

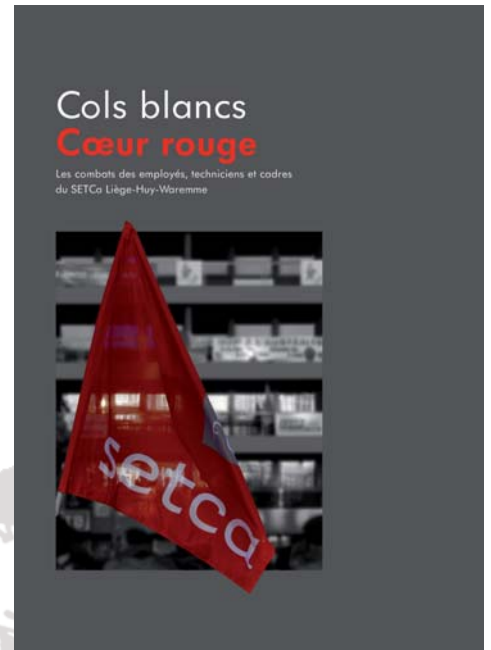
ANALYSE DE L'IHOES N°99

Quelle classe ouvrière ? Ouvriers, employés et cadres

Par **Mateo Alaluf**

Professeur de sociologie à l'Université libre de Bruxelles (ULB)

Retrouvez cette analyse aux pages 215
à 226 du livre *Cols blancs, Cœur rouge*
édité par l'IHOES et le SETCa
Liège-Huy-Waremme !



Des corporations à l'industrie

Sous l'Ancien Régime, les corporations de métiers définissaient l'ordre professionnel et salarial. Elles établissaient un cheminement dans l'initiation professionnelle (apprenti, compagnon, maître) au long duquel se positionnaient, dans une sorte d'ordre immuable, les titres et les rangs de la profession. Cette réglementation interne induisait des différenciations de statut et de salaire importantes dont pâtissaient les plus jeunes et s'accompagnaient de règles d'exclusion des femmes. Cette segmentation trouvait sa légitimité dans un système de valeurs qui excluait les femmes du travail professionnel qualifié et admettait, à travers l'apprentissage, la moindre rémunération des jeunes.

Avec la révolution industrielle et la grande entreprise, la logique est celle de la fabrication à grande échelle des biens conçus par des ingénieurs, nécessitant d'organiser sur un même site la coopération de multiples métiers, auxquels se joignent une masse d'ouvriers sans qualification et d'employés chargés de l'administration. Cet ordre professionnel ne peut plus se satisfaire du système des corporations.

Un autre système de classement des emplois émerge progressivement qui prend en considération la situation nouvelle créée par l'industrie. Il tient compte de la coexistence de travailleurs de métiers et de qualifications différents dans un même lieu ; de la constitution de hiérarchies et de statuts professionnels adaptés à cette nouvelle situation ; et enfin, de l'établissement de conditions d'accès à chaque catégorie non plus en raison du métier, mais des fonctions dans une organisation des emplois. La distinction entre ceux qui travaillent dans les ateliers (les ouvriers) et ceux qui sont dans les bureaux (les employés) constitue une première grande partition entre les emplois.

La soumission de la relation salariale au principe du droit ne se fait cependant pas sans conflits. Le paupérisme, c'est-à-dire la pauvreté de masse produite par le travail, résultait de l'égalité supposée des parties (salariés et patrons) dans un contrat librement consenti. En effet, la force de travail étant réduite à sa qualité de marchandise, son prix se fixait sur le marché en fonction de la loi de l'offre et de la demande. Si les employeurs disposaient d'un large choix et bénéficiaient en quelque sorte du monopole de l'embauche, les salariés n'avaient pas d'autre possibilité que d'accepter les conditions qui leur étaient faites. Dès lors, la reconnaissance du rapport de subordination qui caractérise le contrat de travail est une conquête sociale d'envergure. Par ce contrat, le droit social vise à compenser cette inégalité en mettant la sécurité de l'ouvrier à la charge de l'entreprise. Droit protecteur pour les salariés, il doit aussi être contraignant pour les employeurs.

Les différentes formes institutionnelles qui s'imposent par la suite, suivant les situations propres à chaque pays, résultent de l'histoire, des rythmes de croissance des activités industrielles, du degré de concentration des entreprises, des lieux d'implantation des activités, des formes de structuration du patronat et du syndicalisme ouvrier.

Ouvriers, employés...

Dans la grande industrie, beaucoup de pays voient l'apparition d'une distinction entre ouvriers et employés. Elle puise ses racines dans l'opposition entre des travailleurs qui bénéficient d'une reconnaissance sociale, qui collaborent avec les employeurs, et ceux qui restent aux marges de la société. Aux employés, très peu nombreux, payés au mois, s'opposent la masse des ouvriers, payés à l'heure ou à l'ouvrage, et cette différence recouvre celle du statut social et politique dans l'organisation de la société.

Ainsi, en France, tout comme d'ailleurs en Belgique, la pratique du livret ouvrier est imposée en 1804 par le Code Napoléon aux seuls ouvriers d'industrie et confère un pouvoir considérable au maître « cru sur parole », lequel peut s'opposer au départ de son ouvrier s'il considère qu'il existe entre eux une dette ou une obligation.



En Italie, dès 1825, la définition légale des employés les caractérise comme exerçant « une activité professionnelle ayant des fonctions de collaboration, aussi bien intellectuelle qu'exécutive, exceptée cependant toute prestation qui soit simplement de main-d'œuvre ».

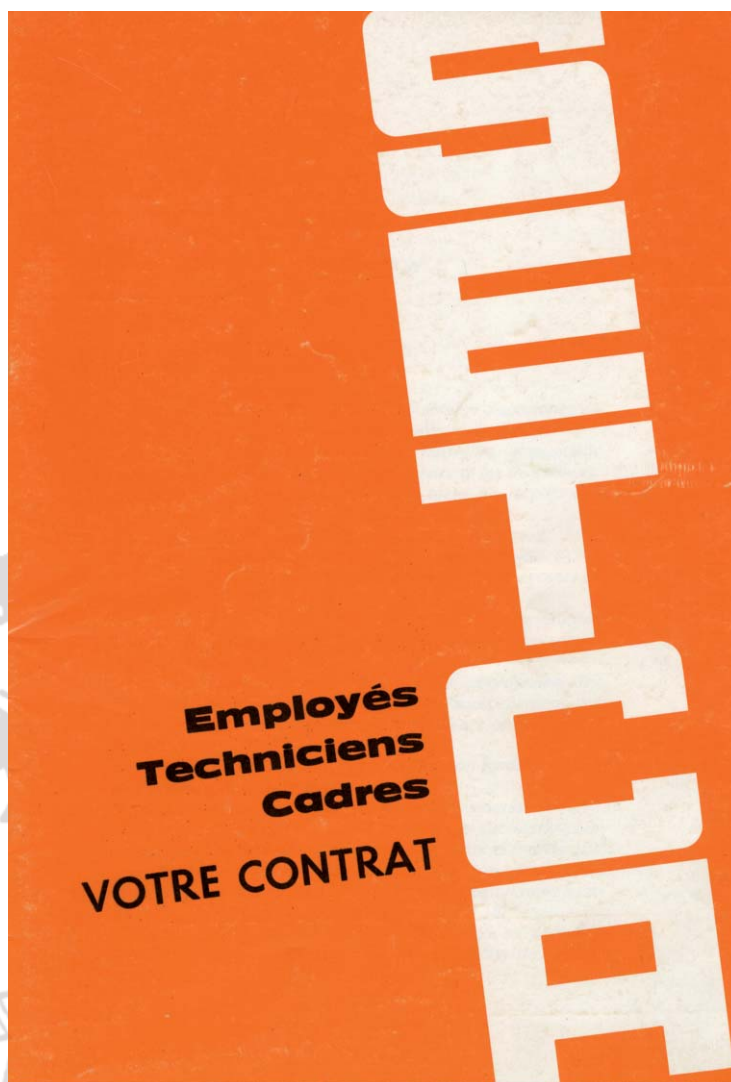
À la même époque, en Grande-Bretagne, un instrument légal de classification, le test de contrôle, distingue les employés de bureau, directeurs et agents commerciaux des autres salariés ; distinction qui perdure jusqu'à la Seconde Guerre mondiale.

En Belgique, la distinction entre ouvrier et employé est inscrite et définie par la loi. Elle est donc particulièrement forte. La loi sur le contrat de travail qui date de 1900 reconnaît, comme nous l'avons dit, le statut subordonné de l'ouvrier et met un terme à la fiction de l'égalité entre patron et ouvrier.

La Chambre des représentants réclame à l'époque une législation distincte pour les employés en soulignant ce qui sépare l'activité des uns de celle des autres : « l'effort manuel tient une place secondaire dans leurs occupations et souvent même il est nul ; leur rang dans la hiérarchie industrielle, le mode de leur rétribution, leurs rapports avec le patron, tout les met dans une situation très différente de celle des ouvriers »¹. La Commission nationale de la petite bourgeoisie établie en 1902 rédige la première proposition de loi sur le contrat d'emploi.

Ce n'est toutefois qu'en 1922 qu'apparaît la loi sur le contrat d'emploi qui ratisse d'ailleurs très large, sans préciser pour autant ce que le terme d'employé recouvre : « tous les employés de l'un ou l'autre sexe [...] tous les collaborateurs si nombreux qui apportent à notre industrie, à notre commerce, aux professions libérales, aux particuliers mêmes, un concours essentiellement intellectuel, et qui contribuent si largement à la prospérité générale »².

Qu'il s'agisse du texte sur le contrat de travail ou de celui qui concerne le contrat d'emploi, la loi ne définit pas ce qu'est un ouvrier et ce qu'est un employé. Elle s'en remet au sens « usuel » et « bien connu » de ces catégories. Cette conception « veut que la nature principalement manuelle ou intellectuelle des fonctions exercées par le salarié permette seule de distinguer les ouvriers des employés »³. Le terme « employé » désigne un vaste regroupement de professions principalement constituées de cols blancs occupant des emplois salariés d'exécution dans les administrations, les commerces ou les services aux personnes. Ils se distinguent par leurs fonctions des ouvriers ou cols bleus qui œuvrent dans les usines ou les chantiers.



Brochure éditée par le SETCa national, [1978-1979]. IHOES.

¹ J. Piron, « De la distinction légale entre travailleur dit "ouvrier" et le travailleur dit "employé" », *Revue du Travail*, septembre 1956, p. 1277-1296.

² L. Franck, à la Chambre, cité par J. Piron, *loc. cit.*

³ J. Piron, *loc. cit.*

Ce critère a pourtant été critiqué très tôt, avant même la promulgation de la loi sur le contrat d'emploi. On fait ainsi remarquer que la conduite d'une machine en usine ne se limite pas à l'activité manuelle, mais implique l'engagement intellectuel total de la personne. En 1910, lors de la discussion du projet de loi sur les prud'hommes à la Chambre des représentants, Hector Denis, député socialiste, membre du Conseil supérieur du travail, déclare :

« Il ne faut [...] pas chercher la définition de l'ouvrier et celle de l'employé dans cette distinction entre le travail manuel et le travail intellectuel. En effet, il est bien certain que ces deux modes de travail sont associés dans la plupart des opérations. Ce n'est pas là qu'il faut chercher la définition. Il faut la chercher dans la nature de la fonction »⁴.

Cette distinction entre ouvriers et employés semble moins prononcée dans les pays marqués par un syndicalisme de métier, comme la Grande-Bretagne, et plus tranché dans les pays où le syndicalisme est plus interprofessionnel et divisé comme en Belgique, en France et en Italie.

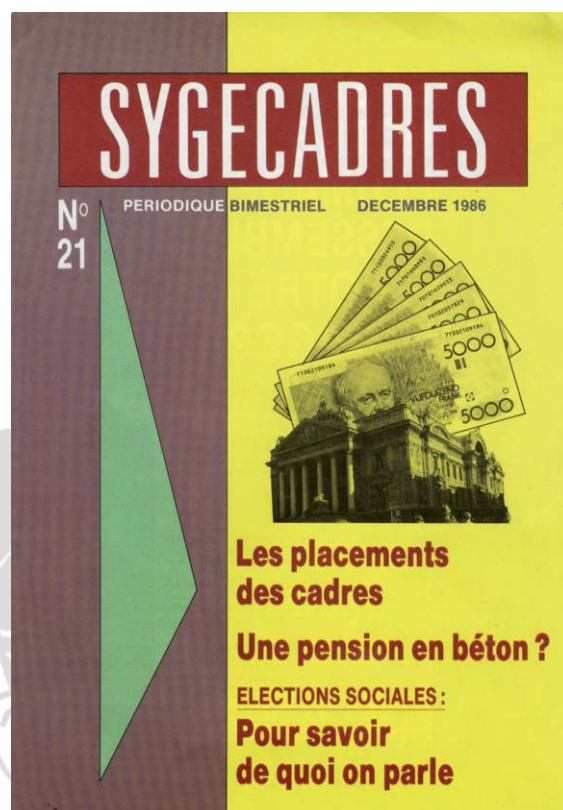
... et cadres

La discrimination du statut social se voit encore amplifiée par l'émergence, dans l'entre-deux-guerres, de la catégorie des cadres. Cette catégorisation traduit la tendance du patronat, comme des salariés d'encadrement, de se démarquer des salariés d'exécution, ouvriers et employés, trop souvent impliqués dans les grèves.

La constitution de cette catégorie est soit le fruit d'une idéologie de type « corporatiste-fasciste » en Italie, soit liée au développement d'un syndicalisme d'ingénieurs en France. La réglementation de la catégorie des cadres va rechercher une légitimation des hiérarchies résultant de l'organisation du travail en la fondant sur le pouvoir que conférerait la possession d'un savoir nécessaire au fonctionnement de la société industrielle. Les conventions collectives concernant les employés ont en Belgique une originalité certaine : la plupart d'entre elles ne portent que sur les « employés d'exécution » et ne touchent pas, en principe, le personnel d'encadrement. Il n'en va toutefois pas de même lorsque ces conventions sont rendues obligatoires ; dans ce cas, les cadres paraissent bien être concernés par les clauses de l'accord, tout comme ils le sont, à l'échelon de l'entreprise, par la plupart des décisions du conseil d'entreprise⁵.

Un certain nombre de conventions collectives sectorielles abordent toutefois la question des cadres, parfois sans les définir, parfois en les définissant indirectement, en donnant des critères permettant de distinguer diverses catégories de cadres. Enfin, quelques rares conventions tentent de donner une définition générale du cadre en se référant à ses fonctions ou à son statut dans l'entreprise : maintien de l'ordre et de la discipline, détention d'une partie de l'autorité patronale, participation à l'organisation fondamentale de l'entreprise, autonomie et initiative dans l'organisation de sa mission...

Sur le plan de la loi elle-même, les choses sont encore moins précises. Les cadres n'existent en effet qu'indirectement sur le plan juridique. D'une part, ils sont considérés comme employés au sens où ils ont un contrat d'emploi, mais d'autre part, ils font sur certains points l'objet de traitements particuliers.



Sygécadres, périodique bimestriel édité par le SETCa, n°21, décembre 1986. IHOES.

⁴ L. François, « La différenciation entre les diverses catégories de travailleurs en Belgique », *Revue du Travail*, août 1967, p. 1121-1155.

⁵ R. Blanpain, « Le rapprochement des statuts de l'ouvrier et de l'employé. Étude juridique comparative », *Revue du Travail*, septembre-octobre 1968, p. 1257-1319.



Des employés de P&V au travail. AMSAB-IHS, Fonds P&V.

Deux critères les distinguent des autres employés : la direction et la rémunération. En tant que membres du « personnel de direction », ils n'étaient par exemple, jusqu'en 1987, ni électeurs ni éligibles aux conseils d'entreprise instaurés par la loi de 1948, tout comme ils étaient exclus du champ d'application de la loi de 1964 sur la durée du travail. De plus, lorsqu'ils touchent une rémunération supérieure à un plafond, ils sont exclus de certaines dispositions de la loi sur le contrat d'emploi, notamment en ce qui concerne la clause de non-concurrence et la fixation du délai de préavis.

Un collège cadre a été instauré dans les conseils d'entreprise en 1987. La définition du cadre reste cependant floue. On le désigne comme « celui qui exerce dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente ». Il s'agit en fait de fonctions supérieures en raison du pouvoir ou simplement de la tâche confiée et réservées habituellement aux diplômés de l'enseignement supérieur.

L'ambiguïté du traitement des cadres dans le droit collectif du travail belge tient sans doute au fait que ces derniers, à la différence de la France, ne se sont pas donné une organisation professionnelle spécifique distincte et représentative⁶. Si, malgré les nombreux problèmes qu'elle pose, la distinction entre ouvrier et employé a pu se développer, c'est assurément parce que les ouvriers et, plus tard, les employés représentaient deux groupes sociaux animés, initialement en tout cas, par des intérêts particuliers qu'ils jugeaient différents. Le droit a donc pu, avec les imprécisions et les difficultés que nous avons vues, édifier un système de règles dont le champ d'application était relativement clair. Or, les cadres ne constituent toujours pas un tel groupe en Belgique, notamment du fait de leur intégration au sein des organisations syndicales interprofessionnelles.

Cette distinction manuels/intellectuels repose donc sur les rapports de forces en présence. Les employeurs préconisent pour les cols blancs un statut qui les attache à la direction de l'entreprise en leur conférant des avantages. Ils bénéficient ainsi les premiers de la mensualisation de la rémunération, mais aussi de garanties liées à ce statut en matière de contrat, de maladie, de retraite qui peuvent se cumuler avec certains autres avantages conférés par l'entreprise.

⁶ La Confédération nationale des cadres (CNC) est, en dehors des grandes organisations syndicales interprofessionnelles, le seul syndicat de cadres significatif.

Employés et classes moyennes

Après l'adoption du contrat de travail, c'est, nous l'avons vu, la Commission nationale de la petite bourgeoisie qui est chargée d'élaborer une législation pour « les collaborateurs qui apportent à l'industrie et au commerce un concours essentiellement intellectuel ». Un statut mettant en quelque sorte ceux qui ont un certain niveau d'éducation, les employés de bureau, sur le même pied que les propriétaires d'un petit capital. Les employés sont donc considérés à l'époque comme faisant partie non pas du prolétariat, mais des classes moyennes. Le projet n'a cependant pas de suite et le relais est pris par le Conseil supérieur du travail.

L'inscription distincte des ouvriers (contrat de travail) et des employés (contrat d'emploi) dans la loi traduit l'empreinte très forte laissée par la notion de « classe moyenne » en Belgique. Cette importance résulte d'une part du poids de la démocratie chrétienne pour qui les classes moyennes apparaissent comme l'expression du juste milieu, à égale distance des ouvriers, considérés comme grossiers, batailleurs et insoucians, et des riches, aux mœurs insolites et dissolues, vivant dans un univers étincelant d'oïveté, voire de luxure. Pour les socialistes proudhoniens, influents en Belgique, les classes

moyennes apparaissent également comme un idéal : un peuple d'artisans laborieux et vertueux gagné à la justice sociale. Ils s'engagent dans la création de sociétés coopératives d'alimentation, de consommation et d'épargne. Fondre le prolétariat et la bourgeoisie dans la classe moyenne peut donc apparaître comme un idéal partagé.

Le contrat d'emploi dont l'adoption fait suite à l'importance accordée à l'époque à l'émergence d'une « nouvelle couche sociale » vise, pour les uns, à protéger les employés de l'idéologie socialiste qui a gagné les ouvriers, pour les autres, à donner un statut à une catégorie de salariés « intellectuels ». Il circonscrit un espace idéologique pour des « collaborateurs » attachés à des valeurs bourgeoises. La rationalisation de l'organisation du travail ne concerne cependant pas, déjà à l'époque, la seule industrie, mais tout autant le travail de bureau⁷. Le contrat distinct pour les employés est l'expression, suivant les termes d'un des observateurs les plus avisés de l'époque, Siegfried Kracauer, de « la fiction d'une identité bourgeoise, datant d'un autre âge, de la peur du déclassement, du maintien à tout prix de la distinction vis-à-vis du prolétariat dont les employés partageaient pourtant la condition matérielle »⁸.

Parmi les socialistes, il y a une résistance à cette distinction jugée artificielle entre travail manuel et intellectuel. Sur le plan plus théorique, les « révolutionnaires » critiquent l'attraction exercée par « l'idéal de « classes moyennes » des « réformistes proudhoniens » ». Ils fustigent leur « crétinisme coopératif »

Syndicats (édition de Liège), n°8, 30 avril 2010. IHOES.

parce que, soutiennent Louis De Brouckère et Henri De Man, deux leaders du Parti ouvrier belge, « la coopérative, à l'encontre du parti et du syndicat n'est pas une organisation de combat »⁹. Ils perçoivent en fait dans l'idéologie coopérative du mouvement ouvrier le pendant de la libre entreprise de l'idéologie entrepreneuriale et la persistance d'une conscience bourgeoise chez les socialistes modérés.

⁷ Henri Fayol (1841-1925) préconise une organisation du travail qui privilégie la fonction administrative. Le « fayolisme » sera considéré comme le taylorisme de bureau.

⁸ S. Kracauer, *Les Employés*, Paris, Éd. Avinus, 2000, p. 16 (1^{ère} éd. allemande, 1930).

⁹ H. De Man et L. De Brouckère, *Le Mouvement ouvrier en Belgique*, Bruxelles, Éd. de la Fondation Joseph Jacquemotte, 1985, p. 49 (1^{ère} édition 1911).

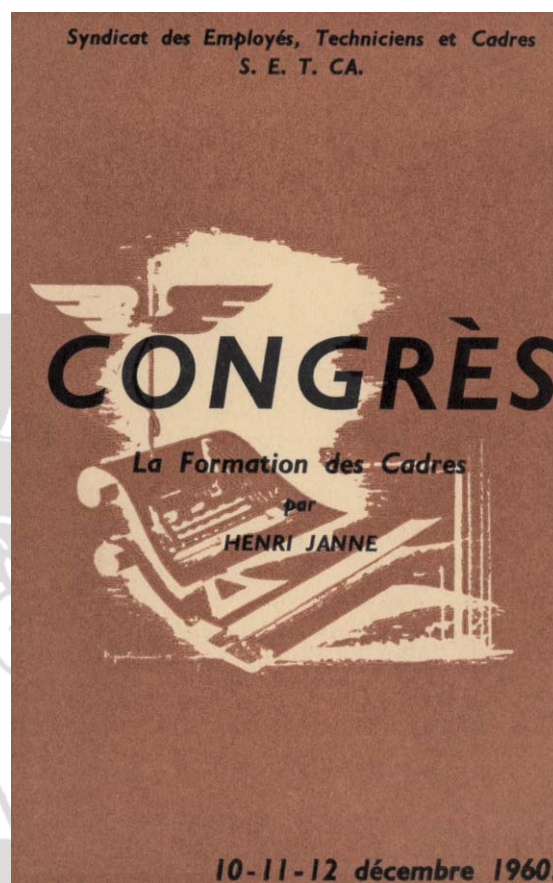
Cependant, à en juger par la syndicalisation des employés, la condition salariale a très tôt le dessus sur « la fiction de l'identité bourgeoise ». À tel point d'ailleurs que, dans les années 1910 à 1913, la base de la gauche révolutionnaire au sein du POB est le syndicat des employés socialistes de Bruxelles dont Joseph Jacquemotte est un des leaders principaux. Celui-ci tente de gagner à l'action syndicale le personnel des grands magasins en recourant aux méthodes d'action directe pour obtenir la fermeture à 19 heures. Dans cette « corporation d'avachis, d'apprentis bourgeois », dit Jacquemotte, le syndicat doit vaincre la résignation par l'action directe conduite de l'extérieur. Les militants syndicaux mènent donc la vie dure aux directions des magasins en paralysant les ventes de manière à obtenir satisfaction à leurs revendications¹⁰.

Le statut distinct établi par la loi explique la perpétuation de l'inscription des ouvriers et des employés dans des centrales syndicales spécifiques. L'augmentation de la part relative des services par rapport à l'industrie et l'augmentation de la part des employés par rapport aux ouvriers au sein même de l'industrie auront pour effet conjoint de rapprocher la situation des ouvriers et celle des employés.

Le démenti de la grève générale de l'hiver 1960-1961

L'idéologie d'une société de classes moyennes fait un retour dans l'après Deuxième Guerre mondiale et concerne cette fois, non plus les seuls employés et les professions libérales, mais les salariés dans leur ensemble. Ainsi, en 1959, Michel Crozier, dans un article intitulé « L'ère du prolétariat s'achève »¹¹, défend la thèse de « l'embourgeoisement de la classe ouvrière ». Après avoir insisté sur l'importance des médias qui ont mis fin à l'isolement des ouvriers, Crozier soutient l'idée de l'interpénétration du monde ouvrier et du monde bourgeois. Il en résulte, selon lui, « une sorte de réintégration du groupe ouvrier dans la société globale ».

Un colloque organisé en mai 1960 par l'Institut Émile Vandervelde à Bruxelles à l'occasion du 75^e anniversaire du Parti socialiste belge sur les relations entre les sciences sociales et le socialisme rassemble le gratin des sociologues de l'époque. Henri Janne y présente un important rapport qui polarise la discussion¹². Janne observe une stagnation, voire une légère diminution en nombre des ouvriers, alors que la part du secteur tertiaire et celle des employés augmentent. De plus, se basant sur les résultats des enquêtes sur le budget des ménages, il constate l'élévation générale du revenu des ouvriers. Or, observe-t-il, ce n'est pas seulement leur revenu qui a augmenté mais aussi et surtout leur mode de vie qui s'est transformé. Il en résulte « la formation d'un mode de vie urbain représenté par le "grand public" » et qui, écrit Henri Janne, « se substitue progressivement à la situation de classe. [...] La révolte de la classe ouvrière a forcé son entrée dans l'in-group et a supprimé progressivement toutes les discriminations de droit et de fait »¹³. Certes, il existe encore, pense-t-il, des survivances du passé. Il compte cependant sur la mobilité sociale, dont la scolarisation est un ressort important, pour les dépasser et entrer de ce fait dans une société moderne de « grand public ».



Le « problème des cadres » est discuté pour la première fois dans un congrès national du SETCa en décembre 1960. Congrès : la formation des cadres par Henri Janne, 10-11-12 décembre 1960, [Bruxelles], [1960]. IHOES.

¹⁰ M. Steinberg, « À l'origine du communisme belge : l'extrême gauche révolutionnaire d'avant 1914 », dans H. De Man et L. De Brouckère, *op. cit.*, p. 166.

¹¹ *Arguments*, n°12-13, février-mars 1959, p. 32. La revue *Arguments* parut de 1956 à 1962.

¹² H. Janne, « Socialisme et sociologie », *Socialisme*, n°40, juillet 1960, p. 413-437. Débats, p. 438-445. Citons parmi les participants au colloque : Pierre Naville, Lucien Goldmann, Léon Delsinne, Raymond Ravar, Marcel Bolle de Bal, Arthur Doucy, Paul Lambert, François Perin, Léon Apostel, Jaap Kruithof, Pierre Vermeylen...

¹³ *Ibidem*, p. 427, 430 et 433.

Les objections viennent de Pierre Naville et de Lucien Goldmann. Pour le premier, les arguments de Janne « ne prouvent nullement la disparition de la classe ouvrière ». Naville fait observer que si le secteur tertiaire se développe plus vite que le secteur secondaire, « on doit constater également une prolétarianisation fonctionnelle au sein du tertiaire », et « les employés, ajoute-t-il, se rapprochent beaucoup plus que jadis des ouvriers »¹⁴. De son côté, Lucien Goldmann plaide pour une démocratie économique dans la production et non seulement dans la consommation et la répartition des revenus. Selon lui, la nouvelle classe ouvrière des secteurs modernes, beaucoup plus instruite que précédemment, pose à son tour la perspective d'une gestion de la production par les salariés et celle des forces sociales sur lesquelles pourrait s'appuyer le socialisme. Il conclut ainsi à la nécessité de conserver au socialisme son « lien étroit et spécifique avec la classe ouvrière »¹⁵.

À peine quelques mois plus tard, la grève générale de l'hiver 1960-1961 bouscule sérieusement les idées d'intégration des ouvriers comme consommateurs, la résorption de la classe ouvrière, sous l'effet des médias de masse dans « le grand public » et la dépolitisation du mouvement syndical. Immédiatement après la grève, André Gorz intitule son éditorial paru en février 1961 dans *Les Temps modernes*, revue dirigée par Jean-Paul Sartre : « Le démenti belge ». Son propos est sans ambiguïté :

« Si les hauts salaires et les lois sociales avancées provoquent l'embourgeoisement des travailleurs, ceux de Belgique devraient être les plus embourgeoisés d'Europe. Si l'impossibilité pour un mouvement ouvrier de remporter de durables victoires politiques entraîne sa désagrégation et l'apathie de ses membres, la classe ouvrière belge devrait être la moins combative d'Europe »¹⁶.

Or, soutient-il, cette grève générale vient de démentir les postulats principaux de la pensée dominante. Il ne s'agit pas, en effet, d'une grève professionnelle à base de revendications salariales ni d'une grève purement défensive. Alors que la loi unique n'affectait pas directement les travailleurs de la métallurgie, ceux-ci prennent pourtant la tête du mouvement. C'était donc une grève de solidarité et une grève politique.

Une nouvelle classe ouvrière ?

Cette grève marque aussi l'entrée de plain-pied dans le mouvement social de catégories précédemment absentes. Des employés, des techniciens, des étudiants, des universitaires font partie des cortèges à côté des ouvriers. Particulièrement visés par la loi unique, les agents des services publics, les fonctionnaires, tenus jusque-là par le devoir de réserve attaché à leur fonction, sont les premiers à partir en grève. Les manifestants sont aussi des manifestantes. L'époque de l'employée qui ne voulait pas être traitée comme une employée, mais comme une dame ou de l'employé de banque qui se considérait comme un banquier, décrite naguère par Kracauer, fait bien partie du passé. Les grèves de 1960-1961 préfigurent donc des temps nouveaux. Non seulement, malgré les prédictions sans cesse répétées, la classe ouvrière n'a pas disparu, résorbée en quelque sorte dans une vaste classe moyenne, mais des couches nouvelles de salariés sont désormais, avec les ouvriers, au centre des luttes sociales.

L'intervention de Lucien Goldmann au colloque de l'Institut Émile Vandervelde, en 1960, pose déjà la question de « la nouvelle classe ouvrière » liée aux transformations du travail par le progrès technique et à l'incorporation de catégories nouvelles (techniciens, employés, ingénieurs...) dans le salariat. Cette thèse est discutée et âprement débattue avant la publication du livre de Serge Mallet, *La nouvelle classe ouvrière* (1963) qui polarise les débats par la suite. Alain Touraine soutient, dans un article paru en 1960, que les ouvriers qualifiés et les techniciens, dans des activités de pointe, manifestent un grand esprit revendicatif concernant leur propre travail ainsi que l'organisation économique dans son ensemble et que l'élévation des niveaux de consommation de certaines catégories de salariés ne diminue nullement leur rôle de producteur. Au contraire, cette nouvelle classe ouvrière des secteurs en expansion a une conscience éminemment politique qui procède de l'exigence – d'autant plus forte qu'elle est refusée – de lier progrès économique et progrès social¹⁷.

¹⁴ Intervention de Pierre Naville, *Ibidem*, p. 438.

¹⁵ Intervention de Lucien Goldmann, *Ibidem*, p. 439-440.

¹⁶ A. Gorz, « Le démenti belge », *Les Temps modernes*, février 1961, p. 1051. André Gorz, de son vrai nom Gérard Horts, a suivi les grèves de 1960-1961 pour l'hebdomadaire français *L'Express*, où il écrit sous le pseudonyme de Michel Bosquet.

¹⁷ A. Touraine, « Contribution à la sociologie du mouvement ouvrier. Le syndicalisme de contrôle », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. XXVIII, janvier-juin 1960, p. 57-88.

Le syndicalisme de contrôle se trouve renforcé dans sa confrontation aux grèves de l'hiver 1960-1961. Touraine propose en effet l'idée de « la double nature du mouvement ouvrier » : à la fois instrument des revendications, et de ce fait agent de transformation sociale, et, en même temps, partenaire dans les négociations. Le syndicalisme de contrôle exclut cependant la participation à la gestion des entreprises, notamment la cogestion. Il se veut, comme contre-pouvoir, autonome, séparé du pouvoir économique, qu'il entend contrôler et infléchir en fonction des intérêts des salariés. Il souhaite en quelque sorte se préserver des capacités d'accès et d'influence du pouvoir sans pour autant le posséder. « Le syndicalisme de contrôle, écrit Touraine, conteste le pouvoir dans la mesure où il espère le transformer »¹⁸.

Certes, la représentation d'une classe ouvrière homogène, pourvue d'une conscience militante et d'un destin socialiste, a de tout temps correspondu plus à la mythologie ouvriériste qu'à la réalité historique. Les ouvriers constituaient une force de travail labile, imprévisible et nomade. Les ouvriers d'usine qui sont toujours restés minoritaires, occuperont cependant dans la pensée socialiste une place centrale comme acteurs révolutionnaires dans la mesure où, selon les termes de Marx, « ils ne risquaient de perdre que leurs chaînes ».

Des configurations salariales nouvelles

La formation du groupe des employés permet l'incorporation de catégories nouvelles dans le salariat. L'augmentation des employés dans l'emploi a été le vecteur principal de la transformation du salariat au cours du siècle passé. L'augmentation du niveau d'instruction de la population active, la féminisation de l'emploi, les nouvelles formes de l'action collective et la place du syndicalisme dans la société en seront les principales caractéristiques. Si le salariat regroupe à présent l'écrasante majorité des actifs, les salariés ne se retrouvent cependant pas dans des rapports de réciprocité les uns avec les autres. Les inégalités en termes de revenus et de pouvoir entre salariés sont en outre considérables. Il n'en reste pas moins que le clivage entre ouvrier et employé qui n'a d'ailleurs jamais été essentiel, est à présent dénué de signification. Les ouvriers ont conquis des droits – ils ont donc à présent plus que leurs chaînes à perdre – et ils partagent avec les employés la même condition salariale.

De plus, la distinction entre salariés et indépendants, si étanche dans le passé, perd aussi de sa consistance. Sous l'effet des restructurations d'entreprises, des salariés licenciés continuent leur activité sous le statut d'indépendant, gonflant la catégorie de « faux indépendants ». Des chaînes de distribution (alimentation, vêtement, services) organisent leurs activités soit à partir de gérants salariés, soit d'indépendants aussi dépendants que des salariés. En Espagne, on a même institué une catégorie de travailleurs indépendants-dépendants. Sous l'effet de la sous-traitance, de l'individualisation des procédures d'évaluation du travail et de l'intériorisation des contraintes, un nombre croissant de salariés opèrent désormais dans des conditions qui ne diffèrent pas sensiblement dans les faits du travail indépendant. Enfin, l'emploi de salariés « sans papiers » est devenu une composante durable du marché du travail. L'incertitude juridique englobe ici le séjour et l'emploi. Le contrat de travail cède la place « aux connivences » entre salariés sans protection et patrons sous-traitants. L'effacement du droit permet l'exploitation d'une main-d'œuvre fondée sur la dépendance sans référence à la subordination juridique.



La revendication exprimée dans ce document n'est pas tout à fait identique à celle des employés et illustre bien les débats internes au sein du syndicat sur cette question. Autocollant édité par la Centrale des métallurgistes de Belgique, [s.d.]. IHOES.

¹⁸ *Ibidem*, p. 67.

Ces nouveaux agencements de travail ont profondément modifié la figure de l'entreprise, déstabilisant dans bien des cas la représentation syndicale. Au sein même des industries sidérurgique ou automobile qui avaient été le cœur emblématique du mouvement ouvrier, il n'est pas rare de trouver des usines où la majorité du personnel œuvrant sur un même site relève de différentes entreprises sous-traitantes. Des groupes industriels mondialisés se sont donné pour objectif de devenir des entreprises sans usine, coordonnant le travail de producteurs indépendants éparpillés. Des activités logistiques comme le nettoyage et le gardiennage, par exemple, s'organisent dans des configurations nouvelles. Des salariés effectuent le même travail, sur un même site, à des niveaux de salaires très différents. Certains bénéficient d'avantages sociaux et d'autres pas. En cas de plan social, certains d'entre eux sont dédommagés, alors que d'autres ne le sont pas.

Le travail salarié se généralise et s'étend à toutes les activités, mais en même temps un grand nombre de secteurs échappent aux périodes temporelles habituelles de travail et de nombreuses activités salariées de consultance ou de services, par exemple, se déroulent en dehors d'une entreprise particulière. Les agencements d'activités sans entreprise prennent de l'extension, tout en maintenant une organisation prescrite du travail, rythmée en quelque sorte par l'obligation de résultat. Des modalités nouvelles de subordination salariale s'organisent par la sous-traitance et « la relation de service » pour former, dans une économie financiarisée, des chaînes de captation de la valeur.

L'extension du salariat et ses nouvelles configurations se substituent aux anciens clivages et transforment la figure de l'entreprise et les conditions d'exploitation des salariés. Le néo-management repose sur la fragilisation de l'emploi et la menace du chômage pour individualiser et « discipliner » le travail. Avec la montée du néolibéralisme depuis plus de trente ans, on a assisté à une détérioration des rapports de forces des syndicats qui n'a cependant pas empêché la persistance des conflits collectifs. L'autonomie et l'action directe, que l'on associe aux origines du mouvement ouvrier, continuent à présent – des indignés aux militants du mouvement *Occupy*, des printemps arabe et érable aux luttes des sans-papiers, des grèves aux occupations d'entreprises – à renouveler le registre des actions collectives. Dans nos sociétés salariales, la vulnérabilité individuelle produite par le marché se heurte toujours aux actions collectives qui tentent d'en limiter le champ. L'émancipation ne procède pas de l'autonomie individuelle, mais d'une entreprise collective qui la rend possible.

Dans une société divisée en classes, la référence à la classe ouvrière désigne la capacité de travailleurs de divers métiers, régions et pays de se donner, par-delà les clivages et les cloisonnements, une communauté d'objectifs et de destin. Aujourd'hui, le chômage et la précarité constituent l'expérience de travail commune à tous les salariés et les attaques qui visent leurs revenus et droits sociaux sont devenus le terrain principal des conflits collectifs. Ceux que l'on appelait naguère « cols bleus » et « cols blancs » forment à présent, ensemble, une vaste classe populaire qui regroupe la majorité de la population.

