

Note :

19

20

Appréciation du correcteur (uniquement s'il s'agit d'un examen) :

TM → MV

* Uniquement s'il s'agit d'un examen.

Vers la fin du salariat ?

Dans son livre Sur le Quai de Quisteburn, la journaliste Florence Aubertin analyse pendant plusieurs semaines le quotidien des femmes de ménage de la gare Montparnasse. Elle observe la pénibilité d'un tel travail mais constate pourtant l'invisibilisation sociale de ces travailleurs. Question est alors de savoir comment les Sciences Sociales peuvent donner à voir l'ensemble des formes contemporaines du travail et ses mutations.

Le salariat regroupe une diversité de situations, de l'ouvrier non qualifié au cadre ; il doit être défini pour être différencié du travail en général. Le salariat est un mode de production où les détenteurs du facteur travail sont salariés. Les salariés sont l'ensemble des individus dont le travail est défini par un contrat qui fixe les conditions, la rémunération, voire les relations hiérarchiques au sein d'une organisation. Socialement, le salariat est aussi un groupe social hétérogène, apparu à l'époque moderne. Parler d'une « fin » du salariat, c'est donc admettre qu'une rupture historique avec le passé est aujourd'hui visible. Cette « fin » du salariat peut signifier sa disparition, sa raréfaction,

N°1

.115.

voire la métamorphose de ce système. Aller (« vers ») cette fin suppose une dynamique, une évolution. Il peut y avoir des changements dans le temps de travail effectif, l'implication du salarié dans son travail, le mode de rémunération choisi, l'attachement à l'entreprise, les conditions de travail ou les tâches à effectuer. Ces changements peuvent être dus à de nouvelles technologies, des innovations de procédé, une tertiarisation de l'économie, une volonté de réduire la conflictualité en entreprise, voire un changement dans la nature même de la production. Ces changements s'inscrivent à un souhait qui peut être l'indépendance des travailleurs, le souci d'efficacité et de rentabilité, voire la fin du caractère « aliénant » et « violent » que pouvait avoir le salariat. Cependant, ils suscitent aussi des craintes : le développement du mal-être au travail, la possible apparition d'un « précarariat » ou un phénomène de désaffectation (qui est pour Robert Castel le fait que certains emplois auparavant protecteurs perdent leur aspect sécuritaire). Ces maux rappellent l'étymologie du mot travail, « tripalium », un instrument de torture. Face à ces enjeux, les sciences sociales peuvent adopter une démarche descriptive (arrête-t-on, par des enquêtes qualitatives ou quantitatives, à la « fin » du salariat ?), prescriptive (comment accompagner ce changement ? Que doit faire l'Etat ?) ou normative (faut-il laisser « mourir » ou évoluer le salariat ?).

Nous allons montrer comment les formes du travail évoluent aujourd'hui au-delà du salariat et nécessitent de repenser le rapport des individus au travail.

rien
crire
dans
la
partie
arrée

Dans une recherche d'efficacité, les entreprises innovent en proposant de nouvelles formes de travail différentes du salariat (I). Cependant, cette évolution induit des inégalités et de la pénibilité pour les travailleurs, reconduisant les problématiques du système salarial (II). Enfin, on se demandera comment l'Etat doit accompagner ces évolutions de façon à assurer la maximisation de l'utilité collective et garantir un principe de justice sociale.

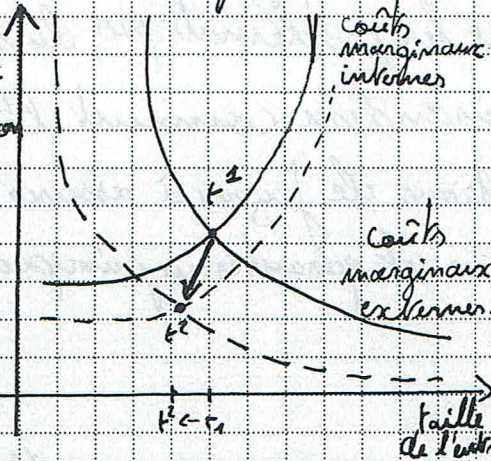
Les entreprises innovent en proposant de nouvelles formes d'organisation du travail et ^{en} proposant des formes de travail différentes du salariat. Cela suppose de nouvelles organisations pour les entreprises (A), la mise en place pour les travailleurs d'un « Nouvel esprit du capitalisme » (Bolton et Chiapello) (B) ainsi que de nouveaux modes de rémunération différents du salariat (C).

Les entreprises ont renouvelé leur organisation, ce qui a une influence sur les conditions de travail. Ces innovations peuvent être internes ou externes à l'entreprise. Externes d'abord : comme le rappelle ^{l'économiste} Daniel Cohen, l'apparition de nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) accroît la productivité et supprime dans un premier temps des emplois (*). Cette innovation suppose une modification des contrats de travail. En définissant dans « La Nature de la firme » (1937) les coûts de transaction comme l'ensemble des dépenses effectuées pour réaliser un échange, Ronald Coase remarque que l'entreprise n'existerait pas si les coûts de transaction étaient nuls. Si les coûts de transaction évoluent, la taille de l'entreprise évolue aussi. Ainsi l'apparition d'internet a permis une réduction des coûts de transaction

* (oubli) : il reprend ici la théorie du divorce
d'Alfred Sauvy (1982)

externes (il est beaucoup plus simple de contacter une entreprise à l'autre bout du monde) et une baisse massive proportionnelle des coûts marginaux de transaction interne. Ainsi, comme

Coûts marginaux de transaction



les coûts marginaux de transaction internes sont croissants de la taille de l'entreprise, et les

coûts marginaux décroissants, les relations de travail évoluent avec l'apparition

des NTIC, la taille de l'entreprise diminue (voir ci-dessous) et le nombre de contrats signés est alors réduit (doc 6).

Les innovations peuvent être aussi internes à l'entreprise. L'apparition d'UBER peut se lire comme une innovation de procédé (Schumpeter) destinée à contester l'oligopole des entreprises de taxis sur les courses en voiture (7a). De même Taiichi Ohno innove, dans l'Esprit Toyota (1978) avec une organisation du travail en « flux tendus » et une réduction de la taille des groupes productifs (« production en lots ») censée permettre « zéro stocks, zéro défauts, zéro panne, zéro papiers et zéro défauts ».

Dans ce contexte de réduction de la taille des entreprises et d'un relâchement de l'autorité hiérarchique, définissant le salariat, un « nouvel esprit de capitalisme » semble se mettre en place. Dans ses Trois Leçons sur la Société post-industrielle (2006), Cohen note que cette révolution se fonde sur la volonté d'affranchir le travailleur d'un système salarial aliénant, de le libérer du contrôle des ^{sa} directions. Il prend l'exemple du libraire : celui-ci doit désormais fixer avec sa hiérarchie le contenu de son travail. Contrairement au salariat d'ancien temps à une seule tâche, le libraire doit lire, savoir conseiller, être au guichet, laver les vitelles, faire sa publicité etc.

ne rien écrire dans

la partie barrée

N°

9.1.15

Note :

20

Appréciation du correcteur (uniquement s'il s'agit d'un examen) :

* Uniquement s'il s'agit d'un examen.

Contrairement au système salarial traditionnel, la main-d'œuvre doit être mobile et flexible. Le statut « d'auto-entrepreneur » correspond à un tel système. C'est une situation de travail où le travailleur n'est pas salarié : il monte sa propre entreprise (parfois en reprenant le nom d'une marque grâce à une franchise, comme Subway). Le sociologue Pierre Michel-Menger, dans Portrait de l'artiste en travailleur, remarque le déploiement de ce mode de production « artistique » dans l'ensemble des secteurs tertiaire (70% des emplois) ^{aujourd'hui} depuis les années 1990. Là où les salariés étaient dans un système relativement stable et protecteur, les travailleurs de cette nouvelle économie doivent « s'accomplir dans l'incertain ».

Dans la mesure où le contenu du travail salarial évolue, de nouveaux critères de rémunération apparaissent. Daniel Cohen (op. cit.) réexplique la stratégie du « five dollars a day » de Ford, permettant de lutter contre l'absentéisme. Cette mesure fonctionne si une seule entreprise agit ainsi : dans un monde industriel où toutes les entreprises proposent ces 5 \$ par jour, personne n'est vraiment incité ^{à travailler} chez Ford plutôt qu'ailleurs. Ce sont donc les modes de rémunération qui évoluent. Jensen et Meckling (1976) développent le modèle « principal-agent » : le salarié effectue son travail contre rémunération, mais il peut moins travailler et

N° 2 / S.15.

expliquer la mauvaise productivité par la conjoncture économique, comme les contrôles du principal sont rares et coûteux. Le contrat salarial doit donc choisir le mode de rémunération évitant que le travailleur soit oisif: loyer (salaire fixe), métrage (prélèvement d'une somme fixe des bénéfices réalisés) ou partage (pourcentage fixe des bénéfices). Les nouveaux modes de rémunération ne se font cependant plus par salaire mais parfois par prime. Le libraire imagine par exemple est stimulé par une prime qu'il obtient s'il est plus productif que durant la semaine précédente. Myron Scholes (1996) développe quand à lui un système de « stocks-options » (droit d'acheter une action de l'entreprise sur cinq ans) qui empêche l'opportunisme des salariés traders et permet l'échange d'informations utiles au sein de l'entreprise. Il y a alors fin du salariat dans la mesure où ces agents peuvent obtenir jusqu'à 60% de leur rémunération par des primes et non par leur salaire. La généralisation d'un tel système explique depuis 1998 une augmentation de salaire moyen des 0,01% des plus riches de 51,4% (doc. 3), les salariés de la finance représentant 40% des travailleurs de ce dix-millième le plus riche. Enfin, Olivier Codechot, dans Working Rich, en analysant le cas des Crédit Lyonnais, montre comment les travailleurs peuvent faire pression sur leur hiérarchie (en menaçant de passer à la concurrence) en exigeant plus de dix millions d'euros (qu'ils reçoivent finalement). C'est alors le modèle même du salarié, comme soumis à sa hiérarchie, qui est ici renversé.

« ce hold-up institutionnel » est paradoxal. Ces

rien
crire
ans
la
partie
arrée

nouvelles formes de travail devaient permettre une moindre conflictualité au sein de l'entreprise, notamment en ne faisant plus dépendre le salaire de sa direction et en modifiant son mode de rémunération et son contrat de travail. Le paradoxe n'est qu'apparent : les nouvelles formes de travail, loin d'enterrer le système de salaires, induisent de nouvelles inégalités et précarités pour les travailleurs, reconduisant les problématiques du système salarial. Les inégalités entre travailleurs s'accroissent (A), leurs conditions de travail peut induire un épuisement (B) ou remettre en cause leur sentiment d'appartenance aux « classes laborieuses », (L. Chevalier) (C)

Les inégalités sont des différences jugées injustes par les agents. On peut dénombrer trois inégalités. D'abord sociales : les contrats à durée déterminée (peu protecteurs et renouvelables seulement deux fois) concernaient 4,1% des emplois salariés en 1982, 10,3% en 2012. Les ouvriers non qualifiés et employés non qualifiés sont davantage touchés par cette précarisation (7,7% à 19,9% de CDD parmi les emplois salariés pour les ouvriers, 5,4% à 14,6% pour les employés).

De même, 3,9% des femmes salariées étaient en CDD en 1982 contre 11,7% en 2012. (doc 1). Cet accroissement ^{des CDD} à l'embauche peut être expliqué par la préférence ^{des entreprises à embaucher} tendancielle ^{ces catégories} en CDD, pour des raisons d'incertitude sur le futur (nombre croissant de destructions d'emplois par l'innovation). S'affirme alors un modèle Insiders/Outsiders comme le rappellent Piore et Osberg dans *Internal Labor markets and manpower adjustment* (1976). Les personnes en CDD sont sur un segment externe du marché, au fonctionnement salarien. Les personnes en CDI

sont protégées par leur statut (rémunération fixée, difficile d'être licencié sans faute grave). Parallèlement se mettent en place des hausses de rémunération.

Les salaires ^{moyen} des 10% les plus riches est passé de l'indice 100 à 107,6, soit une augmentation de 7,6%, plus du double de l'augmentation de salaire moyen des 90% les plus pauvres en terme de salaire ^{mieux rémunérés}. On pourrait objecter que cela n'est pas injuste car le salaire est la rémunération de la productivité marginale ($\frac{\partial F(L,K)}{\partial L} = w$ avec w le salaire, L le facteur travail et K le facteur capital). Or, comme le note Philippe Askenazy dans Tous Rentiers, comment peut-on mesurer la productivité d'emplois tertiaires, qui représentent 70% de notre économie? Apparaissent alors des inégalités de conditions de travail. Askenazy prend l'exemple des femmes de ménage des hôtels parisiens. Le salaire n'a pas augmenté, pourtant elles doivent s'occuper aujourd'hui de plus de chambres et de plus jolis meubles par lit. Contre ce déni de gain de productivité, elles ont manifesté devant des évènements où leur travail était indispensable et ont acquis une augmentation de salaire. Se maintient donc la conflictualité du système salarial, même dans le précaire.

Les nouvelles conditions de travail génèrent un épuisement des travailleurs. Les auto-entrepreneurs d'ébénisterie (l'entreprise ne les paie pas) sont 51% à travailler moins de 15 heures par semaine contre seulement 6% des chauffeurs de taxi (doc. 7b). En fait, les chauffeurs d'Uber travaillent en plus vendus et peuvent parfois n'avoir aucune course à effectuer (il suffit qu'un commentaire négatif

ne rien écrire dans

la partie barrée

N°

.81.5

Note :

20

Appréciation du correcteur (uniquement s'il s'agit d'un examen) :

* Uniquement s'il s'agit d'un examen.

soit laissé sur le site pour que les demandeurs choisissent un autre chauffeur). De même, l'iniquité a eu lieu aux États-Unis où la loi n'oblige pas le travail à plein-temps à 35 heures^{par semaine} maximum. Il peut même exister, comme en Grande-Bretagne, des contrats « 0 heures » où le « salaire » n'est appelé qu'à heures irrégulières.* Comme le rappelle Ashkenazy dans Les désordres du travail (2005), ce système « post-salarial » « néo-stalhanoviste » implique des incertitudes et de l'hyper-implication. Les « fin du salariat » serait alors le « temps de la fatigue », pour reprendre le titre de Marc Lévy : le développement et la reconnaissance des troubles musculo-squelettiques (TMS) et du burn-out ont été largement à l'opposé de l'optimisme sanitaire d'un économiste d'avant les années 1980 comme Jean Fourastié (Les trente Glorieuses, 1979).

C'est enfin une crise du sentiment d'appartenance aux « classes laborieuses » qui s'observe. Marx, dans Le Capital (1867) prédit que, par matérialisme dialectique inhérent à la lutte des classes, la classe ouvrière en voie de prolétarianisation sera de plus en plus consciente d'elle-même, passant d'une classe « en-soi » à une classe « pour-soi ». Or les années 1980

* (Rajout) : on en rapprocherait presque à la définition du chômage au XXI^e siècle où l'entreprise ne peut faire travailler le salarié qu'un jour le jour.

N° 3

P.I.S.

ne correspondent pas à une telle analyse du fait de la
crise des syndicats et d'une crise de l'identité ouvrière.
Beaud et Pialoux, dans Retour sur la condition
ouvrière (1995) prennent l'exemple de Sébastien,
jeune homme de 20 ans qui dit « préférer mourir
à 20 ans que mourir chez Peugeot ». N'ayant pas
voulu être ouvrier, Sébastien ne parle pas à ses collègues, mange
seul et refuse l'étiquette « d'ouvrier salarié ». De même,
on peut imaginer que l'insatisfaction des auto-entrepreneurs,
lorsqu'elle existe, est fonction de leur parcours. Ainsi, 37% des
auto-entrepreneurs étaient auparavant (salariés stables) et ont pu
voir ce changement de statut comme un déclassement par son
caractère insécurisant. (doc. 4a).

Les formes contemporaines de travail incluent une
métamorphose du système ^{salarial} son adaptation au contexte
socioéconomique. Cependant ces nouveaux statuts, plus
instables et plus insécurisants, semblent recréer
des inégalités socioéconomiques et des maux associés au salariat.
Face à cette continuité implicite, il faut réfléchir aux
capacités de l'Etat à accompagner ces évolutions pour
assurer la maximisation de l'utilité collective et
garantir un principe de justice sociale. Il faudrait alors
repenser la juridiction du travail (A), revoir le système
fiscal pour pallier la hausse des inégalités (B), réexaminer
l'accompagnement des salariés ^(C) et
reconnaitre ^(D) la spécificité des
nouveaux employés.

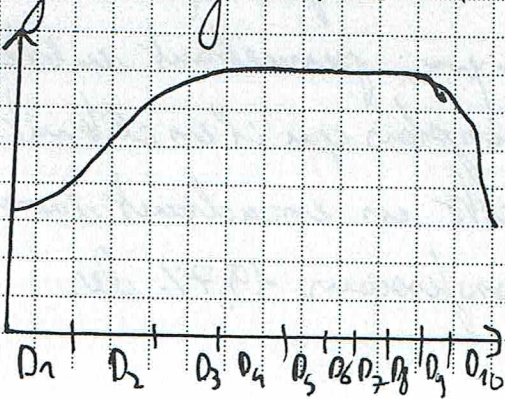
rien
crire
ans
la
partie
rrée

L'Etat peut tout d'abord accompagner cette métamorphose du salariat en revoquant la juridiction du travail. En effet, le droit est par nature en retard sur les évolutions sociales.

Jean Tirole, dans L'Economie du Bien commun (2016), accuse la distinction CDI/CDD de stimuler en temps de crise la précarité de l'emploi. Les entreprises pensant en temps de crise à court-terme, 85% des contrats salariaux aujourd'hui ^{dans le privé} sont des CDD. (doc. 2). De même c'est le droit des firmes qui doit être repensé. Tirole, dans « Les enjeux économiques du droit des faillites » (2013) note que le droit français favorise les salariés et lèse les possesseurs de capitaux et les entrepreneurs. Cela a conduit alors pas envie à toujours embaucher, ce qui limite les créations d'emploi. Ces deux thèmes ont trouvé un écho médiatique avec les débats relatifs à la loi travail en 2016, celle-ci facilitant les embauches et autorisant les entreprises d'une même branche à déroger au Code du Travail pour proposer une rémunération autre. C'est donc une flexibilisation du salariat qui s'observe.

Le système fiscal peut être repensé pour pallier la hausse des inégalités. Pibetty, Saez et Landais, dans Pour une Révolution fiscale (2010) note que le système fiscal actuel est source d'injustices. En effet, le

taux d'imposition (%)



taux d'imposition, loin d'être décroissant, a été depuis les années 1980 réduit fortement par les ^{vingt} dernières années aux revenus les plus élevés. (voir ci-contre). Repenser le taux d'imposition limiterait la hausse des inégalités de salaire (doc. 3)

N°
.../..

Une réforme est difficile dans la mesure où les réformes du système fiscal sont caractérisées par de violentes contestations. De même, dans le cas du système autoentrepreneurial, le taux d'imposition pourrait être davantage dégradé, étant de 50% et plus.

ne rien
écrire
dans

la
partie
barrière

Dans le cadre d'un renouvellement des formes du salariat, l'Etat doit accompagner les salariés et les autoentrepreneurs d'une nouvelle façon. Cela passe d'abord, suivant Marc Loriaud et Philippe Asthenazy, par une reconnaissance des « burn-out » et des maladies professionnelles. La loi sur le burn-out a ainsi été refusée par le parlement français en 2015. De même, Cohen note que le progrès technique rend plus productif les travailleurs qualifiés et dévalorise le travail des moins qualifiés. Si l'on met entre parenthèses la critique de Asthenazy selon laquelle la productivité en emplois tertiaires ne peut se quantifier de la même manière qu'un ouvrier qui tourne des boutons, on peut admettre que l'Etat doit encourager la formation des moins qualifiés pour leur permettre de trouver un nouvel emploi qui ne soit pas menacé par le progrès technique, permettant au « déversement » (Sauvy) de créer autant d'emplois qu'il en détruit. L'Etat peut aussi gagner en efficacité en encadrant davantage certains statuts et certaines professions. 19,7% des

N°

12/15

Note :

20

Appréciation du correcteur (uniquement s'il s'agit d'un examen) :

* Uniquement s'il s'agit d'un examen.

auto-entrepreneurs perçoivent des indemnités de chômage (défini au sens du BIT comme le fait d'être sans emploi et à la recherche d'un emploi) (45). C'est le cas des intermittents du spectacle qui obtiennent le SMIC par le versement d'allocations ^{pour compléter leur salaire initial}. Si ce système sécurise ce travail, fléissent des intermittents des « quasi-salariés », il néglige les inégalités socio-économiques liées à ce statut. Ainsi pour les musiciens la rémunération liée aux droits d'auteurs est ^{inférieure à leur cotisation (obligatoire) à l'organisme (la SACEM)} sauf dans le cas des musiciens les plus célèbres qui en tirent la majorité de leur revenu.

Enfin, l'Etat peut accompagner cette métamorphose du salariat en garantissant les innovations et la gestion des capitaux. Arbrenazy, dans Tous Rentiers (2016), développe le concept « d'humain capital », c'est-à-dire de salariés aux compétences si exceptionnelles qu'ils en constituent un capital pour les entreprises. Il prend ainsi l'exemple des footballeurs en montrant comment cette forme de travail se rapproche des « métiers » du ~~XIX~~^{XIX}^e siècle, ces travailleurs aux compétences si spécifiques que l'entreprise était dans l'obligation de les garder. Dans

N°4

.13/15.

la mesure où les nouvelles formes de travail tendent à faire réémerger ce système, n'y a-t-il pas une fin du salariat par l'abandon de l'interchangeabilité des salariés pour les postes les plus qualifiés?

Comme le remarque Daniel Cohen, un tel système induit une hausse de la rémunération des plus qualifiés et une baisse ^{de la rémunération} des autres. (doc. 5). Dans un souci de justice sociale, l'Etat peut pallier cet écart par une redistribution des revenus.

Enfin, l'ensemble de ces changements et la pluralité de solutions que l'Etat peut déployer invite à se demander si l'ensemble des innovations de procédé et de technologie constituent une «grappe d'innovations», pour reprendre la formule de Schumpeter ou simplement des innovations.

Selon Cohen, cette «révolution informatique» ne suffit pas à provoquer une «grappe d'innovation» comme ce fut le cas pour la vapeur et l'électricité (doc. 5). Plutôt qu'une «fin» du salariat, on assisterait ^{donc} aujourd'hui à son renouveau.

Comment les formes de travail évoluent-elles aujourd'hui au-delà du salariat et nécessitent-elles de repenser le rapport des individus au travail? Sans avoir disparu, le salariat s'est depuis vingt 20 ans métamorphosé. Les conditions de travail, les modalités de rémunération, les rapports hiérarchiques et l'investissement personnel des salariés ont évolué. Cependant, les inégalités et les problématiques sanitaires et économiques du salariat sont toujours d'actualité, voire plus que jamais. Face à cette

rien,
crire
ans
la
rtie
rrée

disparition en troupe-l'œil du salariat, l'Etat doit accompagner cette évolution du rapport au travail et, pour ce faire, repenser son droit fiscal et son droit du travail. Reste donc à faire en sorte que l'Etat prenne acte de cette évolution et l'inscrive à l'agenda politique, ce que les sciences sociales encouragent à faire en donnant la parole aux « imaudibles ».

(Noma Mayer, Céline Braconnier), qu'ils travaillent dans un bureau ou sur le quai d'une gare !