niveau d'éducation. Ce qui nous renvoie au premier point.

Enfin, un modèle de développement où le plein-emploi est basé sur une croissance plus lente des rapports marchands et l'extension du temps libre, des relations non-marchandes, est moins sujet aux perturbations économiques découlant de la concurrence internationale. La "consommation de temps libre" n'induit pas d'importation, et il n'est point besoin de protectionnisme pour assurer la possibilité de faire de la musique ou du théâtre, lire des romans ou faire l'amour. "Accumuler dans le bonheur de vivre" permet une croissance plus équilibrée et augmente la capacité de régulation démocratique des économies nationales.

Maintenant, bien sûr, un tel modèle implique d'autres compromis de la part des salariés. On ne peut consommer deux fois les mêmes gains de productivité (une fois en hausse des salaires, une fois en croissance du temps libre). Et comme il y a des minorités qui sont actuellement loin de bénéficier d'un pouvoir d'achat acceptable dans la société où elles vivent, la contrepartie dans le salaire de la réduction du temps de travail devra être inégale. En d'autres termes, il faudra réduire l'éventail de la hiérarchie des salaires, de façon à ce que les moins payés bénéficient quand même d'un accroissement de leur pouvoir d'achat. Et, bien que les nouvelles relations professionnelles basées sur l'implication des travailleurs puissent être moins gourmandes en investissements par tête, il faudra toujours du capital

fixe pour créer des postes de travail. La création massive d'emplois par réduction du temps de travail serait donc impossible à court terme, à moins que davantage de salariés ne viennent travailler sur les installations déjà existantes. Autrement dit, la réduction du temps de travail humain doit aller de paire avec une extension du temps de travail des machines: donc du travail posté. Travail posté qui lui même peut être souhaité, dans le cas des services, par les usagers... qui sont eux-mêmes essentiellement des salariés.

Bref, le "nouveau compromis" n'est pas seulement un compromis entre "ceux d'en haut et ceux d'en bas", entre l'encadrement et les travailleurs. C'est aussi un compromis au sein du salariat. Remarque qui soulève le problème de la solidarité, laquelle, dans le modèle fordiste, était incarnée par l'Etat-Providence.

POUR RESOUDRE LA CRISE DE L'ETAT-PROVIDENCE

Tel qu'il a émergé d'un siècle de combats syndicaux, avec les victoires de la sociale-démocratie en Europe, avec la prise en compte par les gouvernements conservateurs ou sociaux-chrétiens des exigences macroéconomiques et sociales, avec les luttes pour les droits civiques dans la "Grande Société" de Lyndon Johnson, l'Etat-Providence apparaît comme une forme très puissante mais très particulière de solidarité. Essentiellement, c'est une forme de compromis entre le capital et le travail, sous la forme d'un compromis entre les citoyens. Une partie du revenu distribué est soustraite du pouvoir d'achat directement versé aux individus et dirigée vers un réservoir. Ce réservoir reverse en monnaie un revenu à celles et ceux qui, pour des raisons "légitimes" (maladie, retraite, chômage involontaire), ne peuvent "gagner leur vie en travaillant". Parfois, ces revenus sont versés en nature (soins médicaux) ou en monnaie mais pour une destination particulière (allocations familiales).

L'important, c'est que la norme reste de gagner sa vie, en salaire direct, contre un travail pour un employeur "normal" (entreprise, administration). A l'inverse, les prestations sociales (sauf les cas, que l'on vient d'évoquer, d'allocations versées pour un usage particulier) ne

sont versées que si le bénéficiaire ne travaille pas, ne gagne pas normalement sa vie. La bizarrerie de cette règle reste camouflée tant que les bénéficiaires ne sont qu'une petite proportion de la population, ou alors quand le "salaire du non-travailleur" apparaît très légitime: les retraites parce qu'il ne s'agirait que de la restitution d'une épargne (ce qui, d'un point de vue macroéconomique n'est pas exact, même dans le cas des régimes de capitalisation). Mais cette norme entraîne des conséquences schizophréniques, même kafkaïennes, tant pour les actifs que pour les inactifs.

Les actifs, c'est-à-dire aussi bien les employeurs que les employés, paient taxes et cotisations à l'Etat-Providence pour alimenter le "réservoir". Quand ce prélèvement devient trop lourd, ces actifs commencent à protester: ils paient pour des "paresseux", des gens qui ne travaillent pas. En fait, ces gens voudraient bien travailler, mais justement ils ne peuvent pas le faire contre salaire, et ils n'ont pas le droit de le faire tant qu'ils reçoivent des prestations. Et ils supportent le coût psychologique de cet illogisme. S'ils n'ont pas d'activité, ils se sentent socialement rejetés, ils se sentent comme des enfants à charge. S'ils ont une activité (entraide de voisinage, travail au noir) alors qu'ils perçoivent leurs allocations, ils sont considérés comme des cumulards, des escrocs, ils peuvent être poursuivis et privés de leurs allocations...

En plus du reproche (généralement injuste et stupide) d'entretenir la "paresse", les libéraux-conservateurs critiquent l'Etat-Providence sur un argument microéconomique: «S'il n'y avait pas, ou moins, de prélèvement par l'Etat-Providence sur les revenus des actifs, alors le coût total du travail serait moindre. Et alors les employeurs pourraient créer un tas d'emplois nouveaux». C'est peut-être vrai pour une firme individuelle, mais étendre cette vérité au niveau collectif est une illusion d'optique. S'il n'y avait pas de prélèvements, il n'y aurait pas de transferts sociaux. Chaque personne perdant son emploi cesserait d'être consommateur. Le marché se contracterait, et de nouveaux salariés (si bas soit leur coût) seraient licenciés. Et ainsi de suite. Ce mode de régulation ancien est plus instable que le Fordisme. Une illustration en vraie grandeur en fut donnée par la crise des années 30: il a

suffit de neuf mois pour atteindre les taux de chômage à deux chiffres. Il a fallu une dizaine d'années pour atteindre ces tristes records dans la crise actuelle...

Eh bien, il existe un moyen pour éviter la double schizophrénie de l'Etat-Providence à la fordiste, tout en prenant en compte la critique microéconomique et sans tomber dans un paradoxe de composition. C'est la création d'un nouveau secteur d'activité, limité dans son ampleur (au plus 10% de la population active, comme le chômage actuel). Ses travailleurs et travailleuses, ou plutôt les organismes qui auraient à les payer, continueraient à recevoir de l'Etat-Providence des subventions équivalentes à l'allocation-chômage, (qui devrait d'ailleurs être renforcé en un véritable Revenu Minimum Garanti (3)) et n'auraient pas plus à payer de cotisations que n'en paient les chômeurs: l'opération serait donc blanche pour l'Etat-Providence. Les employé(e)s de ce secteur recevraient de ces organismes un salaire normal, avec la législation sociale normale. Leur activité, ainsi subventionnée, serait consacrée à des travaux socialement utiles:

* ceux qui sont actuellement fournis à coût élevé (puisque non subventionné) par certains secteurs de l'Etat-Providence lui-même (soins aux malades, aide aux convalescents),

* ceux qui sont actuellement fournis par le travail gratuit des femmes,

* ceux qui ne sont pas fait du tout parce que ce serait trop cher (amélioration de l'environnement, en particulier des quartiers pauvres, etc...).

En effet, puisque ce secteur d'utilité sociale serait subventionné, et libre de taxes, ses services seraient peu coûteux: et de nouvelles activités pourraient être ouvertes. Elles ne viendraient pas en concurrence avec celles des autres secteurs (le privé, les administrations) puisque ces secteurs n'assument pas ou peu ces activités, ne trouvant pas de demande solvable, ou n'osant pas prélever assez d'impôts, pour les financer. Elles n'entreraient au fond en concurrence qu'avec le travail gratuit des femmes et avec le

travail noir: excellente chose ! Et elles ne pèsent pas plus sur l'Etat-Providence que le chômage qu'elles contribueraient à résorber, à condition évidemment que ce "tiers-secteur" n'excède pas l'ordre de grandeur du chômage actuellement existant.

Comme on le voit, le développement de ce "tiers-secteur d'utilité sociale" élimine la plupart des défauts de l'Etat-Providence. La critique de "schizophrénie" s'évanouit. Les actifs cotisants des deux premiers secteurs sauraient pour quoi ils paient: des travaux socialement utiles. Les actifs du Tiers-secteur auraient un emploi plus socialement reconnu et plus gratifiant pour leur estime de soi que le travail noir ou que les petits boulots précaires. La microéconomie serait respectée par le développement d'emplois peu coûteux pour les organismes payeurs, mais assurant un revenu stable à des actifs qui ne viendraient pourtant pas en concurrencer d'autres (ce qui est actuellement le cas avec les S.I.V.P.).

Mais il y a plus. Dans ce nouveau secteur économique, de nouveaux rapports sociaux pourraient être expérimentés. D'abord, à l'intérieur du secteur. Il pourrait s'organiser en petites coopératives autogérées, avec l'aide de psycho-sociologues, de formateurs, il pourrait combiner la formation et l'activité. Ensuite, dans ses rapports avec les "usagers", il pourrait innover dans la recherche de nouveaux rapports contractuels, (ni marchands, ni patriarcaux, ni administratifs) de prestation de services, avec un contrôle démocratique permanent des bénéficiaires (municipalités, agences de protection de l'environnement, Caisses Maladie, etc...) quant au caractère "d'utilité sociale" effective de l'activité de ces coopératives...

Ainsi, ce nouveau secteur "alternatif" pourrait être une école d'auto-gestion, d'égalité des sexes, et de démocratie dans la définition des tâches. Quoiqu'immérgé dans le marché, dans les rapports salariaux (mais protégé par son rapport à l'Etat-Providence), il pourrait être un nouveau pas dans l'humanisation des rapports économiques.

Alain LIPIETZ

NOTES

- 1) On trouvera un petit exposé de ces analyses dans D. Clerc, A. Lipietz, J. Sâtre-Buisson, La Crise, Syros, Paris, 1983.
- 2) Le texte qui suit est la traduction d'un passage d'un texte plus ample, traitant des "solutions libérales" et des aspects internationaux, et fournissant des références bibliographique, à paraître en anglais: An alternative design for the XXIst Century. On peut se procurer ce texte auprès de l'auteur, au CEPREMAP, 140 rue du Chevaleret, 75013 Paris.
- 3) Ce principe permet incidemment de résoudre le paradoxe du Revenu Minimum Garanti. Si le R.M.G. est un revenu de substitution, il dissuade de rechercher un emploi dès lors qu'il est suffisamment élevé. Si le R.M.G. est un revenu cumulable, du type "Allocation Universelle", il fonctionne comme une subvention aux entreprises à bas salaire. La proposition est ici: un R.M.G. cumulable avec les seuls revenus du "Tiers Secteur".