



La classe ouvrière aujourd'hui : qu'est-ce qui a changé ?

Durant les années 80 les discours sur « la fin du marxisme », la « fin de la classe ouvrière », voire carrément la « fin de l'histoire » dominaient. Depuis 1995, notre camp a repris l'offensive idéologique. Sous différentes formes (universitaires, militantes, artistiques) l'idée que la classe ouvrière, les travailleurs, le prolétariat, l'exploitation et la lutte des classes étaient des concepts correspondant à la réalité d'aujourd'hui s'est à présent largement réimposée.

Il est cependant une évidence que nul ne nie : la classe ouvrière s'est modifiée. En particulier, ce qui a pu constituer un genre de modèle a perdu en importance numérique : l'ouvrier d'industrie employé dans une usine de plusieurs milliers de travailleurs. Le développement des emplois dans les « services », la précarité plus grande, le fractionnement géographique (petits établissements) et économique (sous-traitance) semblent avoir eu un impact décisif.

Il est dès lors parfaitement logique de se poser la question de la pertinence de modèles stratégiques hérités de Petrograd 1917, Billancourt 1968, ou Milan dans les années 70 : celui d'une intervention militante centrée sur les lieux de travail, et en particulier les grandes usines. Une intervention

Sylvestre Jaffard

plus centrée sur les lieux d'habitation, ou sur les lieux de passage d'une sphère à l'autre (les rues, les gares) n'est-elle pas plus pertinente ? Les mouvements des « indignés » dans différents pays ne montrent-ils pas la voie à suivre en mettant en avant la question de l'occupation de l'espace public et en particulier des places ?

Trop souvent les débats sur ces questions se basent sur des impressions, des idées reçues sur la place des travailleurs salariés à notre époque par rapport à d'autres. Il est donc important d'étudier les données qui existent – et sur un temps long, car des évolutions sur cinq ou dix ans ne permettent pas de déterminer la période historique, en particulier si les points de comparaison sont 1936 ou 1968.

Dans ce texte, je vise seulement à donner quelques grandes coordonnées. Un travail plus fin sur une série de questions est évidemment nécessaire. Mais il ne peut pas être mené de façon utile sans avoir en tête le cadre général.

Urbanisation et prolétarianisation

Il y a eu au cours des dernières décennies un accroissement considérable de la proportion



Le développement des emplois dans les « services », la précarité plus grande, le fractionnement géographique et économique semblent avoir eu un impact décisif

de la population vivant dans les villes, au détriment de celle qui vit dans les campagnes. De 57,3% en 1954, la proportion des citadins dans la population française a cru pour atteindre 77,50% en 2010. Cette hausse a surtout eu lieu dans les années 60 et 70, pour progresser plus lentement par la suite.¹ Elle correspond aussi à une chute considérable de la population paysanne, ainsi du reste que de celle des petits commerçants et artisans : en 1954 un tiers de la population active est à son compte², en 2008, 9%³. Cela veut dire que si l'on se réfère à 1936 ou même 1968, il est important de se rappeler qu'à ces époques la proportion de la population qui se situe *en dehors du rapport salarial* est encore particulièrement important. Ceci est important parce que ces couches ont classiquement formé une partie vacillante de la population, entre le point de vue ouvrier et le point de vue de la bourgeoisie, entre l'accent mis sur l'élévation



du niveau de vie et la plus grande solidarité pour les couches populaires d'une part, et la défense de la propriété privée et de la liberté du commerce d'autre part.

La proportion vivant dans les villes est importante pour une autre raison : dans les cas de la population rurale, même ceux qui étaient salariés l'étaient généralement dans des petites structures, et ne pouvaient pas facilement rentrer en contact avec d'autres lieux de travail.

Le perfectionnement des techniques de diffusion et de communication (télévision, radio, téléphone, internet) renforce encore l'observation que la tendance sur le long terme a été à un net *rapprochement* des travailleurs salariés entre eux plutôt qu'à un éparpillement. Ce rapprochement s'est effectué tant sur les lieux de travail qu'en dehors.

Concentration

Il est vrai que certains phénomènes ont joué dans le sens d'une diminution du nombre de travailleurs par établissement⁴. Cela est particulièrement visible dans l'industrie avec le développement de la sous-traitance, et des événements spectaculaires comme le démantèlement de l'usine Renault à Billancourt, qui avait pu compter jusqu'à 35 000 salariés. Mais la tendance générale reste nettement à la *concentration croissante* des salariés sur de mêmes lieux de travail, notamment



Il est logique de se poser la question de la pertinence de modèles stratégiques hérités de Petrograd 1917, Billancourt 1968, ou Milan dans les années 70

du fait de la diminution des très petits établissements – artisans et petits commerces. Ainsi, En 1954, la moyenne était de 8,6 salariés par établissement⁵, en 2008, de 16,39 salariés par établissement.⁶ Il y a aujourd'hui en France plus de 7 000 établissements de plus de 200 salariés. La tendance à l'atomisation du salariat du point de vue géographique est donc largement une illusion d'optique.

Sur un autre plan, le salariat est allé vers plus d'unité objective: la plus grande participation des femmes au travail salarié. Ceci a ouvert la possibilité d'une plus forte participation aux luttes syndicales, ainsi que de manière générale à une émancipation relative par rapport aux idéologies conservatrices centrées sur le rôle de la femme comme mère de famille, et par rapport à l'église catholique. De 43,4% des femmes de 25 à 49 ans à avoir une activité en 1954, on est passé à 81,1% en 2006.⁷

En revanche l'augmentation de la précarité (CDD, intérim, temps partiel, etc.) a joué un rôle destructurant noté de tous. Là aussi il est utile de se rappeler qu'il s'agit pour l'essentiel d'un retour à une situation antérieure plutôt qu'un état de fait complètement inédit. Ce n'est qu'en 1973 que la loi a établi que le licenciement d'un salarié en CDI devait être motivé par une cause «réelle et sérieuse» – auparavant, l'employeur était jugé seul juge et pouvait donc pour l'essentiel licencier de façon arbitraire et sans crainte de poursuites. De ce point de vue il est utile de distinguer la manière dont les luttes ont pu être menées à des époques de faible chômage (les «trente glorieuses» qui ont suivi la deuxième guerre mondiale) et des périodes de fort chômage et donc de forte précarité (les années 30 en particulier).

L'un dans l'autre, on peut dire qu'il n'y a pas de perte de cohésion d'échelle historique en ce qui concerne les salariés actifs – au contraire la tendance est plutôt à une plus grande proximité.

Comme on peut l'observer, cela n'entraîne pas automatiquement une croissance des organisations de travailleurs: le taux de syndicalisation a baissé environ de moitié depuis le début des années 80. Mais cette baisse est contrebalancée par une confiance importante des non-syndiqués envers les syndicats, et une combativité qui s'est vérifiée à de nombreuses reprises de 1995 à 2010.⁸

Aux marges du salariat

Qu'en est-il des parties de la population qui se trouvent en-dehors de l'activité salariale immédiate, tout en se rattachant à la classe des salariés? Le grand changement de ce point de vue est:

- le net rétrécissement du nombre de travailleurs indépendants (commerçants, artisans, paysans) ainsi que du nombre de femmes au foyer.

- l'importance accrue des étudiants, des retraités, ainsi que le maintien sur une longue durée d'un haut niveau de chômage.

Au cours des années 2000 le taux officiel de chômage a tourné autour de 9% – historiquement un haut niveau, qui caractérise toute une période, puisque le chômage n'est jamais descendu au-dessous de 6% depuis 1981.

Environ 40% des chômeurs le sont depuis plus d'un an. C'est considérable, mais cela ne fait pas des chômeurs une population durablement séparée du reste du salariat, susceptible de développer des organisations autonomes et des défendre des intérêts particuliers – d'autant plus que les chômeurs ont tendance à être plus isolés que les travailleurs occupant un emploi.

La tendance sur le long terme a été à un net rapprochement des travailleurs salariés entre eux plutôt qu'à un éparpillement

Les aspects positifs par rapport à d'autres périodes méritent d'être soulignés, précisément parce que ce sont plutôt eux qui peuvent permettre d'élaborer des stratégies et des tactiques gagnantes

La plupart des étudiants et des retraités seront ou ont été des salariés. De plus en plus d'étudiants le sont déjà pour une partie de leur temps. Leur mobilisation lors du mouvement contre le CPE a montré à quel point la masse des étudiants a aujourd'hui partie liée avec les salariés.

Les retraités ont un poids politique particulier en raison de leur nombre accru par rapport aux époques précédentes, et de leur forte participation aux élections. En raison de leur plus grand isolement, ils peuvent constituer un public plus réceptif aux idées réactionnaires : en 2007, c'est seulement chez les électeurs de plus de 60 ans que le vote pour Sarkozy a été majoritaire.⁹ Mais par rapport à d'autres catégories ayant pu jouer ce rôle de soutien populaire à la classe dominante par le passé (comme les paysans et les petits commerçants), les retraités ont la particularité d'une part d'être directement dépendant d'un système social qui est justement attaqué par la classe dominante, et d'autre part de ne pouvoir jouer qu'un rôle passif en cas d'affrontements de classe d'un niveau élevé (là où les paysans pouvaient nourrir les rangs des forces de répression).

Pistes

Contrairement à certaines idées en vogue¹⁰, le salariat a donc globalement gagné en nombre et en cohésion objective. Derrière cette vision globale se cache cependant une complexité particulière, qu'il faut saisir dans sa réalité concrète pour construire des stratégies et des tactiques adéquates. Il ne s'agit pas non plus de nier les difficultés bien connues que la précarisation et la dispersion relative des statuts et employeurs créent – mais les aspects positifs par rapport à d'autres périodes méritent d'être soulignés, précisément parce que ce sont plutôt eux qui peuvent permettre d'élaborer des stratégies et des tactiques gagnantes. Sans vouloir (ni pouvoir rentrer) dans le détail de ce qu'elles peuvent être, quelques idées à creuser :

— la dispersion des salariés d'une même entreprise sur plusieurs sites signifie une importance accrue des organisations ouvrières, en particulier syndicales, seules à même de faire circuler l'information et d'organiser des luttes coordonnées au niveau de l'entreprise dans son ensemble. C'est également vrai pour des travailleurs employés au même endroit, mais pour le compte d'entreprises différentes (voir lutte des agents de sécurité dans les aéroports en décembre dernier).
— dans le cas de luttes plus globale (sécurité sociale, retraite, luttes politiques),

l'interconnexion plus facile aujourd'hui entre différents secteurs peut être un atout pour organiser comités interprofessionnels, comités usagers-salariés, actions collectives tels que blocage des transports, etc. Il s'agit de combiner le renforcement nécessaire des organisations syndicales avec leur capacité à stimuler ce type de connexions.

— la situation actuelle tend à diminuer la tentation du corporatisme (qui ne disparaît pas pour autant), et à favoriser la solidarité entre différentes catégories et branches de travailleurs. Mais du même coup la tentation du substitutisme peut se renforcer : groupe minoritaire de travailleurs radicalisés se donnant pour tâche de bloquer seuls la machine, ou bien la réciproque : délégation de la lutte à d'autres groupes de travailleurs perçus comme occupant une place plus stratégique. Les débats autour des grèves et blocages de raffineries lors du mouvement en défense des retraites reflétaient cette problématique, tout comme l'importance perçue comme cruciale des grèves dans les transports lors des grands mouvements depuis 1995. ■

1. <http://www.insee.fr>

2. <http://www.persee.fr>

3. <http://www.insee.fr>

4. La statistique utile en l'occurrence est le nombre de travailleurs par « établissement », c'est à dire par lieu de travail, et non par entreprise. En effet une entreprise peut compter 10000 employés, mais être constitué de mille établissements de 10 employés chacun. D'autre part plusieurs entreprises travaillant dans le même lieu constituent du point de vue officiel autant d'établissements – les chiffres donnés ici ont donc plutôt tendance à sous-estimer la concentration des salariés sur les lieux de travail.

5. Jacques Housiaux, *Le pouvoir de monopole*, 1958, p. 215, <http://tinyurl.com/712aprs>

6. <http://www.insee.fr>

7. *La France en fiches*, Par Bernard Braun, Francis Collignon, p. 103, <http://books.google.fr>

8. Voir « Le syndicat : un outil pour l'anticapitalisme », *Que faire ?* numéro 1, août/octobre 2009. <http://quefaire.lautre.net>

9. <http://www.ipsos.fr>

10. On peut lire par exemple dans *L'insurrection* qui vient la description du salariat contemporain comme une « main d'œuvre flexible, indifférenciée, qui passe d'une tâche à une autre et ne reste jamais longtemps dans une entreprise, [et] ne peut plus s'agréger en une force, n'étant jamais au centre du processus de production mais comme pulvérisée dans une multitude d'interstices » (p. 33, <http://www.bloom0101.org/pdf/Insurrection.pdf>)

