



HAL
open science

Crise sanitaire et salariat. Ce que le confinement révèle des formes d'institution du travail.

Jean-Pascal Higelé

► **To cite this version:**

Jean-Pascal Higelé. Crise sanitaire et salariat. Ce que le confinement révèle des formes d'institution du travail.. Notes de l'Institut européen du salariat, 2020, 43, pp.4. halshs-02884659

HAL Id: halshs-02884659

<https://shs.hal.science/halshs-02884659>

Submitted on 7 Jul 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Crise sanitaire et salariat

Ce que le confinement révèle des formes d'institution du travail

Jean-Pascal Higelé,
Université de Lorraine, 2L2S.

L'actuelle pandémie et l'expérience du confinement ont rappelé qu'en matière de travail, inégales valeurs, utilités, reconnaissances et protections prédominent. Cette note de IES en forme de bilan et d'ouverture tire les premiers enseignements de la crise sanitaire. Si, au plan idéal, chacun et chacune ont pu prendre conscience - du fait de leur arrêt tout provisoire - du caractère nuisible de certaines activités dans l'emploi ou même de certains emplois, toutes et tous n'ont, au plan matériel, pas bénéficié de la sécurité que procurent les formes de droits salariaux les plus avancées : ceux précisément où la rémunération n'est pas déterminée par le marché des produits ou l'occupation au jour le jour d'un poste de travail. Pousser plus loin l'institution positive du travail suppose de généraliser les formes de qualification attachée à la personne et de prendre le pouvoir sur le contenu du travail et sur la production. L'enjeu n'est pas le plein-emploi pour toutes et tous et le revenu universel pour personne (et inversement) mais un droit inaliénable au salaire pour toutes et tous et la maîtrise collective du travail.

La crise de la Covid 19 a mis en lumière l'inégale protection des travailleur·ses que les différentes formes d'institution du travail [Didry, 2016] induisent et au-delà les rapports de dominations et hiérarchies socio-professionnelles. Alors que se multiplient les appels à penser le jour d'après, les travaux de l'IES invitent à mettre au cœur de la réflexion non seulement la manière dont les modalités de définition des rémunérations et de reconnaissance du travail sécurisent les travailleur·ses (1) mais aussi la manière dont elles permettent aux travailleur·ses et aux citoyen·nes de maîtriser la définition du travail (2).

Un confinement révélateur du lien travail-revenu

Le confinement a servi de révélateur des configurations plus ou moins sécurisantes de la rémunération du travail selon les formes institutionnelles dans lesquelles le travail s'inscrit : travail indépendant, emploi ou statut.

Les travailleuses et travailleurs indépendants ou faussement indépendants, mais grandement dépendants du marché des biens et services pour valoriser leur travail, se sont retrouvés sans ressources avec l'arrêt de leur activité. Les situations sont très différentes d'un indépendant·e à l'autre mais nul doute

que si les livreuses ou livreurs à vélo uberisés ont été autorisés à continuer leur travail et ne se sont pas confinés, cela n'était pas parce que leur activité était spécialement essentielle, mais parce que l'insécurisation de leurs revenus les y a contraints [Lebas, 2020].

L'institution de l'emploi, pour sa part, a joué son rôle dans la protection des travailleuses et des travailleurs. Et pour cause, l'emploi salarié opère une déconnexion entre la mesure du travail et sa rémunération à travers la qualification attribuée à chaque poste de travail : tout détenteur ou détentrice d'un poste bénéficie des effets de la qualification du poste qu'il ou elle occupe. Durant le confinement, le maintien du lien à l'emploi grâce aux mesures de « chômage partiel » a permis de maintenir les salaires à hauteur de 84 % du salaire net ainsi que certains droits liés à l'emploi (i. e. mutuelle santé d'entreprise, avantages sociaux liés à l'entreprise, etc.). De même, les chômeurs ou les chômeuses ayant acquis des droits dans l'emploi ont vu leur indemnisation du chômage prolongée jusqu'à fin mai et, s'agissant des intermittent·es du spectacle, jusqu'à août 2021. La qualification de l'ancien poste de travail a poursuivi ses effets salariaux alors même que le travailleur ou la travailleuse ne l'occupait plus.

Cela étant dit, force est de constater que nous nous heurtons

rapidement aux limites de droits salariaux assis sur le poste de travail. Les intérimaires, du fait de la nature même de leur contrat de travail, n'ont pu bénéficier du chômage partiel et ont vu le nombre de leurs missions s'effondrer (- 41 % entre février et mars 2020 ; source : Dares). Par ailleurs, l'indemnisation du chômage partiel ou total ne garantit pas 100 % du salaire. Enfin, les modalités d'accès à l'indemnisation du chômage, du fait des formes mises en œuvre du lien à l'emploi passé, sont de plus en plus excluantes. Nous assistons depuis quarante ans à une radicalisation de la logique contributive de l'assurance chômage. La durée des droits et leur montant sont de plus en plus construits sur une logique d'épargne (notionnelle) plutôt que de protection contre le risque social du chômage. À ce jeu, les travailleuses et travailleurs en emploi discontinu (de l'hôtellerie-restauration, de l'évènementiel, du nettoyage, etc. qui ne relèvent pas des annexes 8 et 10 de l'assurance-chômage), dont les effectifs n'ont cessé de croître ces dernières années (le nombre de CDD de moins d'un mois a été multiplié par 2,7 entre 2000 et 2019 [cf. DPAE]), sont les grands perdants d'une conception de l'indemnisation du chômage pensée comme une épargne de droits constituée par l'emploi et qui explique que le taux de couverture de l'assurance chômage soit le plus bas de ces 35 dernières années [Grégoire & al., 2020]. Le confinement a exacerbé cette faiblesse structurelle des droits à indemnisation définis par l'emploi passé. Ceux et celles qui sont entrés dans la période de confinement sans avoir pu ouvrir de droits ou en les ayant épuisés se retrouvent sans ressource ou au RSA. Mais au-delà de ces cas aigus, de manière générale, en stoppant l'activité économique notamment dans l'hôtellerie-restauration ou l'évènementiel dans une période qui correspond habituellement à un pic d'activité pour ces secteurs, la crise sanitaire a privé les travailleur·ses en emplois discontinus à la fois d'un salaire d'activité et de la possibilité de constituer de nouveaux droits essentiels à la nature intermittente de leur activité. Le confinement montre bien que la sécurité des revenus dans le cadre de l'emploi est adaptée surtout aux salarié·es en emploi stable mais assez peu efficace pour les salarié·es en emplois précaires et intermittents.

Enfin, les salarié·es à statuts (dans la fonction publique et ce qui reste des anciennes entreprises publiques) ont bénéficié pour leur part du fait que leur qualification est liée à leur personne et non au poste qu'ils ou elles occupent : leurs ressources ne dépendent ni de leur capacité à vendre le produit de leur travail, ni de la mesure de leur travail, ni encore de la tenue d'un poste. Le confinement n'a donc pas mis les fonctionnaires au chômage, il n'a pas remis en cause leur traitement car celui-ci est fonction de la qualification de leur personne.

Le confinement massif le met en évidence : une véritable sécurité sociale professionnelle suppose une déconnexion des ressources de toute forme de validation marchande du travail, que ce soit par le marché des biens et services ou par le marché de l'emploi. Les travailleuses et travailleurs

titulaires de leur qualification sont les seuls à connaître une forme d'institution du travail véritablement sécurisante. Toute forme de reconnaissance du travail qui conditionne les droits (à la tenue d'un poste de travail ou à la vente d'un service sur le marché) est source d'insécurité, de subordination et de chantage. Certes, l'emploi tel qu'il s'est institué au cours du 20e siècle est plus sécurisant que le louage d'ouvrage d'hier ou le paiement à la tâche réactivé dans le travail uberisé d'aujourd'hui. Mais le chantage à l'emploi reste intrinsèque à l'institution de l'emploi. Il entretient structurellement les bas salaires notamment dans des métiers dont le confinement a révélé le caractère essentiel (i. e. métiers de l'assainissement, du nettoyage, de l'alimentation, des transports, etc.). Et la crise économique post-Covid montre déjà comment la classe dirigeante cherche à se servir de ce chantage à l'emploi pour augmenter le temps de travail, imposer des conditions de travail dégradées ou baisser les salaires.

Il convient donc de s'interroger sur les revendications de renforcement des droits des travailleur·ses dans le « monde d'après » qui continuent pourtant à en appeler à l'emploi comme cadre de ces droits. La revendication post-keynésienne d'employeur en dernier ressort [Dammerer & al., 2018], notamment portée par une partie des démocrates aux États-Unis à travers le projet de job guarantee et que certain·es aimeraient exporter, a ré-émergé dans le débat public [Battilana & al., 2020]. Certain·es voient d'ailleurs dans l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » un embryon de cette garantie d'emploi [Béraud, Higelé, 2020]. Le pendant de l'emploi comme forme de mise au travail pensée comme indépassable est la revendication d'un revenu de base, là encore ravivée par le confinement [Smith, Shanahan, 2020], qui pour être non conditionnel doit être a minima. Autant de solutions qui certes pourraient adoucir le chantage à l'emploi mais qui ne s'attaquent pas à la racine du problème.

Pourtant, nombre de travaux des chercheur·es de l'IES ont montré que, du statut des fonctionnaires au droit à la retraite du régime général, de l'assurance-chômage des années 1960 et 1970 au statut des cheminot·es ou des personnels gaziers, il est possible de déconnecter le droit au salaire de la mesure marchande du travail. Le salaire à la qualification personnelle permet de penser un droit au salaire à vie, de l'âge de la majorité jusqu'à la mort. L'analyse que l'IES mène collectivement aussi bien des conquêtes sociales que du projet des réformateurs depuis les années 1980 en matière de travail, d'emploi, de protection sociale (cf. la quarantaine de Notes de l'IES publiées), montre que cette déconnexion du salaire et de l'emploi est l'enjeu central des luttes sur les formes d'institution du travail. Enjeu central parce que cette déconnexion attache les droits à la personne et ne rend donc plus les travailleuses et travailleurs dépendants ni du marché des biens et services, ni de l'employeur qui reporte sur les salarié·es en emploi les fluctuations de ce marché des biens et services. C'est cette indépendance des travailleur·ses que les réformateurs ne cessent de remettre en cause car elle met directement en question le pouvoir sur le travail et donc

L'institution de l'emploi a joué son rôle dans la protection des travailleuses et des travailleurs mais force est de constater que nous nous heurtons rapidement aux limites de droits salariaux assis sur le poste de travail.

sur la valeur économique. L'enjeu du salaire à la qualification personnelle et de son mode de financement par socialisation des ressources (cotisations sociales et impôt) n'est donc pas seulement enjeu de sécurité de revenu mais bien enjeu d'émancipation du travail [Friot, 2014].

Redéfinir le travail : reprendre le pouvoir

La crise de la Covid 19, en interrogeant le caractère essentiel ou utile de certains métiers et leur rémunération, en soulignant l'importance des tâches relevant de la sphère reproductive (soin, éducation, garde des enfants...), a rendu davantage visible l'enjeu de la définition de ce qui est travail et donc de ce qui produit de la valeur économique et à quelle hauteur.

Le confinement a d'abord souligné les rapports de domination sociale. Tout à coup, a sauté aux yeux de toutes et tous que nous avons bien plus besoin de caissières, d'aides-soignantes et d'éboueurs, que de consultants, de publicitaires ou de managers, alors même que les seconds voient leur travail bien plus valorisé que les premier-ères. Sans doute, le confinement a révélé à certains hommes la pénibilité des tâches domestique dont le déni comme travail (ayant donc une valeur économique) reste la règle. Paradoxalement, les médias ont loué simultanément la générosité des couturières se mettant à produire gratuitement des masques pour suppléer à la gestion catastrophique des bureaucrates de la santé publique. La dévalorisation admise du travail établi comme féminin les cantonne donc à la solidarité et à la gratuité [Simonet, 2020 a & b]. Sans doute enfin, faudrait-il mesurer que celles et ceux qui ont continué à travailler durant le confinement sont souvent non seulement les plus dépendants économiquement, les moins bien payés, mais sont aussi certainement plus souvent des femmes et des personnes « racisées ». Les dominations de classe, de genre et de « race » se sont davantage révélées avec le confinement.

La définition des tâches qui méritent d'avoir une valeur économique (et non seulement symbolique), d'être payées et donc d'être définies comme travail, tout comme la détermination du niveau de leur rémunération supposent de s'affronter aux dominations sociales telles qu'elles s'expriment aujourd'hui. Deux voies de cet affrontement paraissent centrales pour que les travailleurs et les travailleuses soient en capacité de prendre le pouvoir sur la définition du travail et de la valeur : 1/ sortir du déni de travail toute une série d'activités ; 2/ se réapproprier le pouvoir sur le travail contre la bureaucratie publique et privée. De ce point de vue encore, la Sécurité sociale comme modèle de financement de la production est un outil prometteur.

Sortir du déni de travail, c'est changer le regard sur le travail gratuit ou sous-payé. Il concerne avant tout les femmes et les jeunes. Le travail féminisé, dans les métiers du soin et du nettoyage notamment, au nom de la « compétence naturelle »

des femmes comme mère ou conjointe, ne mériterait pas un salaire élevé ou même pas de salaire du tout. Les jeunes, au nom de la citoyenneté et de l'accès à l'emploi, devraient enchaîner stages, services civiques et toutes autres formes de travail gratuit, dans l'espoir qu'on leur accorde un jour un salaire et donc qu'on reconnaisse enfin leur travail. Les théories féministes pour la reconnaissance du travail ménager [cf. Simonet, 2018] comme la « pratique féministe de la grève » dont la visée est de révéler le travail gratuit invisibilisé [Yon, 2020] sont des points d'appui nécessaires pour une re-définition de ce qui est qualifié de travail et de qui est travailleur ou travailleuse, donc pour une ré-institution du travail.

La question du pouvoir sur le contenu du travail a également été mise en lumière par la crise sanitaire. Le diagnostic sur le tournant gestionnaire de l'hôpital a été établi bien avant la pandémie [Pierru, 2007] et cette dernière n'a fait que révéler la manière dont le Nouveau management public, en mettant la production de soins sous la coupe de gestionnaires, a abîmé le travail hospitalier et en a réduit les capacités d'action dans son étendue et dans sa qualité. Cela ne signifie pas qu'un retour au pouvoir mandarin soit souhaitable, mais que les équipes médicales doivent reprendre le pouvoir sur le travail concret. Ce que l'hôpital vit, c'est toute la production du service public qui le subit du fait de la manière dont les pouvoirs publics ont « réinventé l'État » dans les années 1990 [Bezès, 2009] par l'importation de formes de mesure de productivité et de valorisation para-marchande des productions (tarification à l'activité, financement par projet...). Mais la bureaucratisation néolibérale du travail [Hibou, 2013] est tout autant au cœur de l'asservissement du travail dans le secteur privé. Le succès de la notion de Bullshit jobs [Graeber, 2013] révèle cette perte

de sens au travail du fait de l'emprise managériale sur les moyens et les fins de ce travail. L'enjeu que souligne encore davantage la contre-expérience du travail des personnels soignants durant la pandémie, c'est qu'on travaille mieux sans la normalisation gestionnaire qui produit au contraire de la souffrance au travail en générant un sentiment de qualité empêchée et de perte de sens du travail. Les travailleur·ses et leurs organisations ne doivent plus se contenter de revendications sur le

nombre et les conditions d'emploi mais faire en sorte que la maîtrise du contenu du travail et des objectifs de production soit le fait des travailleurs et travailleuses elles-mêmes [Coutrot, 2018].

Pour se réapproprier collectivement le périmètre et le sens du travail, il faut créer les formes d'institution du travail qui rendent les travailleur·ses collectivement indépendants. Cela ne passe ni par la revendication d'un revenu de base qui nous nie comme producteur ou productrice, ni d'un droit à l'emploi qui laisse dans les mains des employeurs et des propriétaires des moyens de production le soin de définir ce qui est « travail ». L'attribution d'un salaire à la qualification personnelle par la socialisation des ressources via la cotisation sociale est une première étape de cette indépendance. Elle en est une condition nécessaire mais non suffisante.

Les travailleur·ses et leurs organisations ne doivent plus se contenter de revendications sur le nombre et les conditions d'emploi mais faire en sorte que la maîtrise du contenu du travail et des objectifs de production soit de leur fait

Car la maîtrise du travail suppose de maîtriser également l'investissement nécessaire à son déploiement. De ce point de vue, l'expérience de la Sécurité sociale est un point d'appui, non pas seulement parce qu'elle permet d'attribuer un salaire déconnecté de l'emploi notamment à des millions de retraité·es qui peuvent dès lors travailler librement [Friot, 2019], mais parce qu'elle est aussi un modèle de production sanitaire. Les cotisations croissantes d'assurance maladie de la Libération jusqu'aux années 1970 – gérées par les représentant·es élu·es des travailleur·ses jusqu'en 1967 avant que, du paritarisme à l'étatisation, la gestion de l'assurance maladie ne finisse par retomber dans les mains de la classe dirigeante – ont permis de subventionner l'investissement hospitalier et de conventionner les soignants et soignantes libérales. Le modèle de la Sécurité sociale de production sanitaire peut être amélioré et étendu à d'autres productions, comme l'alimentation [Collectif, 2020], en socialisant les ressources nécessaires à financer les activités jugées utiles par des assemblées démocratiques plutôt que par des employeurs et prêteurs capitalistes et en conventionnant les entreprises pour s'assurer que le bénéfice de cette socialisation soit conforme à nos exigences démocratiquement décidées

[Friot, 2020]. Mettre en sécurité sociale nos productions grâce à la technologie de la cotisation sociale - productions décidées démocratiquement - nous permet à la fois de sécuriser les conditions matérielles des travailleur·ses en les libérant de la dépendance de leurs revenus au marché du travail ou au marché des biens et services par l'attribution d'un salaire à la qualification personnelle, mais aussi de nous réapproprié collectivement le périmètre et le niveau de reconnaissance du travail. Cela n'assure pas que cette reconnaissance n'échappe à des formes de domination sociale mais cela ouvre le jeu pour transformer les hiérarchies socio-professionnelles et sortir du déni de travail une partie des tâches aujourd'hui invisibilisées.

Jean-Pascal Higelé

Références :

- Béraud Mathieu & Higelé Jean-Pascal (2020), « Territoire zéro chômeur de longue durée : les luttes d'interprétation d'un droit à l'emploi », *Nouvelle revue du travail*.
- Bezès Philippe (2009), *Réinventer l'État. Les réformes de l'administration française (1962-2008)*, PUF.
- Battilana Julie, Cagé Julia, Ferreras Isabelle, Herzog Lisa, Landemore Hélène, Méda Dominique, Tcherneva Pavlina, (2020), « Démocratiser l'entreprise pour dépolluer la planète », *Le Monde*, 18 mai.
- Collectif (2020), « Créons une sécurité sociale de l'alimentation pour enrayer la faim », *Reporterre*, 18 mai.
- Coutrot Thomas (2018), *Libérer le travail*, Seuil.
- Dammerer Quirin, Godin Antoine & Lang Dany (2018), « L'employeur en dernier ressort : une idée post-keynésienne pour assurer le plein-emploi permanent », in E. Berr, V. Monvoisin, J.-F. Ponsot (dir.), *L'économie post-keynésienne, histoire, théories et politiques*, Paris, Seuil, p.336-355.
- Didry Claude (2016), *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, La Dispute.
- Friot Bernard (2014), *Émanciper le travail*, La Dispute.
- Friot Bernard (2019), *Le travail, enjeu des retraites*, La dispute.
- Friot Bernard (2020), « Une sécurité sociale des productions », *L'Humanité*, 20 mai.
- Graeber David (2013), « On the Phenomenon of Bullshit Jobs : A Work Rant », *Strike ! Magazine*, August.
- Frédéric Pierru (2007), *Hippocrate malade de ses réformes*, Editions du Croquant.
- Grégoire Mathieu, Vivés Claire & Deyris Jérôme (2020), *Quelle évolution des droits à l'assurance chômage ? (1979-2020), rapport pour l'IES*, juin.
- Hibou Béatrice (dir.) (2013), *La bureaucratiation néolibérale*, La Découverte.
- Lebas Chloé (2020), « Livrer des burgers au temps du Covid-19. Pour le capitalisme de plateforme, la crise comme opportunité », *Contretemps (en ligne)*, 20 mai.
- Shanahan Geneviève & Smith Mark (2020), « Le revenu universel inconditionnel plébiscité en Europe », *The conversation*, 20 avril.
- Simonet Maud (2018), *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*, Textuel.
- Simonet Maud (2020a), « «La base et l'envers» des labos aux hôpitaux. Entretien avec Maud Simonet », *Ouvrage*, mai.
- Simonet Maud (2020b), « Travail gratuit et guerre des valeurs », *La vie des idées*, juin.
- Yon Karel (2020), « Le syndicalisme, la retraite et les grèves », *Contretemps*, n° 45, mai.

Les notes de l'Institut Européen du Salariat
ISSN : 1969-6442

Directeur de la publication : Bernard Friot

Comité de rédaction : Lucy apRoberts, Nicolas Castel, Jean-Luc Deshayes, Bernard Friot, Mathieu Grégoire, Jean-Pascal Higelé, Maud Simonet, Claire Vivés.

Secrétariat de rédaction :

mail : postmaster@ies-salariat.org

adresse postale : IDHES, bâtiment Max Weber, bureau 231, Université de Paris Nanterre, 200, av.de la République, 92001 Nanterre cedex 01.