

centralité du précaire

entretien avec Marco Revelli réalisé par Dario Azzellini

Marco Revelli, un des acteurs de l'occupation de l'université de Turin en 1967, est aujourd'hui professeur de sciences politiques de cette même université. Il a publié de nombreux livres et textes sur le fordisme et le post-fordisme. Cet entretien a été réalisé à l'automne 1997 par Dario Azzellini pour la revue berlinoise *Arranca !* : la revendication du revenu garanti ne pouvant se comprendre qu'à la lumière des mécanismes du marché du travail, il nous a semblé important de publier cette description claire, rapide et jusqu'à présent inédite en français, des tendances actuelles liées à la phase post-fordiste - entre autres choses, la centralité toujours plus forte du précaire et la faillite nécessaire des institutions syndicales. Propos traduits par Irène Bonnaud.

Une des thèses centrales de votre analyse du post-fordisme est la disparition tendancielle de la possibilité d'établir un contrat de travail, du pouvoir de négocier la fixation des termes du contrat.

Marco Revelli: Oui, à mon avis, c'est un aspect fondamental de l'évolution actuelle. Prenons par exemple le rôle que jouait l'aspect contractuel ou le pouvoir de négocier un contrat dans le modèle fordiste. Ce pouvoir de négocier n'est pas apparu avec le fordisme ; le fordisme et le taylorisme sont nés au contraire de la volonté de briser la résistance et la capacité de résistance de la force de travail. Mais l'élément de la négociation s'est affirmé au cours du développement fordiste, il s'est révélé non seulement parfaitement compatible avec celui-ci, mais à bien des égards nécessaire. Une des caractéristiques principales du fordisme est le degré élevé de formalisation du processus de travail et sa capacité à être fortement planifié. Dans le modèle fordiste d'une production de masse standardisée, le producteur est susceptible de réduire à un minimum les imprévus résultant de l'environnement extérieur. Il peut ainsi planifier la production à moyenne et longue échéance, c'est-à-dire sur des périodes de quatre à cinq ans. Le producteur sait exactement ce qu'il doit produire et en quelle quantité. C'était la condition pour rentabiliser les coûts de production. La formalisation est toujours une planification. La productivité du travail doit nécessairement être contrôlée. La négociation correspond à cette logique. La négociation collective est la forme de rationalisation de la productivité du travail dans un contexte démocratique. L'autre solution qui fut expérimentée par le modèle fordiste est un système disciplinaire dirigé d'en haut, au moyen de la violence par exemple, sous une forme extrême: l'utilisation d'une main-d'œuvre esclavagisée dans un service de travail obligatoire. Le fascisme et le national-socialisme constituent la variante autoritariste du fordisme.

Est-ce que la forme autoritaire-violente du fordisme n'est pas toujours nécessaire pour créer la base du système? Quand on voit par exemple la Corée du Sud...

M.R.: En effet, on peut dire que, dans de nombreuses situations, cette variante autoritaire est un moyen de transition indispensable. Dans d'autres, elle apparaît davantage superflue, comme le montre le cas des États-Unis, bien que, là-bas, le développement fordiste ne soit pas allé non plus sans un niveau de violence assez effroyable. Le modèle de rationalisation normative nécessite une très forte abstraction. Une productivité du travail très abstraite. Je veux dire, abstraite au sens où elle peut être formalisée. Chaque opération dans le processus productif peut être délimitée et transformée en norme. Et ainsi chaque travailleur sait

exactement quelle quantité de travail il doit accomplir, sur la base de ce qui a été établi comme norme auparavant. Mais quand cet équilibre fordiste est brisé, quand le marché est, d'une part, saturé et, d'autre part, instable, quand le producteur perd le contrôle de l'environnement et n'est plus capable d'isoler et de protéger son noyau technologique des turbulences de l'extérieur, quand la concurrence devient toujours plus radicale et globale, quand il devient impossible de planifier quoi que ce soit à longue échéance, car le désordre des marchés n'est plus canalisé et bridé par l'ordre de la production, alors le processus de travail exige une extrême flexibilité. Car le Capital est alors obligé de "naviguer à vue" dans un environnement particulièrement imprévisible et fluctuant, où les hauts et les bas du marché ne peuvent être prédits et peuvent se succéder à grande vitesse. Le processus de travail demande alors un haut degré de "mobilisation". Dans les modèles de production post-fordistes, on appelle ça "fidélité à l'entreprise", "participation", "auto-activation de la force de travail", etc. L'entreprise moderne qui pratique la *lean production* peut supprimer un grand nombre de coûts fixes que le modèle fordiste s'était mis sur le dos: les coûts visant à imposer un ordre à la production et à garantir cet ordre. Dans l'entreprise moderne, on renonce à la régularité de la production et on accepte, et même on théorise, la nécessité du chaos. Toutes les tensions qui résultent de ce chaos sont mises sur le dos de la force de travail, dont on exige de plus en plus de flexibilité, de capacité d'adaptation et d'investissement subjectif. Dans le post-fordisme, la subjectivité, qui était encore considérée par le fordisme comme un élément perturbateur à éliminer, devient une ressource, un avantage pour la compétitivité de l'entreprise. Mais la subjectivité du travail ne peut être formalisée; l'investissement en créativité, la confiance, la disponibilité, etc. peuvent difficilement être codifiés dans une clause du contrat de travail ou dans une négociation syndicale. Les opérations du processus de travail dans une entreprise post-fordiste, qui produit en juste-à-temps et dont la production est à tout instant modifiée pour répondre aux fluctuations de la demande, ne peuvent plus être couchées sur le papier. Du travailleur, on demande du dévouement, et le dévouement ne peut pas être une partie d'un contrat de travail. La productivité passe d'une certaine façon dans la sphère émotionnelle. Que l'émotion dominante soit la peur, le sentiment d'appartenance à l'entreprise, le respect du chef ou l'amour pour son patron comme dans certaines firmes japonaises. En Italie, c'est surtout la peur d'être renvoyé qui permet d'imposer la disponibilité des employés. Sur cette base - sur la base de la reconnaissance, dans la mesure où on a survécu à une sélection particulièrement violente-, on cherche à rendre le travailleur disponible et corvéable à merci. J'insiste sur le fait que l'élément de rationalisation qui était contenu dans la négociabilité du contrat disparaît alors. Dans la négociation, l'objet du débat était constitué par les intérêts divergents du capital et de la force de travail. Sur le terrain entre ces deux pôles, on finissait par sceller un pacte provisoire. Cette logique de conflit et de médiation, de conflit et de négociation, ne tient plus dans l'entreprise post-fordiste. L'entreprise post-fordiste devient une institution totale où une dualité d'intérêts, la possibilité même d'un conflit, une divergence d'intérêts n'est plus tolérée.

C'est le modèle familial?

M.R.: Oui, c'est la transposition d'un modèle familial sur une structure fondée sur un conflit d'intérêts. Une sorte de "logique de la communauté" se forme alors, à la différence de l'usine fordiste où le modèle était clairement social et non communautaire. La négociabilité a cédé le pas à l'informel. Ce changement est un coup grave porté au cœur du mouvement ouvrier. Car le mouvement ouvrier est apparu avec l'idée que l'usine était le lieu fondamental de rassemblement des énergies sociales, le lieu du conflit, du rapport de forces et de la négociation, le lieu du contrat, garanti par des institutions représentant les intérêts de tous. Le syndicat industriel, et plus tard la confédération syndicale, sont apparus sur la base de leur fonction de négociation, de discussion et d'établissement du contrat. Les syndicats jouissaient

d'une forte reconnaissance publique quand la société parvenait encore à réguler ses conflits d'intérêts internes à l'aide de contrats.

Beaucoup d'indices laissent penser que cette fonction des institutions syndicales est aujourd'hui en faillite. Je ne dis pas qu'elle a complètement disparu. Nous traînerons encore longtemps derrière nous des lambeaux de négociations et de contrats. Nous parlons ici de modèles, pour ainsi dire purs ; la réalité est bien sûr toujours plus complexe, pleine de scories.

Autre changement: le développement de formes de travail non salarié, qui ont désormais un statut formel de travail indépendant dans les cycles de production, alors que ces travaux étaient auparavant accomplis dans les grandes usines par les ouvriers de l'ère fordiste. Même dans un cycle de production aussi typiquement fordiste que l'automobile, le nombre de salariés stables avec contrats de travail régulés par la négociation, à durée indéterminée, etc. a fortement reculé. Chez Fiat, ils ne forment plus que 50% de la main-d'oeuvre. Les autres 50% sont des ouvriers de PME de sous-traitance, et même, dans des cas extrêmes, des unités productives individuelles, des artisans! Ils ont des contrats de sous-traitance et ne sont indépendants que d'un point de vue formel. On peut compter aussi des travailleurs d'autres entreprises ou de coopératives qui sont chargés de travaux temporaires pour l'usine, des saisonniers, des figures extrêmement diverses du monde du travail qu'on ne peut plus classer dans le salariat classique. Une palette très large de formes juridiques qui ne sont pas prévues dans le cadre des contrats de travail.

Est-ce que cela veut dire que les syndicats ne représentent plus rien pour la majorité des travailleurs?

M.R.: Le nombre de travailleurs que les syndicats représentent est en tout cas en baisse constante. Le nombre de sujets productifs représentés par l'institution syndicale est de plus en plus réduit.

Quelles sont les conséquences de cette situation pour les travailleurs jouissant encore d'un statut garanti?

M.R.: Il y a deux risques. D'une part, la pression énorme pour briser leur capacité de résistance, la mobilisation d'un large front destiné à détruire les garanties acquises. C'est la philosophie du FMI qui cherche à faire passer les travailleurs des pays industriels pour les pires ennemis des pauvres vivant dans le reste du monde, car leurs privilèges sont supposés être l'obstacle qui empêche le capitalisme de rendre tout le monde heureux. C'est le discours de toutes les institutions de la pensée unique, des banques centrales, des partis de gouvernement, des journalistes, etc.

D'autre part, il y a aussi le risque que le syndicat, qui était dans la phase fordiste un facteur de formalisation de l'extension des droits des travailleurs, ne devienne un facteur de formalisation de leur destruction. Le syndicat devient l'institution centrale pour négocier la destruction méthodique et graduelle des garanties de la force de travail. C'est typique pour l'Italie des années 1990. Les syndicats ont accepté l'abandon de l'échelle mobile des salaires, puis les compromis avec le gouvernement de 1992-1993, puis la transformation du système des retraites, etc. Les syndicats et les partis du mouvement ouvrier deviennent des sous-traitants du gouvernement et négocient avec les multinationales et le patronat local pour gérer la destruction des garanties fordistes.

Quelle est la situation des travailleurs sans garanties?

M.R.: Pour la multiplicité, diverse et atomisée, des figures du monde du travail qui représentent la force de travail sociale, l'absence totale de représentation sociale et politique est un problème. Il y a le risque d'être ballotté de-ci, de-là, car il n'y a pas plus de niveau juridique de contrôle. Pour ces travailleurs, il n'y a pas de garanties, ils se meuvent dans un espace qui se situe en deçà des instruments de régulation traditionnels qui garantissaient les droits collectifs. C'est ce qui conduit aussi à une intensification des conflits horizontaux. Le conflit dans le modèle fordiste était vertical. Il y avait deux sujets, le Capital et le Travail, et une guerre permanente entre capitalistes et prolétaires, riches et pauvres, etc. Aujourd'hui, le processus social global tend à créer des conflits horizontaux, des conflits entre des sujets qui sont au même niveau social. Par exemple, des conflits entre jeunes et vieux, entre chômeurs et retraités, entre travailleurs immigrés et autochtones, entre différents territoires du même pays, entre le nord et le sud, entre l'est et l'ouest. C'est particulièrement évident en Italie. En plus de cette intensification de conflits entre semblables, on a une poussée permanente vers la fragmentation sociale, le silence des sujets collectifs et une individualisation toujours plus accrue. On fait tout pour que le conflit ne soit plus conflit de classes, mais concurrence entre les individus. Ici se pose la question de savoir commençant un sujet peut se constituer au milieu de cette fragmentation extrême.

Avant, la constitution du sujet avait lieu dans l'entreprise. Tu dis que ce n'est plus possible aujourd'hui.

M.R.:Oui, mais les sujets se définissent toujours, même dans la phase actuelle, par leur relation au travail. Même si c'est la société toute entière qui travaille et qui est touchée par ces bouleversements. Le problème est qu'il n'y a aujourd'hui plus aucune structure qui puisse construire un sujet "automatiquement". Dans le fordisme, c'était l'usine elle-même qui rassemblait les masses, les uniformisait et du coup créait les conditions d'émergence d'un sujet politique. Aujourd'hui, on a un devenir-sujet qui est le produit d'un investissement subjectif sur le territoire et qui se meut à la frontière entre entreprise et société.

Un sujet politique collectif, pour réussir, doit arriver à faire tenir ensemble des formes extrêmement hétérogènes de travail. En Italie, et en France, on a déjà connu une transition de ce genre, avec les bourses du travail dans les années 1900-1910: ce n'était pas des organisations industrielles, mais territoriales, qui représentaient la diversité des figures du monde du travail, de l'ouvrier d'usine à l'artisan, en passant par l'employé. Elles accomplissaient une convergence territoriale qu'on devrait prendre en exemple aujourd'hui. Les processus d'organisation fondés sur la solidarité et les contre-pouvoirs territoriaux me semblent également importants. Le contre-pouvoir territorial ne passe pas que par des revendications, mais aussi par l'auto-organisation collective et la production de services pour la collectivité.

Il faut passer de la logique de la revendication, qui vise à influencer la négociation du contrat, à la logique de l'auto-valorisation.

Oui, mais le problème, c'est: comment? Avec la dispersion, la fragmentation, l'individualisation, que tu décrivais, il est plus difficile que jamais de construire un sujet collectif.

M.R.:En effet, il faut une grande quantité de culture de solidarité, de savoir, de savoir-faire, de compétence. Mais c'est justement ce que nous avons : nous avons une intellectualité de masse diffuse dans les processus de production, une intellectualité de masse qui ne se

comprend pas comme un sujet collectif, parce qu'elle est complètement atomisée. Mais elle dispose d'une énorme quantité de savoirs et aussi de la capacité de mettre ces savoirs en réseau. Si cette force était réappropriée et utilisée pour se reproduire elle-même comme sujet collectif, au lieu de reproduire seulement le Capital, une part importante de la société parviendrait à se sortir de l'isolement. Si ces nouveaux sujets pouvaient communiquer avec les structures collectives restées actives dans les vieilles entreprises fordistes, nous aurions un début de la structure en réseau dont nous avons besoin.

Mais comment ces structures collectives peuvent-elles émerger? Faire comprendre à quelqu'un que ses problèmes sont aussi ceux de son voisin est presque impossible aujourd'hui...

M.R.: Impossible?

Bon, difficile. L'histoire n'est pas finie.

M.R.: Oui, c'est difficile. Mais les développements historiques ont lieu en faisant des sauts. Regarde le bruit fait autour de l'apparition des zapatistes au Chiapas : un événement en réalité pas très important, un sujet antagoniste à la périphérie du monde, qui soudain provoque un bouleversement dans notre conscience collective. Le post-fordisme est un processus chaotique et contradictoire, et les contradictions sont énormes et ingérables. Nous devons, comme les capitalistes, apprendre à "naviguer à vue", pour utiliser aussi bien que possible les situations antagonistes que nous rencontrons. Nous ne sommes pas arrivés à la fin de l'histoire. Nous n'en sommes qu'au commencement.