



Numérique et emploi : quels défis pour les lutttes et l'avenir ?

Frédéric Rauch

La relation entre l'emploi et le numérique fait couler beaucoup d'encre. Généralement, pour les uns, le numérique condamne au chômage de masse, pour les autres, sa vertu créatrice d'emplois l'emporterait. En vérité, la chose est plus complexe. Que le numérique supprime des emplois est un fait, qu'il en crée l'est aussi. En revanche, ce qui change, c'est la structure des emplois qui impacte lourdement et négativement le large spectre des couches moyennes de salariés au bénéfice des catégories sur-qualifiées ou sous-qualifiées de salariés. Or cette déformation de la structure des emplois, parfaitement intégrée par les logiques patronales de gestion de l'emploi et de baisse du coût du travail, constitue un des vecteurs majeurs de la refonte idéologique et concrète des marchés du travail nationaux en Europe, dont la réforme actuelle du Code du travail français est une illustration. Cette relation numérique-emploi est un défi à relever pour l'élaboration d'une alternative politique.

I - Relation numérique-emploi et réforme du marché du travail

Prendre la mesure de la relation numérique-emploi nécessite de mettre en perspective les réformes actuelles du Code du travail et des relations salariales avec les évolutions du marché du travail. Et pour cela, de partir de la cohérence de l'action gouvernementale et de son contexte.

Au plan national en effet, la ligne a été donnée clairement dans la feuille de route de la conférence sociale pour l'emploi du 19 octobre 2015. Actant que « l'urgence sociale, celle du chômage et de la précarité, impose des réponses immédiates », le texte stipule le besoin de « se projeter vers l'avenir et de repenser notre modèle social, afin qu'il apporte des protections et des droits adaptés au monde nouveau ». Cette refonte du modèle

social devant reposer, d'un côté, sur le compte personnel d'activité (le CPA qui centralise les cadres de la formation professionnelle) et, de l'autre, sur la reconstruction d'un droit du travail qui laisse la place à la négociation collective dans l'entreprise ou les branches plutôt qu'à la loi.

Cette philosophie a été celle des vœux du Président aux forces économiques de la nation le 18 janvier dernier et restera un axe gouvernemental jusque 2017 au moins. Désireux de prendre acte de la préoccupation n° 1 des Français, à savoir l'emploi, il y déclarait l'état d'urgence économique et social face à une conjoncture incertaine et un chômage persistant. La croissance étant trop faible pour réduire le chômage, il proposait alors de renforcer la robustesse de la croissance pour que les emplois soient plus nombreux. Comment ? D'abord à l'aide des moyens traditionnels : la baisse des coûts sociaux et fiscaux des entreprises pour assurer leur compétitivité. C'est ainsi qu'était avancée la transformation du CICE en baisse pérenne de cotisations sociales, qu'une prime de 2 000 euros serait donnée aux PME qui embauchent en CDI ou CDD de plus de 6 mois (subvention qui équivaut à un « 0 charge » pour les salaires de 1 à 1,3 smic). Mais aussi l'achèvement de la réforme des prud'homme et en particulier du plafonnement des indemnités de licenciement. Et enfin la réforme du Code du travail dont la loi El Khomry sera le phare, avec cette idée prônée par le rapport Badinter/Lyon-Caen que les droits des salariés sont amenés à devenir des droits de la personne humaine au travail et non plus des droits des travailleurs, c'est-à-dire des principes de droit du travail (d'où l'idée du préambule au Code du travail) comme les formule le Code civil à partir desquels se décline le droit civil. Et bien sûr que la négociation sociale locale l'emporte sur la loi, remettant en cause la hiérarchie des normes et le principe de faveur. Avec des conséquences gigantesques sur la réalité individuelle et nationale de l'emploi et du travail concret (exemple de la remise en cause du temps de travail). Bref, après le pacte de responsabilité, le gouvernement continue sur sa logique de baisse des coûts sociaux et fiscaux

des entreprises et dans la construction d'un cadre réglementaire leur assurant une suprématie de décision sur ce qui concerne leur fonctionnement.

Mais, dans le même temps, Hollande était obligé de reconnaître la nécessité de travailler à des propositions articulant liberté et sécurité. Si par « sécurité » les propositions formulées convoquaient davantage la sécurisation de l'employeur, de son droit de licencier, et l'obligation du travailleur à assurer individuellement son « employabilité » via le CPA et la dégressivité des indemnités du chômage, il n'en reste pas moins que Hollande posait, comme deuxième pilier du nouveau modèle social en construction, la sécurisation des travailleurs confrontés à un « monde en mutation où les parcours professionnels seront variés. Avec des changements d'emploi, parfois de métier, avec une alternance du temps de travail et du temps de formation ». Impliquant « que tout devait alors être fait pour organiser cette vie sans rupture, sans période heurtée, mais au contraire comme une continuité des compétences et des expériences ». Certes, les propositions concrètes formulées ne vont pas du tout dans ce sens, mais l'enjeu de leur formulation est important dans la mesure où elles mettent au jour explicitement la nécessité d'une sécurité d'emploi ou de formation pour répondre aux défis d'aujourd'hui.

II - Des réformes inscrites dans une refonte des marchés du travail à l'échelle européenne

Pourquoi ces propositions gouvernementales concrètes ne vont pas dans le sens d'une réelle sécurité d'emploi ou de formation ? Parce qu'elles répondent avant tout au mouvement général de réforme des marchés du travail engagé en Europe depuis 25 ans mais qui s'est accéléré avec la crise de 2008.

Le rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi de novembre 2015 dont c'est l'objet le montre assez clairement. Sur la base d'une analyse transversale de la situation de 10 pays significatifs de la zone euro (hors France), le rapport montre d'abord que les marchés du travail de ces pays

étaient déjà en profonde évolution bien avant la crise, marqués par des évolutions profondes résultant de bouleversements économiques, sociaux et financiers majeurs : ralentissement de la croissance, financiarisation des économies, concurrence accrue du fait de la mondialisation, changements démographiques, poids des innovations technologiques et accélération du renouvellement des compétences demandées sur le marché du travail, évolution de la demande adressée aux entreprises et des modes de production, contrainte budgétaire. Dans ce contexte, la recherche de rentabilité des capitaux ouvrait déjà la voie à une flexibilisation de l'organisation de la production et à une recherche de réduction des coûts.

Avec la crise de 2008, les réformes se sont accentuées. D'abord parce que cette crise par son ampleur, par sa durée, par ses multiples dimensions (financière, économique, finances publiques), a eu un impact majeur sur les marchés du travail européens, le déficit d'emplois lié à la crise est encore loin d'être résorbé. Les 28 pays de l'Union européenne totalisaient en 2014 217,7 millions d'emplois, contre 222,8 millions en 2008. Ensuite par ce que la crise a renforcé le poids des pressions extérieures sur la conduite des politiques publiques et réduit la place du dialogue social. Dans le cadre de la nouvelle gouvernance européenne, pacte de stabilité et pacte budgétaire, l'élaboration et la conduite de réformes du marché du travail sont exigées comme contrepartie au versement d'une aide financière. Cela a été visible en Irlande, au Portugal, en Espagne, et bien sûr en Grèce, mais aussi en France comme en Europe du Nord. Et à la pression de la troïka s'est ajoutée celle des marchés financiers pour lesquels la conduite de réformes structurelles constituait de fait une condition à la définition des taux d'intérêt.

De sorte que les pays européens ont engagé des réformes du marché du travail avec des caractéristiques similaires :

1. Une tendance générale à l'assouplissement du droit concernant les contrats de travail, marquée pour les emplois permanents, moins nette pour les emplois temporaires ou précaires. Ces réformes

ont porté sur différents aspects de la réglementation : le motif du licenciement (Espagne, Pays-Bas, Portugal), la procédure de licenciement (Espagne, Portugal, Royaume-Uni), la compensation du licenciement – avec une tendance à la baisse des indemnités légales de rupture (Portugal, Espagne, Pays-Bas) – et un encadrement des réparations judiciaires en cas de licenciement jugé abusif – soit *via* une limitation des possibilités de réintégration (Espagne, Italie), soit par un encadrement des indemnités judiciaires (Espagne, Italie, Royaume-Uni). Elles ont également cherché à privilégier la conciliation (Royaume-Uni et Italie), à limiter le recours au juge (Italie, Royaume-Uni, Irlande) et à développer des formes de rupture du contrat de travail par consentement mutuel (Italie). Elles ont également porté sur les licenciements collectifs qui ont été assouplis (Espagne, Portugal).

2. Une décentralisation de la négociation collective et un assouplissement des mécanismes de flexibilité interne avec :

- révision de la hiérarchie des normes avec l'introduction soit de la possibilité, pour les accords de niveau inférieur, de déroger aux accords de niveau supérieur, voire à la loi, soit de la faculté, dite d'« opt-out » pour les employeurs de ne pas appliquer les clauses des conventions collectives (Portugal, Espagne, Irlande, Italie) ;

- limitation dans le temps des accords et restriction de l'extension des accords de branche (Espagne, Portugal) ;

- possibilité de négocier des accords d'entreprise avec des représentants élus (Italie Portugal)

- réforme de la représentativité syndicale et des conditions de validité des accords (Italie) ;

- extension des possibilités de flexibilité interne *via* des modifications unilatérales du contrat de travail (Espagne, Portugal).

3. Une recherche de modération salariale et de baisse du coût du travail, la mise en place ou une refonte récentes du salaire minimum national dans certains pays. Depuis 2008, les outils de régulation salariale ont fréquemment fait l'objet de réformes ou de nouvelles pratiques – généralement en lien avec les évolutions de la négocia-

tion collective mentionnées plus haut – avec le plus souvent pour objectif d'obtenir une plus grande modération salariale. De fait, la période 2009-2014 s'est traduite par un ralentissement significatif de la croissance des salaires réels (gels ou baisse du salaire minimum (Portugal, Irlande), plafonnement des revalorisations conventionnelles (Italie, Espagne, Danemark), allègement des charges sociales et fiscales (Italie, Suède, Espagne).

4. Des régimes d'assurance chômage et d'assistance plus incitatifs au retour à l'emploi et souvent accessibles à un plus grand nombre. Alors que dans la première phase de la crise les dispositifs d'assurance chômage ont été mobilisés dans une logique contracyclique, ils ont le plus souvent été réformés par la suite pour forcer le retour à l'emploi : baisse du taux de remplacement et introduction ou renforcement de la dégressivité (Suède, Espagne, Portugal, Italie), baisse de la durée d'indemnisation (Suède, Danemark, Portugal, Irlande, Pays-Bas) et renforcement du contrôle de la recherche d'emploi (Portugal, Espagne, Italie, Pays-Bas).

5. Un accent mis sur les gains d'efficacité au sein des services publics de l'emploi et la dynamisation des politiques actives du marché du travail. Les services publics de l'emploi ont fait l'objet de réformes importantes : articulation entre placement et indemnisation (Pays-Bas, Irlande, Italie), moindre décentralisation (Suède, Espagne, Italie, Danemark), spécialisation du service selon le profil du demandeur d'emploi (Suède, Allemagne, Danemark, Portu-

gal, Irlande) avec externalisation (Suède, Espagne, Royaume-Uni, Portugal, Irlande, Italie) et suivi renforcé (Pays-Bas, Royaume-Uni, Irlande, Italie). Politiques d'activation poussées dans un contexte d'ajustement des finances publiques, qui ont conduit à un plus grand ciblage des politiques, soit vers les personnes jugées les plus fragiles (jeunes et chômeurs de longue durée en particulier), soit vers les actions prioritaires (la formation professionnelle et l'apprentissage occupent ainsi une place centrale).

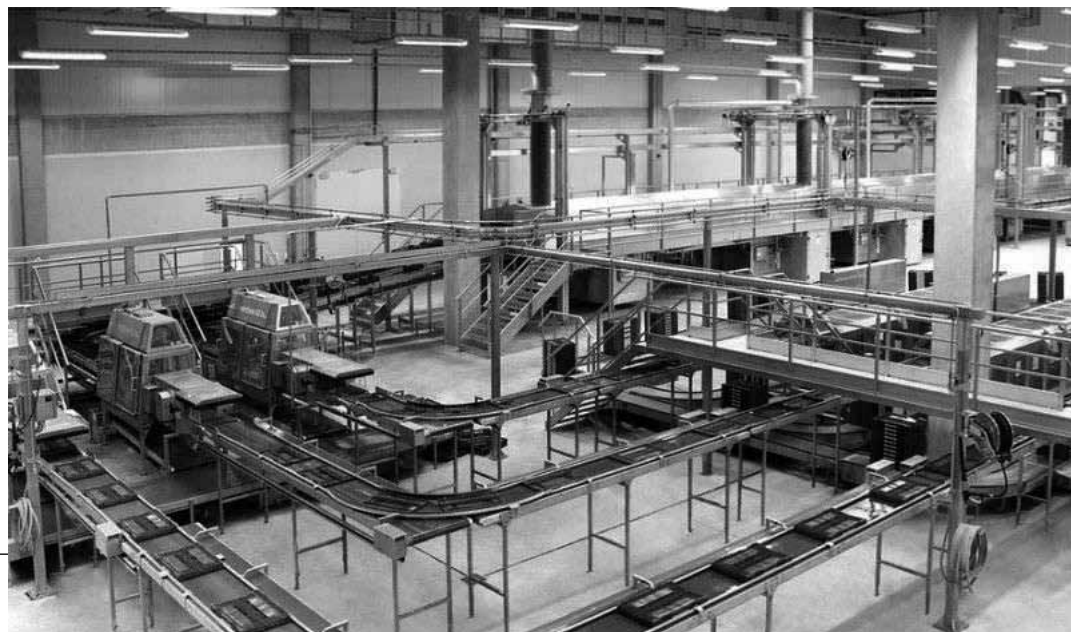
III - Cohérence des réformes du marché du travail européen avec la logique financière du capital

Ces développements sur l'évolution des réformes du marché du travail permettent de mettre au jour deux choses :

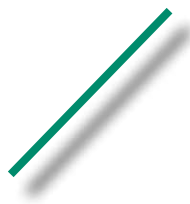
1. La cohérence européenne de l'évolution (on aurait pu aussi intégrer les pays développés dans l'exposé) qui renvoie à la nécessité d'une analyse à la fois nationale, européenne et même internationale de la question posée par la situation du marché du travail. N'enfermons pas le débat sur l'emploi dans un débat franco-français, dont les solutions seraient par définition restrictives par rapport à l'enjeu.

2. La nécessité d'ouvrir des pistes de batailles politiques et sociales à partir des logiques qui travaillent sur le fond cette cohérence d'évolution.

Or une clé de lecture essentielle de cette évolution de l'emploi et du



La rentabilité financière devenant l'objectif essentiel des gestions d'entreprise, les prélèvements financiers du capital sur les entreprises ont réduit leurs dépenses nouvelles de développements créateurs d'emplois, de salaires et de qualifications.



marché du travail est la conjugaison de la crise et de la montée en puissance de la révolution informationnelle, les deux étant liées.

Face aux difficultés récurrentes de rentabilisation des capitaux sur-accumulés débutées à la fin des années 1960, les capitalistes ont développé des stratégies. Les grandes entreprises se sont multinationalisées et ont transformé leur base technologique de production. Utilisant les potentialités de gains de productivité de la révolution informationnelle, dont elles ont accentué le développement, elles se sont alliées au système financier et bancaire pour pouvoir s'en assurer le contrôle et les financer.

Ce faisant, elles ont accentué l'antagonisme sur l'utilisation des gains nouveaux de productivité : utilisation pour développer les capacités humaines ou pour accroître leurs profits. Antagonisme qui s'est traduit dans les faits par l'explosion du chômage parallèlement à l'enflure financière.

Or la rentabilité financière devenant l'objectif essentiel des gestions d'entreprise, les prélèvements financiers du capital sur les entreprises ont réduit leurs dépenses nouvelles de développements créateurs d'emplois, de salaires et de qualifications. Ce qui alimente le chômage et la précarisation de l'emploi et des salaires, et pèse sur les débouchés des entreprises et leurs capacités d'investissement.

Renforçant ainsi le cercle vicieux des difficultés à sortir de la crise.

La crise financière de 2007-2008 a renforcé ces antagonismes, et les politiques menées par les pouvoirs publics aussi. Plutôt que de chercher à réduire la prédation financière sur les gestions d'entreprise en luttant contre le coût du capital pour développer l'emploi et les services publics, les politiques publiques ont cherché à baisser encore plus les coûts fiscaux et sociaux des entreprises, en particulier le coût du travail, et à faire financer cette baisse par l'argent public.

En France, dans ce but, 376,3 milliards d'euros cumulés d'exonérations de cotisations sociales patronales ont été financés par le budget public depuis 1991. Au moins 172 milliards d'euros de dépenses fiscales annuelles sont prises en charge par l'État à la place des entreprises. Le Pacte de responsabilité, c'est 40 milliards de baisses de « charges sociales et fiscales » à l'horizon 2017 financés par une baisse de 50 milliards d'euros de la dépense publique et sociale...

IV - Au cœur de la crise et de la refonte des marchés du travail, la révolution informationnelle modifie fondamentalement les relations d'emploi

Ce cadre qui place au cœur de la crise la révolution informationnelle, dont le numérique est une composante essentielle, et ces choix politiques et capitalistes modifient profondément les nouvelles relations d'emploi.

En effet, là où la révolution industrielle remplaçait les mains de l'homme par des machines-outils, la révolution informationnelle remplace certaines opérations du cerveau par des opérations informationnelles. De sorte qu'à la prédominance des activités industrielles succède progressivement celle des activités informationnelles, tels la recherche, la formation, l'accès aux données..., et la possibilité d'un accès de chacun à ces informations pour les utiliser et les produire.

Or en réglant la question des antagonismes pour l'appropriation des gains de productivité de la révolution informationnelle par

l'accélération de la privatisation de la production des informations à l'échelle planétaire, ainsi que de leur utilisation, les capitalistes ont accentué les rivalités entre entreprises monopolistes, multinationales pour la maîtrise informationnelle et les coûts financiers que cela induit.

Et pour pallier ces coûts et accroître la rentabilité des capitaux investis dans cette lutte, ils utilisent à l'échelle du monde cette révolution pour supprimer des emplois, pour les précariser mais aussi pour modifier la structure et la nature des emplois.

Déjà, comme le souligne la note 305 de l'observateur de l'OCDE (janvier 2016), « la mondialisation 2.0 accentue la fragmentation du processus de production, dont les étapes intermédiaires sont réalisées par des fournisseurs différents, avec une interconnexion des emplois par-delà les frontières *via* les chaînes de valeur mondiales. Elle influe non seulement sur les types d'emplois (structure des professions), mais aussi sur le type de tâches correspondant à chaque emploi. » Mais avec la numérisation, une puissance informatique qui ne cesse de croître, les mégadonnées, la pénétration d'internet, l'intelligence artificielle, les plateformes collaboratives et les réseaux interconnectés transforment radicalement la nature et l'avenir du travail. D'après l'Université d'Oxford et le MIT, près de 47 % des métiers devraient être automatisables aux États-Unis. D'après une étude de l'OCDE ce serait 56 % en Europe. En France, les estimations du cabinet Roland Berger évoquent la suppression de près de 3 millions de postes de travail d'ici à 2025.

Et si le débat de spécialistes évoque toujours les caractères contradictoires liés aux processus dits de destruction-crédation (la technologie nouvelle supprime des emplois mais les remplace par des nouveaux de nature différente), une chose est certaine, la structure des professions va évoluer.

Ces 20 dernières années déjà, les progrès technologiques axés sur les compétences ou sur les tâches routinières ont modifié les types d'emplois, favorisant une polarisation de la demande de main-d'œuvre autour des emplois hautement qualifiés n'impliquant



L'emploi numérique n'est pas non plus constitué que d'ingénieurs informatiques ; ce sont aussi les chauffeurs de VTC, les emplois logistiques de la vente en ligne, les particuliers qui offrent des prestations touristiques, des travaux de réparation, etc. L'économie numérique n'exclut donc pas du tissu productif les travailleurs moins qualifiés. En revanche, elle tend à les déplacer de métiers routiniers, facilement automatisables, vers des tâches qui reposent sur des interactions humaines, pour lesquelles le robot ou l'ordinateur ne sont pas de bons substituts.

pas de tâches routinières (fondés sur les qualités relationnelles ou la créativité) d'une part, et des emplois peu qualifiés mais non routiniers, dans les services de restauration et la sécurité par exemple, d'autre part. Quant aux emplois routiniers, souvent situés au milieu de l'échelle des qualifications, la demande a été largement moins dynamique, dans la mesure où ils peuvent plus facilement être automatisés.

La note n° 26 du CAE (octobre 2015) souligne que « la disparition tendancielle d'un certain nombre de professions prend plusieurs formes :

- l'automatisation de certaines tâches (notamment les plus « routinières ») : elle concerne les professions d'ouvriers ou d'employés de bureau et, de plus en plus, les métiers de la vente de détail et du service aux clients (automatisation croissante des agences bancaires ou de l'accueil dans les stations de métro) ;

- l'apprentissage : avec le développement de l'intelligence artificielle, en particulier des algorithmes d'apprentissage, l'automatisation commence à concerner des professions plus qualifiées qui, tels les avocats ou les médecins, sont fondées sur une maîtrise de grandes bases de données ;

- le report sur l'utilisateur final : les technologies numériques permettent d'équiper les utilisateurs des outils nécessaires pour les faire exécuter eux-mêmes certaines tâches faisant disparaître certaines professions (*marketing*, études de marchés...) ;

- le report sur la multitude : dans certains cas, ce n'est pas le consommateur mais les internautes qui, par un travail gratuit évincent certaines professions (agences de voyages, encyclopédistes, journalistes...) ;

- la concurrence des amateurs : avec des technologies qui permettent d'offrir des services et des outils, parfois supérieures à celle des professionnels (Airbnb concurrence les hôteliers). »

L'inquiétude grandit donc s'agissant de l'effet du numérique sur l'emploi. Certaines professions réglementées se voient menacées face à l'arrivée de nouveaux acteurs : chauffeurs de taxi, libraires, hôteliers se mobilisent pour dénoncer les risques que l'économie numérique fait peser sur eux et se protéger contre ce qui est souvent qualifié de « concurrence déloyale ». Les métiers « routiniers », qui correspondent à l'essentiel des professions intermédiaires dans la distribution des revenus, se raréfient du fait de l'automatisation. Ces emplois (ouvriers, employés de bureau, etc.) sont exercés par un segment de

la main d'œuvre particulièrement nombreux et emblématique : les travailleurs des couches moyennes, pour la plupart salariés – ceux-là mêmes qui sont au cœur de notre modèle social et dominant notre représentation du monde du travail.

D'un autre côté, l'emploi numérique n'est pas non plus constitué que d'ingénieurs informatiques ; ce sont aussi les chauffeurs de VTC, les emplois logistiques de la vente en ligne, les particuliers qui offrent des prestations touristiques, des travaux de réparation, etc. L'économie numérique n'exclut donc pas du tissu productif les travailleurs moins qualifiés. En revanche, elle tend à les déplacer de métiers routiniers, facilement automatisables, vers des tâches qui reposent sur des interactions humaines, pour lesquelles le robot ou l'ordinateur ne sont pas de bons substituts.

Il en résulte une polarisation croissante du marché du travail. D'un côté le numérique tend à faire disparaître des professions intermédiaires. De l'autre, il tend à promouvoir des emplois bien rémunérés, à forte créativité et requérant une qualification élevée, en même temps que des emplois peu qualifiés mais non routiniers, largement concentrés dans les services à la personne, peu rémunérés et à faible productivité.

Perceptible dans tous les pays avancés, cette évolution se traduit en France depuis les années 1990 par une tendance à la réduction du poids des catégories socio-professionnelles intermédiaires dans la population active et une hausse conjointe des catégories très rémunérées et peu rémunérées.

Or cette polarisation des emplois n'est pas sans effets sur l'argumentaire patronal et gouvernemental visant la baisse du coût du travail et les reculs des protections des salariés. C'est sans sourciller par exemple que la note du CAE explique que la France se distingue des États-Unis par sa difficulté à créer des emplois peu qualifiés, la moitié de la différence du taux d'emploi entre les deux pays s'expliquant par un déficit d'emplois dans le commerce et l'hôtellerie-restauration, secteurs intensifs en main-d'œuvre peu qualifiée, dont les causes seraient un coût du travail au SMIC trop élevé par rapport à sa productivité et une rigidité du droit du travail faisant d'une embauche en CDI une décision risquée ! Difficultés qui pourraient alors être « dépassées » par le développement du travail indépendant quelles que soient ses formes (auto-entrepreneur, pluri-activité...).

1. Le prochain numéro d'*Économie et Politique* y consacra une rubrique entièrement.

S'il est clair que la part des non-salariés dans l'emploi total a cessé de chuter depuis le début des années 2000 pour se stabiliser dans une fourchette de 8 à 10 %, et ne constitue pas de fait aujourd'hui une urgence sociale en tant que telle, le mouvement dans lequel il s'inscrit, combiné à l'explosion du chômage, est en revanche un véritable défi à relever pour l'avenir de ce que je nomme dans son acception la plus large notre modèle social et la façon dont à gauche on traite ces questions.

V - Perspective pour les luttes, la bataille de contenus sur l'alternative et l'avenir ?

C'est un point central du débat aujourd'hui à gauche.

Face à la situation de l'emploi et du chômage, nombreux sont ceux à gauche qui considèrent aujourd'hui, ou bien que l'on aurait tout essayé en matière d'emploi sans que cela permette d'inverser la courbe du chômage, ou bien que la phase actuelle du capitalisme signerait avec le numérique la fin à venir du salariat et la venue du travailleur libre déconnecté du lien de subordination à un employeur. Il y a là un point essentiel aux conséquences incalculables pour le mouvement progressiste qu'il convient de traiter y compris pour favoriser le rassemblement à gauche et alimenter le débat pour une primaire de contenu avec des idées communistes.

En effet, ce débat met en avant un mouvement contradictoire. D'un côté, l'introduction de la révolution informationnelle et du numérique donnent le sentiment d'une autonomie plus grande du salarié dans la relation d'emploi, dans l'usage de son temps. Certains y voient même un moyen d'intégration dans le monde professionnel, comme le disaient lors du mouvement social des VTC certains jeunes issus des quartiers défavorisés : le VTC c'est le pied à l'étrier. Mais dans le même temps, l'avènement de l'économie « à la demande », « collaborative », type Airbnb ou Uber, remet en cause les cadres sociaux quant aux salaires, aux droits et à la protection sociale des travailleurs, mais aussi des employeurs et des consommateurs. Les emplois qu'elle déve-

loppe, souvent précaires, s'accompagnent d'une couverture sociale incomplète et de possibilités de formation et de progression professionnelle moindres par rapport aux emplois traditionnels à durée indéterminée. Les travailleurs de l'économie collaborative cumulent d'ailleurs souvent plusieurs emplois et sources de revenus, ce qui remet en cause la durée légale du travail, le salaire minimum, l'assurance-chômage et d'autres piliers de nos institutions et politiques traditionnelles du marché du travail. Face à cette contradiction, si à droite on pousse pour le développement d'un statut d'auto-entrepreneur simplifié et défiscalisé, à gauche on semble vouloir entériner l'existence du chômage en renonçant définitivement à la lutte pour l'emploi stable et on avance l'hypothèse d'un revenu d'existence qui permettrait de suppléer tout au long de la vie l'insuffisance de revenus d'activités. Prenant acte des expérimentations à l'œuvre, et notamment celle menée actuellement en Finlande, on prône cette idée (qui n'est pas récente) d'un revenu déconnecté de l'activité productive.

Il y a donc besoin de ne pas se laisser embourber dans ces fausses solutions aux défis de la situation. Donnons quelques arguments pour cela :

1. S'inscrire dans la revendication d'un revenu d'existence n'est ni plus ni moins que l'acceptation du chômage et l'abandon de la bataille pour l'emploi. De la même manière que vouloir sortir de l'euro revenait à désertir le terrain de la bataille pour un autre euro, le revenu d'existence déserte la bataille de la création d'emplois.

Sans approfondir ici¹ le cadre théorique de ce revenu d'existence, disons simplement que l'arc de ses défenseurs va des ultra-libéraux de l'École de Chicago aux mouvements anti-utilitaristes classés à gauche, en passant par les théoriciens de la justice sociale derrière J. Rawls et Van Parij. En bref, il va des libéraux jusqu'aux socio-démocrates. Si leurs approches et leur conception de ce revenu de base diffèrent, ils n'en demeurent pas moins qu'ils sont tous travaillés du même défaut : ils évacuent dans leur construction le fait qu'un revenu social quel qu'il soit nécessite avant toute chose qu'il soit produit et donc qu'il y ait une activité

productive. Impliquant que ce revenu n'est pas distribué parce que la personne existe, mais parce que d'autres travaillent à produire les richesses desquelles il serait extirpé ! Le revenu d'existence n'est donc qu'un transfert de ressources des travailleurs productifs vers les chômeurs (pris au sens large).

Conçu comme outil de politique sociale à vocation universaliste (contrairement au RSA, il n'est pas conditionné ni ciblé), il porte atteinte dans sa construction à la fois aux politiques salariales revendiquées par les salariés et aux objectifs de la Sécurité sociale. Support financier de la pluri-activité et des parcours professionnels hybrides dont l'objectif moral est de permettre à chacun d'échapper au seuil de pauvreté en toute circonstance, il évacue les rapports sociaux et de classes dans la production pour l'appropriation collective de la richesse produite. Pourquoi en effet le patronat aurait-il à répondre à l'exigence d'un SMIC à 1 700 euros nets si les revenus hors travail sont déjà de 800 euros (comme en Finlande) ? Fondamentalement, et même si on peut croire que ce n'est pas l'objectif de certains de ses défenseurs, il s'agit d'autoriser moralement le patronat à réduire ses coûts du travail. Et conséquemment de contribuer à l'assèchement des sources du financement de la Sécurité sociale.

Enfin, s'il est clair que le revenu de base universel n'ouvre aucune perspective de sortie du capitalisme, il est en revanche un moyen de sortie du marxisme comme cadre d'analyse du réel. En confondant travail et activité dans sa justification d'un droit à revenu, il en revient à nier la singularité du travail salarié comme vecteur unique de création de la valeur. Or ce n'est pas parce qu'un individu se livre à des activités autonomes, utiles et créatrices de liens sociaux qu'il crée de la valeur. C'est par la combinaison d'un capital et d'une force de travail salariée qu'elle se crée. Or c'est aussi par cette combinaison que se définit l'exploitation capitaliste. C'est parce que la force de travail n'est rémunérée qu'au temps de travail socialement nécessaire à sa reproduction, alors qu'elle produit plus de valeur que cela, que le capitaliste réalise un profit. Et c'est parce que le capitaliste n'a

pour objectif que de s'approprier cette plus-value pour accroître son capital, que la lutte des classes prend son sens (pour se réapproprier collectivement cette plus-value et son utilisation sociale), que les crises existent... et que le combat pour la transformation sociale à du sens...

VI - Nécessité de traiter la question du numérique en lien avec la bataille sur l'emploi

En guise de conclusion, il est possible de synthétiser quelques axes de réflexion et d'actions pour donner une perspective aux luttes et au rassemblement social et populaire à partir de cette problématique essentielle du numérique :

1. On ne peut se contenter de traiter la question du numérique sans aborder les enjeux relatifs à l'impact de ces novations sur la structure d'emploi du pays. La novation réside dans le ciblage des catégories socio-professionnelles impactées par sa mise en œuvre. Ce ne sont plus tant les couches populaires et pauvres qui sont majoritairement impactées, ce sont désormais aussi et peut-être surtout les couches moyennes,

voire moyennes supérieures. Cela implique que nos batailles, nos luttes doivent tout particulièrement les inclure dans l'analyse et les propositions.

2. Cette évolution ne peut être traitée de manière franco-française. Que le numérique et ses effets soient mondialisés tout le monde en convient. Que les politiques relatives au marché du travail engagées par les pouvoirs publics pour les mettre en œuvre soient elles aussi mondialisées, cela est bien moins admis. Et que l'on doive travailler à la construction d'une bataille d'alternative locale, nationale, européenne, mondiale, pour maîtriser cette révolution informationnelle cela l'est encore moins. Concrètement cela veut dire que la bataille sur la réforme du Code du travail doit être *aussi* une bataille menée au plan européen. Sur cette question particulièrement le travail des institutions internationales comme l'OIT ou la CES peuvent être des points d'appuis.

3. La révolution numérique ouvre des interstices quant à la construction d'alternatives politiques à gauche. Mais les points d'appui qu'elle promet comme le revenu d'existence soulèvent plus de

difficultés qu'ils n'en résolvent. Ils renoncent dans leur construction même à la dimension émancipatrice de la révolution informationnelle dans son ensemble en laissant le capital récupérer le pouvoir de partage et de coopération qui lui est propre. Nous avons besoin de rendre à la révolution informationnelle, et à la révolution numérique qui en fait partie, son potentiel véritablement révolutionnaire de dépassement du capitalisme par la maîtrise des 4 marchés. Ce qui renvoie concernant le « marché du travail » à notre proposition de sécurité d'emploi ou de formation avec rotation emploi/formation et sécurisation des activités professionnelles dans une mobilité de promotion, et de développement sans précédent de la formation initiale et continue pour une maîtrise de toute sa vie dans toutes ses dimensions. Nous avons besoin d'en faire véritablement la pédagogie. La campagne « zéro chômeur, un travail pour tous » doit pouvoir être l'occasion de donner à voir cette ambition, tant par une bataille nationale incluant une dimension législative, que par des expérimentations locales, et ceci des territoires jusqu'au niveau européen. ■■■