

Comment un patron abolit le chômage

Christian Barsoc, *Rouge* n°1616, 14 décembre 1994

Le fameux rapport Minc a été préparé au Commissariat au Plan, à partir de diverses contributions. On avait pu se faire, grâce à *Libération*, une petite idée de ce que les hauts fonctionnaires consultés avaient derrière la. Mais ce groupe comprenait aussi des patrons, dont Pierre Guillen, vice-Président de l'UIMM, qui n'est donc pas n'importe qui au sein du CNPF.

Fidèle aux meilleures traditions du journalisme d'investigation, nous avons pu nous procurer sa contribution intitulée « Le travail différencié ». Cette note, assortie d'un projet de loi, est absolument démente, et le plus simple est d'en produire d'abondants extraits. L'idée de base est simple : pour tenir compte de l'évolution de la société, il faut passer « à un régime contractuel identique au régime du travail à temps partiel, dans lequel les parties au contrat de travail peuvent discuter et fixer librement le volume de l'horaire et sa répartition (...) Cela n'est possible qu'en faisant disparaître la notion de travail à temps plein dans la réglementation du temps de travail qui, par voie de conséquence, ferait aussi disparaître celle de travail à temps partiel, la seconde n'étant définie que par rapport à la première ».

Plus de durée légale, plus de durée hebdomadaire, plus de notion d'heures supplémentaires, reste un face-à-face direct entre le salarié et l'employeur, « libres de négocier la durée du travail en fonction des besoins de l'entreprise, de la conjoncture économique et des souhaits des salariés (...), l'objectif de la négociation étant de faire correspondre les uns et les autres ». La grande nouveauté est de faire du temps de travail un élément du contrat de travail, mais il peut fluctuer dans des marges bien plus larges que celles qui existent aujourd'hui. La répartition de la durée du travail doit pouvoir être modifiée « à tout moment, en fonction des nécessités du fonctionnement de l'entreprise » et même instantanément en cas de « circonstances exceptionnelles ». Mais M. Guillen ne veut pas revenir au XIXème siècle, et consent au maintien de butoirs qui feront que « le salarié ne peut travailler plus de 10 heures par jour, ni plus de 48 heures par semaine, sauf [quand même...] dérogations prévues par la loi » !

L'un des aspects du projet est que, de collectif, le temps de travail devient « individuel ». On voit bien dans quel sens serait modifié le rapport de forces entre employeur et salarié, et c'est pourquoi Guillen, qui sent la difficulté, déploie toute son art de la conviction pour montrer que les salariés ont intérêt à ce système. C'est là que le texte de Guillen atteint des sommets. Pensez donc ! Le salarié pourrait « avoir plusieurs employeurs avec des horaires plus ou moins importants chez chacun d'eux. Ceci ne pourrait être que sécurisant pour lui car s'il n'y avait plus de travail chez un employeur, il risque d'y en avoir plus chez l'autre ou les autres ». Pas bête, n'est-ce pas ? Il suffisait d'y penser !

Bien sûr, il restera de petits problèmes pudiquement évoqués par Guillen qui suggère que « les évolutions de carrière ne seront vraisemblablement plus possibles dans les mêmes conditions que nous les avons connues jusqu'à présent ». Mais qu'à cela ne tienne : il suffira, « il faudra – dit Guillen – que les salariés trouvent d'autres centres d'intérêt, comme par exemple l'investissement dans un mouvement associatif qui lui permette d'acquérir une reconnaissance sociale ». Mais attention, pas de jugement de valeur : « personne ne se sentirait culpabilisé ou dévalorisé de ne pas travailler 39 heures mais 30 heures, 20 heures, ou 48 heures selon les périodes ».

Passons sur les avantages pour les employeurs : s'ils n'ont pas compris, c'est qu'ils sont vraiment bouchés, et passons aux Pouvoirs publics. C'est là qu'il faut bien avouer que tout notre discours sur les 35 heures est pulvérisé, puisque le système « mettrait un terme au débat entre les tenants d'une réduction massive du temps de travail et ceux qui s'y opposent, chacun pouvant choisir dans les temps de travail proposés sur le marché, celui qui correspond à ses besoins ». Avec ce système, il faut bien le reconnaître, l'abolition du chômage est au coin de la rue : « les salariés travaillant 10 heures par semaine seraient des travailleurs

comme les autres et non plus des quasi-chômeurs (...) les périodes d'activité seraient coupées par des périodes de non-activité qui ne seraient plus du chômage ».

Voilà donc ce qu'ils ont derrière la tête : un monde de salariés atomisés et corvéables selon le bon vouloir des entreprises. La prouesse de ce texte est que le mot de salaire n'est jamais prononcé, mais cela après tout ne doit pas surprendre : faire sauter toute législation sur la durée du travail, c'est aussi faire sauter tout repère sur le salaire. Lumineuse leçon de choses ! Mais il y a autre chose d'intéressant dans ce texte, au-delà de son infinie vulgarité, c'est la manière dont il cherche à utiliser et à retourner l'idéologie de la libre activité, en se réclamant des aspirations individuelles, et du postulat selon lequel le plein emploi n'aurait plus de sens aujourd'hui. Toutes ces idées sont dans l'air, elles ne sont pas complètement fausses, elles représentent un enjeu du débat social et peuvent « tomber » d'un côté ou de l'autre. Tout cela, au bout du compte, n'est pas vraiment nouveau, et c'est pourquoi nous opposons terme à terme la loi à la dérégulation, la réglementation collective au « libre » contrat individuel. Les élucubrations de Guillen nous permettent au moins de nous rappeler le contenu de classe de cette opposition radicale.