

Juan Sebastian Carbonell
Le futur du travail
éditions Amsterdam 2022

Introduction	page 2
1- La fin du travail n'aura pas lieu	page 3
2- Tous précaires ?	page 7
3- Les nouveaux prolétaires du numérique	page 13
4- Le travail du flux	page 16
5- Quelle politique face à la « crise » du travail ?	page 20

Les robots présentent l'avantage de ne pas tomber malades – et aussi de ne pas se syndiquer et de ne pas faire grève. Le rêve d'une usine sans ouvriers est aussi vieux que la révolution industrielle. Selon certains, ce rêve est enfin à portée de main, cela non pas grâce aux machines-outils à commande numérique, mais aux progrès dans le domaine de la robotique et de l'intelligence artificielle. On cite souvent comme exemple du futur du travail l'usine de voitures électriques Tesla de Fremont, en Californie, où est assemblé le Model 3 selon le principe du *lights-out manufacturing*, c'est-à-dire d'une production sans humain, entièrement réalisée dans le noir.

Pour les plus pessimistes, ce genre d'exemples confirme que l'humanité se dirige vers le scénario décrit par Vonnegut, où nous serions tous désœuvrés à plus ou moins moyen terme. Pour les plus optimistes, il faut profiter de ce « grand remplacement technologique » pour enfin faire advenir le vieux rêve socialiste de paresse et d'oisiveté formulé par Paul Lafargue. (...) En fin de compte, vous n'avez plus besoin de sortir de chez vous : sur une application de services à domicile, en un clic, vous pouvez aussi réserver un coiffeur, une esthéticienne, une femme de ménage, une nounou ou un coach sportif.

Cependant, contrairement aux idées reçues, le travail se maintient. Simplement, il se transforme, quand il ne se développe pas dans de nouveaux secteurs. (...) malgré les discours triomphalistes sur la robotique, jamais autant de personnes n'ont travaillé dans l'industrie au niveau mondial. L'usine Tesla de Fremont, parangon de l'automatisation du travail, a dû faire marche arrière dans son rêve d'une robotisation totale. Face aux problèmes occasionnés par la flexibilité des installations de l'usine, Elon Musk, le patron de Tesla, a déclaré que « l'automatisation excessive chez <tesla était un erreur » et que les humains étaient « sous-estimés » : en 2018, autour de 10 000 personnes travaillent sur le site, hors prestataires.

La fin du travail n'est pas qu'un fantasme de patrons et de journalistes : de nombreux intellectuels et universitaires se prêtent aux aussi aux prédictions et aux jeux de divination sur le futur du travail. (...) On voit nombre de ces penseurs mettre en avant auprès du personnel politique la nécessité de prendre des mesures courageuses et novatrices telles que l'instauration du revenu universel, afin de faire face aux dangers qui guettent l'humanité.

Je mène des recherches depuis une dizaine d'années sur les transformations sociotechniques du travail, principalement dans l'industrie automobile. Je n'ai pas pu m'empêcher de constater le décalage abyssal entre les pronostics sur la fin du travail et la réalité du terrain ; entre ce que disent les futurologues et les apologistes de la *start-up nation*, d'une part, et ce que disent de façon très prosaïque les travaux de recherche ou les travailleurs eux-mêmes, d'autre part.

Contrairement à une idée largement répandue, les nouvelles technologies ne font pas que supprimer du travail dans les entreprises. Elles ne servent pas non plus forcément à rendre le travail autonome, créatif et passionnant. Bien, souvent, les nouvelles technologies contribuent à intensifier le travail, à déqualifier les salariés, quand ce n'est pas à les discipliner et à les surveiller. Loin des discours enflammés sur les nouvelles technologies, on n'assiste pas aujourd'hui à une disruption ou à une rupture en matière de travail. Dans la dynamique contemporaine du capitalisme, le travail comme les nouvelles technologies sont placés sous le sceau de la continuité.

Dans certaines villes des Etats-Unis, on a pu voir, pendant les quarantaines, de petits robots à quatre roues livrer des repas aux résidents enfermés chez eux. (...) Cependant, c'est mal comprendre ce que les nouvelles technologies font au travail que de croire que l'automatisation se résume à remplacer un être humain par une machine ou un logiciel. Je crois au contraire que le travail humain reste central dans la manière dont nos sociétés produisent et reproduisent leur existence matérielle. Loin de disparaître, la demande de travail augmente sous de nouvelles formes. L'automatisation est un concept qui, en fait, obscurcit plus qu'il n'éclaire la question du futur du travail, car il désigne davantage un principe qu'une pratique.

D'un côté, l'automatisation est un phénomène partiel. On n'automatise pas toujours l'entièreté d'une activité, mais souvent certaines tâches seulement. De l'autre côté, derrière les mécanismes « automatiques » se cache bien souvent une armée de travailleurs invisibles dont le but est de fabriquer, alimenter, faire fonctionner et entretenir les machines ou les logiciels. (...) Plus qu'à la fin du travail, on assiste désormais à l'apparition d'un nouveau prolétariat numérique.

Coriat donne l'exemple de l'atelier de peinture dans une usine de la filière automobile : un robot peut enregistrer toutes les vingt millisecondes la position de l'outil d'un ouvrier peintre, ce robot est ensuite capable de reproduire exactement toute la séquence de l'opération qui a été enregistrée et, ainsi, de confisquer des séquences entières du travail ouvrier. Le poste de travail disparaît. Plus les tâches sont simples et répétitives, plus elles peuvent facilement être remplacées par des procédés techniques.

L'attention apportée au processus de substitution tient sans doute au fait que dans certaines industries, comme la sidérurgie, le remplacement du travail vivant par du travail mort a été un des principaux leviers de réduction de la masse salariale (même si pas le seul). Dans ce secteur, le travail a été progressivement « démanualisé » à travers l'informatisation d'une partie de l'activité : en trente ans, les effectifs d'un laminoir ont pu être réduits de deux tiers. Augmenter la régularité des flux peut aussi permettre une économie de moyens humains : la substitution permet un gain de temps dans la gestion des biens en circulation. Notons au passage qu'une telle économie peut éviter à des humains d'avoir à réaliser des travaux dangereux ou dans des zones difficilement accessibles.

En outre, parallèlement au processus de substitution, l'automatisation provoque un processus de *déqualification / requalification* du travail. Lorsque certaines tâches sont supprimées, le travail restant peut être redistribué dans l'atelier ou le bureau. Cette redistribution prend souvent la forme d'un double mouvement : tandis qu'une partie de la main d'œuvre est déqualifiée, ou déclassée, une autre est requalifiée ou reclassée. La décomposition d'un travail qualifié en un ensemble de gestes simples est une des principales dynamiques du travail sous le capitalisme. Une fois simplifiés et codés, ces gestes peuvent facilement être transférés à un dispositif automatique sous contrôle du management. Les technologies de l'information approfondissent cette dynamique donnant naissance à une « taylorisation assistée par ordinateur ». Un effet de long terme de cette dynamique de déqualification par la technique est une tendance à l'homogénéisation du salariat. Par exemple, les employés de bureau, autrefois proches socialement des employeurs, se trouvent relégués aux côtés des ouvriers de l'industrie, dans la hiérarchie sociale et salariale.

Pierre Naville donne, en 1963, un exemple de remplacement et de déplacement de la main d'œuvre dans le cas d'une usine chimique : dans cette usine employant 1000 salariés, suite à l'automatisation de la production, le nombre d'ouvriers de production baisse de 700 à 550, tandis que le nombre d'ouvriers d'entretien augmente de 300 à 450. Ces changements s'accompagnent d'une modification de la nature du travail. (...) Cette évolution n'est pas anodine : elle s'apparente, pour les ouvriers concernés, à une véritable exigence de reconversion ou de requalification. Il est donc parfois plus simple pour l'employeur de les licencier. Et maintenir le travail sous une forme plus qualifiée produit des résultats contrastés : la qualification des uns, peut, en effet, avoir pour contrepartie la déqualification des autres, comme on l'observe dans l'industrie automobile, où la requalification des opérateurs dans certains ateliers (devenus conducteurs ou dépanneurs de lignes robotisées) s'est faite à travers la déqualification des professionnels d'entretien (qui perdent en autonomie lorsqu'ils se voient affectés à une ligne sous l'autorité d'un contremaître).

L'automatisation peut avoir un troisième type de conséquences : l'*intensification* du travail. Cette expression peut recouvrir une multitude de phénomènes : l'augmentation des rythmes de travail, la dégradation de la santé et de la sécurité au travail, la hausse de la charge physique, ou encore l'accentuation de la charge mentale. En outre, elle est difficile à objectiver et comporte une dimension subjective importante.

Un des buts que se donnent généralement les employeurs est d'augmenter la productivité du travail. Si certaines tâches sont substituées par des procédés techniques, c'est aussi pour que les salariés se concentrent sur celles qui apportent le plus de valeur ajoutée. Dans ce cas, la réorganisation du travail aboutit à davantage de travail pour le salarié. L'intensification grâce à des nouvelles technologies consiste donc à) obtenir plus de dépense de travail effective pour un temps de travail et une qualification donnée. Les conséquences de cette intensification du travail sont nombreuses et bien documentées : fatigue, maladies professionnelles, accidents, etc.

Enfin, quatrième, la question des nouvelles technologies n'est pas une question de grille de salaires ou de fiche de poste. Elle est intimement liée à la question du pouvoir dans les ateliers ou les bureaux, et détermine en grande partie qui, des salariés ou du management, exerce le contrôle sur le procès de travail. Déqualifier le personnel permet

donc aussi d'accroître le *contrôle* sur le procès de travail, d'imposer une certaine manière de faire et un certain rythme.

Un exemple est tiré d'une étude sur l'introduction de la commande vocale dans les entrepôts de la logistique. Le travail des préparateurs de commandes consiste à parcourir un entrepôt avec une liste de produits et à les déposer sur leur palette puis à les apporter sur un quai, pour qu'ils soient ensuite expédiés à un magasin. Depuis une dizaine d'années, le système de guidage vocal s'est progressivement substitué à la liste de produits qui était fournie sur un support papier dans les entrepôts de la grande distribution. Il prend la forme d'un dialogue entre un salarié et un système informatique qui gère les flux informationnels : les ouvriers portent un casque audio muni d'un micro qui dicte le type et le nombre de colis à saisir. La commande vocale augmente le rythme d'exécution en « libérant » la main et les yeux de l'ouvrier. En conséquence, la productivité moyenne augmente de 10 à 15% (intensification).

Le travail de préparateur est très peu qualifié, mais lorsque la commande était indiquée sur un support papier, les ouvriers étaient libres de la préparer à leur manière. Ce travail permettait donc la constitution d'un certain savoir-faire ouvrier, qui consistait à connaître l'entrepôt et le poids des différents produits et à mémoriser l'emplacement des colis. Sous commande vocale, le logiciel dicte l'action colis par colis, empêchant les ouvriers de « faire mentalement la palette ». Dès lors, il ne s'agit plus de réaliser une « belle palette », mais de suivre le rythme dicté par la machine (déqualification).

La complexité du phénomène d'automatisation pose la question du sérieux de la thèse selon laquelle il serait un vecteur de disparition du travail humain. Cette question fait couler beaucoup d'encre (...) : nous serions à l'aune d'un « grand remplacement technologique », où des millions de travailleuses et de travailleurs risqueraient de perdre leurs emplois au profit de machines, de robots ou d'algorithmes.

Une première difficulté surgit néanmoins : il est difficile de calculer le nombre d'emplois disparus à cause de l'automatisation. (...) Il faut mesurer la destruction, mais aussi le maintien ou la création d'emplois liés à la modification de l'organisation du travail : les typographes ont disparu mais seulement pour être remplacés par les graphistes (...) Faut-il mesurer l'impact sur une année, sur dix ans ou selon une autre échelle ? (...) Une entreprise qui investit dans des nouvelles machines peut aussi augmenter sa production et ses ventes, ce qui nécessite l'embauche de travailleurs en plus.

Prenons le cas des Etats-Unis, où toutes les prévisions relatives aux destructions d'emplois imputables à la robotisation ont été exagérées : l'introduction de robots dans l'industrie a été très inégale (...) et très lente. Ainsi, en 2014, il n'y avait dans l'industrie automobile américaine que 117 robots pour 1000 ouvriers, tandis que dans les autres industries, il était question d'à peine 1 robot pour 1000 ouvriers. Si des suppressions d'emplois ont lieu, cela peut être dû davantage aux crises économiques successives de 1980, 1990, 2000 et 2008, aux restructurations permanentes, à l'introduction de nouvelles méthodes de travail comme le *lean management* et à la flexibilisation du temps de travail (qui recouvre, par exemple, la réduction du temps de pause ou l'imposition d'horaires de

travail atypiques). Déterminer de manière précise combien d'emplois ont été supprimés à cause de la robotisation s'avère donc difficile.

On peut se pencher sur un exemple très parlant, celui du mouvement de panique qui a agité la grande distribution suite à l'introduction des caisses automatiques dans les supermarchés. Syndicats et cabinets d'experts ont annoncé au début des années 2000 la suppression de dizaines, voire de centaines de milliers d'emplois de caissières si cette pratique se généralisait. La CFDT tout particulièrement a mené une campagne nationale contre l'implantation de ces nouvelles caisses dans les grandes surfaces. Or ce sont les enseignes qui ont freiné ce processus. En France, beaucoup d'entre elles ont mis du temps à s'engager dans l'installation des caisses automatiques dans les supermarchés, en raison du coût élevé des investissements à réaliser.

On a constaté que souvent les enseignes ne remplacent pas directement les caisses classiques par des caisses automatiques. Plutôt, les caisses automatiques sont installées lorsque les magasins sont agrandis ou de nouveaux magasins sont ouverts. Ainsi, contrairement aux craintes des syndicats eux-mêmes, le développement des caisses automatiques n'a pas entraîné la suppression d'emplois.

Comment comprendre ce mouvement contre-intuitif ? Comme je l'ai dit plus haut, le but des employeurs n'est pas forcément de remplacer des travailleurs par des machines, mais de favoriser la fluidité du procès de travail et d'augmenter la productivité. Ici l'introduction de caisses automatiques vise à fluidifier le passage en caisse, en rendant le flux de clients et de marchandises moins dépendant de la présence de caissières à leurs postes. Qui plus est, parce que les clients sont plus lents que les caissières, les enseignes considèrent qu'il serait contre-productif de remplacer toutes les caisses par des caisses automatiques. S'il y a une baisse d'effectifs dans la grande distribution, c'est bien plutôt parce que les enseignes profitent du fort *turnover* des caissières pour réorganiser le travail en interne et supprimer des postes selon le principe : plus de travail pour moins de salariés.

Avant même que ne se pose la question des caisses automatiques, les distributeurs de billets ont fait craindre la perte de centaines de milliers d'emplois parmi les guichetiers de banque. (...) Mais aux Etats-Unis, le nombre d'emplois de guichetiers n'a pas baissé, au contraire. Sur trente ans, de 1980 à 2010, leur nombre est resté stable, passant de 500 000 à 550 000. Certes, le nombre d'employés nécessaires par agence a baissé, mais plus d'agences ont ouvert. Le travail de guichetier a dès lors connu un changement important : les tâches qui n'ont pas été automatisées ont été valorisées, mes agents manipulant moins d'argent et se consacrant davantage à la relation avec le client.

Aujourd'hui, les nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle (IA), l'Internet industriel, la communication de machine à machine ou encore les imprimantes 3D seraient sur le point de changer radicalement la manière dont nous travaillons. S'agit-il véritablement d'une révolution industrielle capable de bouleverser le travail et, plus largement, la société, comme le promet Schwab ?

Les apologistes de l'IA à l'image de Martin Ford, informaticien, entrepreneur de la Silicon Valley et auteur d'un best-seller sur les nouvelles technologies – sont conscients que

les précédentes vagues d'automatisation n'ont pas amené la fin du travail, contrairement à ce qui avait été annoncé. Mais ils croient que les nouvelles technologies de l'information ont des capacités cognitives susceptibles de rivaliser avec celles des humains dans certains domaines, voire de les dépasser. Autrement dit, les êtres humains n'auraient plus d'avantage comparatif par rapport aux algorithmes. (...) Il est néanmoins sûr qu'on est encore très loin d'un système autonome qui opère indépendamment de son créateur. Le programmeur a toujours un rôle central dans le fonctionnement de l'IA : c'est lui qui donne son architecture, sa méthode d'apprentissage, les données qui l'alimentent, etc. Ceci fait que l'IA rencontre de nombreuses limites, notamment l'accès à des données de qualité et en grande quantité afin d'entraîner l'algorithme.

Le journal patronal *Assembly* reconnaît lui-même que le *lights-out manufacturing* est un mauvais business model : les humains demeurent bien plus flexibles que la plupart des machines, et ils coûtent beaucoup moins cher. En cela, il est légitime de se demander si le discours sur l'automatisation et les nouvelles technologies n'est pas avant tout un projet politique et une rhétorique dont le but est d'attirer des investisseurs et de susciter de l'adhésion.

Pendant la révolution industrielle, au début du 19^e siècle, là où de nouvelles machines étaient introduites, des travailleurs les ont souvent détruites. Cela a pris la forme d'un mouvement organisé, tel celui des luddites, entre 1811 et 1813 au Royaume-Uni, mais aussi d'incendies nocturnes, ou encore de sabotages pendant les heures de travail. (...) En 2017, des ouvriers de GM&S, sous-traitant de l'industrie automobile, ont piégé leur usine avec des bonbonnes de gaz et détruit des machines au chalumeau.

Se méfier des et s'en prendre aux machines n'est donc pas un geste nouveau ; bien au contraire, il est aussi vieux que le capitalisme lui-même. De plus, contrairement à ce qu'avancent certaines interprétations hâtives, la destruction de machines n'a rien d'un refus irrationnel et aveugle de toute innovation technologique. Plutôt, il s'agit d'une tactique parmi d'autres dans la lutte des classes pour faire pression sur les employeurs. C'est pour cela que le bris de machines ne vient jamais seul. Il a souvent été accompagné par la destruction de matières premières, de produits fabriqués, ou des propriétés des employeurs. Il n'y a donc pas refus du progrès technique abstrait, mais du chômage et de la dégradation des conditions de vie.

Augmenter la productivité du travail fait baisser la quantité de travail nécessaire à la production d'un bien. Certes, sous le capitalisme, le temps ainsi libéré par les gains de productivité est employé à continuer à travailler pour les patrons. Mais dans une autre organisation sociale, il pourrait aussi l'être pour d'autres activités – l'art, les loisirs, le sport, l'éducation, l'amour, l'amitié, etc.

Il existe un large consensus autour de l'idée que le néolibéralisme contribue à la précarité du travail. Depuis une quarantaine d'années, les gouvernements successifs des pays développés ont fait passer différentes mesures de flexibilisation du marché du travail qui favorisent le recours à des contrats à durée déterminée, aux temps partiels, aux CDI intérimaires ou encore aux *zero hour contracts* par les entreprises, tout en facilitant le licenciement de la main-d'œuvre « stable ».

Ces transformations ont favorisé l'idée que la division de la société entre prolétaires et patrons ne serait plus d'actualité, et qu'aurait émergé une nouvelle classe toujours plus nombreuse dont le sort serait moins enviable encore que celui du prolétariat : le précaire. Cette nouvelle classe regrouperait tous ceux qui n'ont plus accès aux différentes formes de sécurité dont pouvait bénéficier le salariat. Ce dernier est-il donc amené à disparaître sous une avalanche de statuts d'emploi « atypiques » (contrats à durée limitée, emplois à temps partiel, intérim, contrats aidés, auto-emploi, etc.) ? Selon Guy Standing, chef de file des défenseurs de la théorie du précaire, tout semblerait indiquer que l'époque où la majorité de la main d'œuvre était employée dans des grandes entreprises pour une durée indéterminée, tout en bénéficiant de protections liées à l'emploi, est désormais révolue.

L'apparition dans les rues des grandes métropoles, de livreurs à vélo travaillant pour Deliveroo, Foodora, ou autres, et de chauffeurs Uber ou Lyft – dépendant des plateformes pour leur travail mais juridiquement indépendants – confirme, selon les tenants de cette théorie, l'effritement du salariat et la transformation de la précarité en précaire. De plus en plus de secteurs se trouvent d'ailleurs « ubérisés » ou « platformisés », et ont recours à des plateformes numériques pour la mise en lien entre un client et un fournisseur de services. Et ce, que les métiers concernés soient peu considérés – aide à domicile, ménage, location de voitures – ou qu'ils exigent une plus grande qualification – graphisme, immobilier, pharmacie, etc. (...) On se souvient notamment de Laurence Parisot qui, en 2005, alors qu'elle était à la tête du patronat français, avait demandé : « La vie, la santé, l'amour sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ? »

L'extension de la précarité n'est pas sans dangers sur le plan politique. La montée des populismes d'extrême droite en Europe et aux Etats-Unis en est une conséquence directe. En l'absence d'une véritable alternative, la déstabilisation des familles des classes populaires les pousse à chercher des coupables chez les précaires parmi les précaires : les migrants, les chômeurs, les LGBT, etc.

La précarité a des effets néfastes sur la vie des individus. Du fait de l'alternance qu'ils subissent entre des périodes d'activité et de chômage, ceux qui en sont victimes ont du mal non seulement à subvenir à leurs besoins, mais aussi à se projeter dans le futur, à louer un logement, à emprunter auprès d'une banque, à suivre des formations, etc. De plus, la précarité affaiblit les organisations syndicales. Les travailleurs temporaires sont en effet réticents à se syndiquer, de peur que leurs contrats ne soient pas renouvelés. En France, par exemple, le taux de syndicalisation des intérimaires est de seulement 1% et celui des temps partiels de 8%, contre 11% pour l'ensemble des salariés. De la même manière, aux Etats-

Unis, les travailleurs à temps plein sont deux fois plus syndiqués que les travailleurs à temps partiel (11,8% contre 5,8%). Enfin, si l'on prend les pays de l'OCDE, moins de 10% des travailleurs temporaires appartiennent à un syndicat dans les années 2010. Si bien que dans certaines entreprises où le noyau de travailleurs stables est progressivement remplacé par des travailleurs temporaires, la précarité ronge les rangs des syndicats. Ce qui affaiblit les luttes sociales, car si les conflits de travailleurs précaires ne sont pas inexistantes, ils sont rares.

Certes, la précarité ne cesse de progresser. Pourtant, elle est loin d'avoir submergé le salariat stable, qui reste la norme dans la plupart des pays riches. (...) Quelle que soit la période que l'on considère, il y a toujours eu une coexistence entre permanents et temporaires.

La substitution du terme de précarité à celui de précarité commence dans les années 1990-2000 au sein des mouvements altermondialistes, dans le but d'englober les millions de travailleurs qui n'appartiendraient ni à la « classe ouvrière », ni au « prolétariat ». Mais il faut attendre 2014 pour que l'économiste Guy Standing popularise le terme et lui donne une nouvelle consistance. Il reprend l'idée que les politiques néolibérales ont eu pour effet de fragmenter la structure de classe des pays, en ne distinguant plus deux ou trois classes sociales (bourgeoisie, petite bourgeoisie et prolétariat), mais sept, chacune déterminée par des rapports de production, des rapports de distribution du revenu et un rapport spécifique à l'Etat.

Selon ce modèle, tout en haut se trouve l' « élite », constituée d'un petit groupe restreint d'individus riches. Ensuite, le « salariat » désigne les individus qui continuent de bénéficier d'un emploi stable et à plein temps. Ils travaillent principalement dans les grandes entreprises ou dans les administrations de l'Etat. Aux côtés du salariat se trouvent les « proficiens », c'est-à-dire les « professionnels » et les « techniciens », salariés hautement qualifiés ou travailleurs indépendants des professions libérales. Ensuite figure le « prolétariat » ou la « classe ouvrière » au sens restreint, à savoir les travailleurs manuels. Ceux-ci seraient de moins en moins nombreux.

En dessous de ces quatre groupes on trouve le précarité, toujours plus nombreux. Enfin, tout en bas existe une « armée de demandeurs d'emploi » et les « personnes socialement malades vivant des rebuts de la société ». Pour Standing, le précarité ne se définit pas positivement, mais se caractérise plutôt par l'absence des différentes formes de sécurité professionnelle qui définissaient la « citoyenneté industrielle » pendant les Trente Glorieuses (sécurité de l'emploi, différentes protections sociales, la possibilité de bénéficier de formations, la possibilité de se syndiquer et d'être représenté sur le lieu de travail, etc.).

Quelle proportion de la population appartient au précarité ? (...) Standing avance par exemple que dans de nombreux pays, au moins un quart de la population adulte appartient d'ores et déjà au précarité. Ce chiffre n'inclut pas seulement les personnes avec des contrats à durée déterminée, mais également les personnes qui n'ont aucune perspective de carrière, aucun sentiment d'appartenance professionnelle ou encore aucun droit aux aides gouvernementales, toutes formes de « sécurité » offertes par l'Etat social-démocrate et décrites plus haut.

En France aussi, la thèse du précarariat trouve ses défenseurs. Par exemple, dès 1980, le philosophe André Gorz parle du développement d'une « non-classe de prolétaires post-industriels ». Chez Gorz, c'est l'automatisation du travail, plus que les politiques néolibérales, qui est désignée comme responsable de l'émergence du précarariat. Cette « non-classe » est composée de « surnuméraires », de chômeurs partiels ou plus ou moins permanents. Les travailleurs qui ont gardé leur emploi appartiennent, dans cette perspective, à une « minorité privilégiée », tandis que la nouvelle classe des surnuméraires, produite par la crise du capitalisme, regroupent des individus qui changent sans cesse de métier, mais qui sont incapables de s'identifier à leur travail.

Dans l'Hexagone, c'est principalement sous la plume de Robert Castel que l'on trouve formulée l'idée d'un « effritement de la condition salariale » et théorisée l'émergence du précarariat. Pour lui, la société salariale était autrefois caractérisée par l'emploi stable et protégé. Malgré les différences de statut, l'ensemble des salariés bénéficiaient de protections de la part de l'Etat dans le cadre d'une « économie de la solidarité » : le contrat de travail était accompagné des mêmes prérogatives pour tous sur le plan du droit, que l'on soit ouvrier ou cadre. Selon Castel, la nouveauté de notre époque repose sur le fait qu'elle est marquée par la fin de la croissance d'après-guerre, par la fin du plein-emploi et, surtout, par la multiplication des formes atypiques d'emploi. Ces mutations constituent un « bouleversement en profondeur de la condition salariale ».

Pour tous ces penseurs, nous nous dirigeons donc vers une configuration où l'emploi stable cesse d'être la norme. La précarité de l'emploi s'est installée dans le paysage économique des pays riches depuis les années 1980, notamment suite aux politiques de flexibilisation du marché du travail. (...) Toutefois, comme on le verra par la suite, malgré le consensus sur l'extension de la précarité et l'apparition d'un précarariat, le diagnostic est largement exagéré, sinon erroné.

Dès que l'on s'intéresse aux chiffres de la précarité aujourd'hui dans divers pays développés, on remarque qu'il n'y a pas de réelle rupture entre l'époque des Trente Glorieuses et celle qui suit en matière d'emploi, et que la précarité a moins progressé qu'on ne le croit. En effet, la plupart de ces auteurs se gardent bien de donner une définition claire de la précarité, de même qu'une estimation précise de son étendue, et donc du nombre de personnes relevant du précarariat.

Commençons par la France (...). S'il y a eu une montée du chômage au cours des quarante dernières années (1% de la population active en 1968, 10% en 2015), il y a surtout une très forte baisse de l'inactivité (27% en 1968, 11,5% en 2015). (...) La baisse du taux de non-emploi est donc principalement due à l'entrée massive et durable des femmes dans l'emploi, ainsi qu'à la féminisation de la population active. En 1968, plus de la moitié des femmes ayant entre 25 et 49 ans n'exerçait pas d'emploi. Cette proportion a été divisée par deux vers les années 2010. (...) Ainsi, le plein-emploi des Trente Glorieuses apparaît avant tout comme un « mythe masculino-centré ».

Si l'emploi était devenu beaucoup plus précaire, on devrait observer une baisse de l'ancienneté moyenne de l'emploi dans les entreprises. (...) Or on constate que l'ancienneté

moyenne dans une entreprise se maintient depuis les années 1980, voire qu'elle tend à s'allonger. Elle atteint 9,5 ans en 1982, 10,7 ans en 1995, 10,9 ans en 2000, 11,2 ans en 2005 et 11,4 ans en 2015. L'explication est plutôt simple : l'ancienneté tend à augmenter dans les phases de stagnation économique ou de récession, tandis qu'elle tend à baisser dans les phases de reprise.

Enfin, la précarité devrait être confirmée par la comparaison entre le nombre des contrats à durée déterminée et celui des contrats à durée indéterminée. Mais là encore, les chiffres vont à l'encontre du sens commun : en France, 87% des salariés (hors apprentis) le sont en CDI.

Si ces chiffres démentent une généralisation de la précarité, cela ne veut pas dire qu'elle ne progresse pas. Seulement, ce surcroît d'instabilité est principalement subi par les catégories déjà exposées à la précarité, et tout particulièrement par les jeunes en période d'insertion. (*note : oui, mais cela permet une pression plus forte sur les autres, d'où ce sentiment commun*)

Qu'en est-il des autres pays ? Le Royaume-Uni a été l'un des laboratoires du néolibéralisme après l'arrivée de Margaret Thatcher au pouvoir, en 1979. On s'attend donc à ce que ce soit l'un des pays où la précarité aurait le plus progressé. Pourtant, les emplois temporaires n'y concernent que 6% de l'ensemble de la main d'œuvre salariée. Ce chiffre a connu des variations depuis les années 1980, mais est resté globalement stable. Comme en France, ce sont les jeunes entrant sur le marché du travail qui y occupent une grande part des contrats à durée déterminée. De même, les contrats à durée déterminée y agissent comme un pont vers des contrats permanents, moyennant une période plus ou moins longue d'instabilité. Par ailleurs, l'ancienneté moyenne dans les entreprises y est restée relativement constante entre 1975 et 2015, à l'encontre de la thèse d'une déstabilisation des stables.

Ces conclusions s'appliquent aussi aux Etats-Unis. Selon des statistiques publiques, la proportion d'emplois précaires n'a presque pas augmenté pendant la même période, passant de 15,2% à 15,5% de l'emploi total. De même, autour de 85% des salariés y conservent un emploi relativement stable. Bref, ces différents chiffres démontrent que le salariat n'a pas été submergé par le précaire. Et même, que le premier continue d'être la norme (*note : non, la conjugaison des deux*).

Pour PSA (...). L'entreprise dispose souvent de deux moyens pour réaliser les objectifs mensuels de production : embaucher du personnel intérimaire ou recourir à des heures supplémentaires. La suppression des emplois intérimaires correspond dès lors à une perte de revenu pour les familles ouvrières, tandis que les salariés permanents se trouvent confrontés à une surcharge de travail, qui prend souvent la forme d'heures supplémentaires obligatoires. Mais c'est surtout quand ils luttent ensemble qu'on voit que les intérêts des précaires et des permanents peuvent converger.

En Inde aussi, les travailleurs permanents et temporaires se sont mobilisés ensemble à plusieurs occasions, comme lors du célèbre conflit de l'usine automobile Maruti Suzuki à Manesar, entre 2011 et 2012. Les grévistes demandaient l'embauche des travailleurs

temporaires, leur intégration dans les négociations collectives, la fin des différences de salaire (les précaires gagnaient seulement 40% du salaire d'un travailleur permanent), ou encore la reconnaissance du syndicat. (...) L'expérience commune des conditions de travail a permis une mobilisation conjointe.

Les tenants du concept de précarité affirment que l' « ouvrier a été substantialisé par la gauche pendant les Trente Glorieuses, ce qui l'aurait rendu aveugle aux populations travaillant aux marges du salariat. Pourtant, l'inverse peut aujourd'hui être dit au sujet du précarité. La focalisation sur le précarité et sur les formes d'emploi « atypiques » a entretenu un défaut d'intérêt pour les transformations du salariat stable lui-même.

Or, ce ne sont pas seulement le chômage et la précarité qui déstabilisent le salariat. Cette déstabilisation s'opère aussi au cœur même du salariat stable, notamment avec des horaires de plus en plus flexibles, ou avec le développement de formes rémunération variables et individualisées.

Différentes formes de précarité se sont succédées au cours de l'histoire. La division entre permanents et temporaires est observable dès l'émergence de la société salariale. (...) Anne-Sophie Beau montre que jusqu'en 1936, les contrats des salariés du Grand bazar de Lyon pouvaient être rompus du jour au lendemain, sans préavis ni indemnité. Deux types d'emplois se côtoyaient : les « titulaires » bénéficiaient d'un salaire mensualisé et de huit jours de préavis en cas de licenciement ; les « auxiliaires », largement majoritaires, étaient eux rémunérés à la journée. Et si la précarité est limitée, à partir de 1936, avec les premiers contrats collectifs, elle ne disparaît pas pour autant – notamment parce que le patronat élabore des stratégies de contournement du droit du travail.

Ce n'est que plus tard, au cours du 20^e siècle, que le contrat de travail est progressivement associé à un statut protecteur. D'un côté, les employeurs ont vu un avantage économique à fidéliser une partie de la main- d'œuvre. La rationalisation de la gestion de celle-ci peut être une manière de réduire des coûts pour les entreprises. Le contrat de travail s'avère ainsi utile pour stabiliser la main d'œuvre et ne pas avoir à rechercher de nouveaux travailleurs en permanence. De l'autre, le mouvement ouvrier a conquis de haute lutte de nombreux acquis sociaux, dont une relative stabilité de l'emploi. (...) En France (...) il faut quand même attendre 1960 pour que soient mises en place des mesures de protection des travailleurs face aux licenciements collectifs. (...) On voit donc qu'un emploi stable et de longue durée est une norme relativement récente dans l'histoire du capitalisme français.

La précarité s'installe (...) de manière durable dans certains secteurs, où les salariés sont plus exposés que d'autres à l'instabilité. Par exemple, l'industrie automobile connaît un fonctionnement saisonnier. Pendant les périodes de crise, des centaines de travailleurs intérimaires (souvent jeunes, fils d'immigrés) sont « renvoyés » d'un jour à l'autre pour revenir quelques mois plus tard seulement, une fois que la vente de voitures est repartie à la hausse. Tout le monde à l'usine, des employeurs aux syndicats en passant par les ouvriers eux-mêmes, considère cet état de fait comme normal. (...) Les nouvelles industries, comme celles du secteur logistique, dépendent aussi d'une main d'œuvre « flottante » : parfois, les

conditions de travail sont si difficiles et les salaires si bas que les employeurs sont conscients qu'aucun intérimaire ne restera plus de quelques mois.

En France, on estime que sur trente-deux millions de personnes ayant occupé un emploi sur l'année, environ sept millions appartiennent au marché du travail secondaire. Sans surprise, il s'agit le plus souvent de jeunes, de femmes et d'immigrés. Il ne fait pas penser que ce marché du travail secondaire n'est composé que de précaires. On y trouve aussi des travailleurs permanents (environ 35% du total). Seulement, les conditions de travail, les salaires ou l'emploi y sont de moins bonne qualité que sur le marché du travail primaire. De même, il ne faut pas penser que les frontières entre marché du travail primaire et secondaire sont étanches. On peut même dire que ce n'est pas tant le statut de l'emploi qui compte que la possibilité de s'y trouver indéfiniment.

Les luttes des précaires étonnent souvent par leur détermination, ou parce qu'elles apparaissent là où on ne les attend pas. Elles sont souvent menées sans la présence ou le soutien des syndicats, mais finissent par trouver en eux un soutien précieux. Par exemple, en France, les chauffeurs Uber se sont d'abord organisés dans des associations professionnelles, puis ont rejoint diverses confédérations syndicales. Il en va de même pour les livreurs de repas, qui ont créé leurs propres collectifs après plusieurs grèves. On peut penser aussi au travail de ménage dans l'hôtellerie, au cœur de plusieurs conflits du travail depuis des années. (...) Les précaires contribuent à changer le paysage syndical.

3

LES NOUVEAUX PROLETAIRES DU NUMERIQUE

Contrairement à une idée reçue, la nouvelle économie (les services, le numérique, etc.) n'a pas remplacé l'ancienne (l'industrie). Ceux qui croient le contraire perpétuent une vision eurocentrée des transformations de la société et de l'économie. Paradoxalement, alors qu'on n'a cessé de parler de la société postindustrielle depuis cinquante ans, jamais autant de personnes n'ont été employées dans l'industrie manufacturière à l'échelle mondiale. Certes, l'emploi manufacturier régresse dans la plupart des pays riches, mais il progresse dans de nombreux pays émergents. Autrement dit, on assiste, avec la globalisation, à un basculement de l'emploi industriel des pays du Nord vers les Pays du Sud. Qui plus est, contrairement à l'idée selon laquelle aurait eu lieu un processus de désindustrialisation à l'échelle mondiale – effet de la productivité du travail ou de l'avènement d'une économie « immatérielle » -, la part de l'emploi industriel dans le monde reste stable depuis les années 1970. (...) La désindustrialisation est partout, sauf dans les statistiques de l'emploi.

Chaque délocalisation de la production dans des pays à bas coût crée de nouvelles classes ouvrières nationales ou renforce celles déjà existantes. Autrement dit, la mondialisation généralise les conditions de la production de masse qui autrefois étaient spécifiques aux pays du Nord. Et la diffusion de l'industrie dans le monde diffuse également les conflits du travail à l'échelle internationale, diffusion qui initie un nouveau cycle de relocalisation du capital, de désinvestissement et d'investissement dans de nouveaux pays, dans un mouvement qui s'apparente à la recherche d'un mirage : celui d'une main d'œuvre

bon marché et disciplinée. Car ce mouvement aboutit inévitablement à recréer des mouvements syndicaux revendicatifs dans les pays où s'installe le capital.

Le propre des plateformes numériques est plutôt d'avoir externalisé la totalité de leur main d'œuvre et de se présenter simplement comme des intermédiaires entre des vendeurs de services (comme des « collaborateurs ») et des clients. De ce fait, les travailleurs des plateformes assument entièrement les risques liés à l'activité, tout en restant dépendants des plateformes pour l'organisation du travail et leur rémunération. De plus, parce qu'ils travaillent sous le statut d'indépendants, ils ne bénéficient ni de congés payés, ni d'un salaire minimum, ni de protections contre le licenciement. Mais la nouveauté d'un tel système se trouve surtout dans l'architecture technologique des plateformes, qui leur permet de mobiliser une vaste main-d'œuvre dispersée géographiquement sans avoir recours à un contremaître, ou à une discipline de bureau ou d'atelier. Cette architecture permet également de mettre en rapport des travailleurs et des clients qui autrement ne seraient jamais rencontrés. En cela, les plateformes constituent une extension du domaine du marché. Autrement dit, elles marchandisent des rapports qui autrefois ne l'étaient pas, elles contribuent à remplacer des rapports personnels (amitié, parenté, communauté, etc.) par des rapports marchands.

L'entreprise Wecasa propose par exemple des services à domicile aussi variés que le ménage, la garde d'enfant, des soins esthétiques ou du coaching sportif. (...) Un algorithme peut coordonner le travail, mais il peut difficilement discipliner les travailleurs. C'est pour cela que la plateforme a recours à un deuxième dispositif de mise au travail des livreurs : le système de rémunération à la pièce. Celui-ci intensifie le travail et force les travailleurs à s'y impliquer, c'est-à-dire à travailler plus vite. Cela ne va pas sans risques pour la santé des livreurs qui, afin de tenir les cadences, sont obligés de circuler de plus en plus vite, ou d'emprunter des passages dangereux. Le statut d'indépendant tient une place importante dans le système de contrôle du travail mis en place par Deliveroo : elle ne cotise pas à l'assurance chômage, ce qui augmenterait ses coûts opérationnels.

Les nouveaux prolétaires du numérique sont invisibilisés. Pourtant, dans le cas du *crowdwork*, ils sont derrière l'essor des plateformes numériques et du développement de l'intelligence artificielle. Afin de développer des intelligences artificielles ou de faire fonctionner des algorithmes, des plateformes numériques sous-traitent du travail à un ensemble vaste de personnes sur Internet, sous la forme d'appels ouverts. Des plateformes numériques décomposent le procès de travail en des dizaines, des centaines, voire des milliers de tâches qui sont ensuite proposées à une foule de personnes en télétravail. Ce travail, payé à l'unité – parfois seulement quelques centimes d'euro la tâche –, est ce qu'on appelle le micro-travail. Il consiste en une multitude d'activités extrêmement variées, de la retranscription de documents à la traduction de bouts de textes, en passant par la correction de bases de données ou le nettoyage du catalogue des sites de vente en ligne. Les micro-travailleurs sont aussi impliqués dans la constitution de bases de données visant à entraîner via le *machine learning* (par exemple recopier des devis, décrire des tickets de caisse, recopier des documents). Il s'agit notamment de produire des exemples pour développer des assistants vocaux ou des logiciels de reconnaissance d'images. (...) Cela ne concerne pas seulement des produits en train d'être développés, mais aussi des technologies déjà

commercialisées, ce qui montre que le micro-travail est une dimension structurelle, et non pas conjoncturelle, des intelligences artificielles.

Le propre du *crowdwork* est d'être aisément externalisable à l'étranger. Il suffit en effet de disposer d'un ordinateur ou d'un smartphone avec Internet pour pouvoir travailler pour ces plateformes. (...) Chaque temps mort, chaque queue de supermarché, chaque salle d'attente, chaque arrêt de bus devient un espace de travail temporaire. Les plateformes de micro-travail fonctionnent très souvent sans contrat : l'acceptation par les micro-travailleurs des conditions générales de la plateforme en fait office. Ce « contrat » est, de plus, conçu spécifiquement pour échapper aux critères juridiques de la subordination entre un salarié et un employeur.

Un système similaire existait au 19^e siècle, le *putting-out system*, ou tâcheronnat. Au 19^e siècle, malgré la révolution industrielle qui contribue à regrouper les salariés dans un seul et même endroit – la manufacture –, beaucoup de personnes travaillaient encore à domicile (notamment dans le tissage et la confection) ou n'étaient pas directement embauchées par un patron. Ces travailleurs étaient formellement indépendants, parce qu'ils travaillaient pour un « preneur d'ouvrage » et non pour un patron. Ainsi, il y avait toute une masse de travailleurs qui, n'étant pas liés par un contrat de travail à un capitaliste, étaient liés à lui par un lien de dépendance économique.

De même, dans l'économie numérique, les travailleurs sont aussi obligés de fournir leurs propres outils de travail (vélos, voitures, smartphones, ordinateurs, etc.). Ils sont payés à la tâche. Et ils peuvent du jour au lendemain, sans savoir pourquoi, être exclus de la plateforme, notamment suite à une mauvaise note d'un client ou pour s'être organisés dans des syndicats. Des formes de sous-traitance à des travailleurs « indépendants » ont continué à exister tout au long du 20^e siècle dans des industries non digitales telles que la pêche, l'exploitation forestière, la coiffure, le nettoyage ou la maintenance.

Le puissant syndicat allemand IG Metal a mis en place un site d'information « Fair Crowd Work » et un numéro d'appel afin de s'adresser aux micro-travailleurs. Les micro-travailleurs de la plateforme Amazon Mechanical Truk (AMT) ont également cherché à s'organiser. Tout d'abord dans des forums, tels que TurkerNation et MTurkGrind, afin de partager des bons plans, des informations sur leur employeur, d'échanger sur des problèmes, mais également de lever des fonds pour des collègues qui en avaient besoin. Ces forums, qui évoquent les sociétés de secours mutuel des travailleurs au début du 19^e siècle, ont abouti à la création de We Are Dynamo, un proto-syndicat virtuel. Dynamo a notamment permis de mener une campagne d'envoi de lettres à Jeff Bezos, fondateur d'Amazon, afin d'attirer son attention sur la situation des micro-travailleurs d'AMT. Cependant, le géant Amazon a très vite supprimé We Are Dynamo, qui était hébergé sur les serveurs d'AMT. La suppression de Dynamo a poussé plusieurs micro-travailleurs à continuer leur expérience d'auto-organisation en créant une nouvelle plateforme coopérative, Daemo, où les rémunérations plus élevées que chez AMT et où les règles de fonctionnement sont plus transparentes. (...) Le capitalisme de plateforme repose donc sur l'exploitation de livreurs, de conducteurs, de femmes de ménage, etc.

Il est difficile d'estimer le nombre de personnes qui travaillent pour des plateformes numériques et, parmi ces travailleurs, ceux pour qui il s'agit d'un emploi principal. Certaines personnes s'inscrivent sur plusieurs plateformes à la fois, ce qui complique la mesure. (...) Ne serait-ce qu'aux Etats-Unis, on trouve trois mesures différentes selon la méthode de comptage retenue, qui situent entre 1% et 6% la part de la population active concernée. En France, on estime que 7% des actifs travaillent pour des plateformes numériques, mais c'est seulement sur la base de l'auto-emploi.

Plusieurs des géants du numérique qui se présentent pourtant comme l'avenir du capitalisme ne cessent de perdre de l'argent. En 2019, Deliveroo a perdu 365,45 millions d'euros, un tiers de plus que l'année précédente. La même année, Uber a enregistré la plus grande perte de son histoire (il est intéressant de noter qu'une telle perte aurait provoqué la faillite de n'importe quel grand groupe industriel). Quant à Tesla, une autre entreprise de la Big Tech, elle a perdu 408 millions de dollars, malgré un volume de production de voitures record.

Le capitalisme de plateforme se trouve incapable de fidéliser la main d'œuvre : les rémunérations sont trop faibles (...) Le turnover fait que les travailleurs, peu familiarisés avec l'activité à réaliser, fournissent un travail d'une piètre qualité.

4

LE TRAVAIL DU FLUX

Les chaînes d'approvisionnement sont certes aussi vieilles que le commerce entre les individus. Mais c'est seulement depuis quelques décennies qu'elles ont pris leur forme contemporaine, s'organisant à l'échelle mondiale et permettant de faire circuler les biens à une vitesse jamais connue. Cette internationalisation des flux a donné naissance à ce que l'anthropologue Anna Tsing appelle un « capitalisme de chaîne d'approvisionnement ». Dans la continuité du chapitre précédent, on peut comprendre cette logistification du capitalisme comme une tentative, pour le capital, de faire face aux crises de rentabilité et aux conflits du travail – tentative qui crée de nouvelles concentrations de travailleurs dans des « hubs » ou « clusters » logistiques, c'est-à-dire des lieux d'entrée et de sortie des marchandises sur un territoire.

Le travail ne disparaît donc pas. Au contraire, il se développe : derrière les vitrines présentées aux consommateurs, une partie de la chaîne logistique fonctionne en invisibilisant le travail qui met en lien l'usine et le consommateur. Depuis la fin des années 2000, l'essor d'entreprises de la logistique et les reportages successifs consacrés aux conditions de travail dans les entrepôts ont nourri un intérêt politique et scientifique croissant pour ce secteur. A titre d'exemple, le reportage de Cash investigation du 26 septembre 2017, « Travail, ton univers impitoyable », a montré et dénoncé, images et entretiens à l'appui, les conditions de travail dans les entrepôts de Lidl.

D'un côté, le capitalisme logistique insiste sur la légèreté et la mobilité, de l'autre, il masque la « matérialité et la lourdeur des opérations d'entreposage et de manutention ». Les discours managériaux sur le juste-à-temps et le « zéro stock » - c'est-à-dire l'idée selon

laquelle les produits et les marchandises circuleraient de façon fluide, sans stocks et sans accrocs entre les différentes étapes du procès de production – y ont contribué. (...) Aux Etats-Unis seulement, Amazon a dû recruter, entre janvier et octobre 2020, plus de 427 000 nouveaux travailleurs, principalement des ouvriers pour les entrepôts.

La logistique a toujours joué un rôle dans la gestion des flux commerciaux, militaires ou encore alimentaires, mais ce n'est durant ces dernières décennies que le terme en est venu à désigner toute la chaîne d'approvisionnement et les fonctions associées (commande, transport, stockage, vente, livraison, etc.). La logistification répond donc au besoin qu'a le capital d'intégrer un procès de travail éparpillé à l'échelle du monde. Cependant, traverser l'espace est coûteux. D'où l'investissement du capital dans des innovations technologiques et organisationnelles afin de réduire le temps de circulation des marchandises et son coût. Car le capital ne fait pas que produire des marchandises, il doit également les déplacer.

D'autre part, l'émergence de la logistique en tant que secteur d'activité à part entière est apparue aux entreprises comme un moyen de résoudre le problème de la surproduction. Avant cette dernière, des biens étaient systématiquement produits en trop et les entreprises se trouvaient dans l'incapacité de les vendre à des clients. Avec le principe du juste-à-temps, les entreprises cherchent à approvisionner les clients (qu'ils soient des particuliers ou d'autres entreprises) en une certaine quantité de biens aux caractéristiques précises, et au bon moment, évitant ainsi les risques de surproduction. (...) C'est désormais le marché qui dicte aux fabricants quoi, comment et en quelle quantité produire d'après ce qu'achètent les clients. Par exemple, dans la grande distribution, ce sont les grandes multinationales comme Carrefour ou Walmart qui contrôlent la chaîne logistique et qui dictent aux fabricants la nature de leur production.

L'introduction du *lean management* dans les entreprises est allée dans ce sens. (...) Le plus souvent, ce modèle implique un « management par le stress » et des conditions de travail dégradées. Par exemple, à l'usine Toyota d'Onnaing, au nord de la France, où plus d'un tiers des employés ont subi des procédures de licenciement pour des raisons disciplinaires, les salariés et les syndicats dénoncent la mise en concurrence, la culpabilisation de ceux qui ne réussissent pas à atteindre les objectifs fixés, les heures supplémentaires obligatoires et systématiques, etc. Et il ne s'agit là que de la production de voitures. Lorsque le *lean management* est appliqué dans les hôpitaux, ses conséquences peuvent être littéralement mortelles.

L'allongement des chaînes d'approvisionnement nécessite une logistique plus efficace et une meilleure traçabilité des marchandises, d'où l'invention de moyens de transport nouveaux comme le container ou la palette, ou encore de meilleurs systèmes de gestion comme le code-barres ou les progiciels de gestion d'entrepôts, qui permettent que des marchandises produites et expédiées en un point quelconque du globe puissent être facilement identifiées et déchargées à l'autre bout du monde.

Les différents segments de ces immenses chaînes d'approvisionnement peuvent difficilement être pensés séparément, ils constituent tous du « travail de déplacement ». D'où l'essor, à partir des années 1980, de l'intermodalisme – terme qui désigne la capacité de lier différents segments de la chaîne d'approvisionnement, par exemple grâce aux

conteneurs. Ces derniers peuvent être déplacés des bateaux directement sur des camions ou sur des rails, ce qui a considérablement simplifié la circulation de marchandises.

Si les chaînes d'approvisionnement sont devenues de plus en plus longues, elles sont aussi devenues de plus en plus fragiles parce qu'elles dépendent d'un nombre de fournisseurs en moyenne toujours plus faible. Si l'on prend l'exemple de la filière automobile aux Etats-Unis, on constate que le nombre de fournisseurs des grands constructeurs a baissé d'à peu près un millier à six cents en vingt ans. Cela veut dire que la disruption d'un segment de la chaîne implique l'interruption de celle-ci dans son ensemble. De la même façon, la croissance continue du commerce mondial a pu contribuer à de véritables embouteillages dans les ports. Le 11 octobre 2004, 94 bateaux faisaient la queue pour décharger leur marchandise dans le port de Los Angeles / Long Beach. Ceci s'est répercuté ensuite sur le fret ferroviaire et sur le transport routier. Des conducteurs de camion ont refusé de transporter des marchandises en raison d'un temps d'attente trop long et non rémunéré.

La pandémie mondiale de Covid-19 a encore une fois montré que la logistique est à la fois un secteur stratégique du capitalisme contemporain et son talon d'Achille. (...) La pénurie de composants électroniques, début 2021, en est un parfait exemple. La crise sanitaire a provoqué une augmentation de la vente de matériel électronique (ordinateurs, smartphones, etc.) en raison du télétravail. Cette dynamique s'est poursuivie avec la reprise de la production et de la vente d'automobiles, lesquelles intègrent de plus en plus de semi-conducteurs.

La « manutention » et le « stockage » sont devenus des activités « logistiques », tandis que l'« entrepôt » est devenu peu à peu la plateforme logistique. (...) Les frontières entre production et circulation, ou entre fabrication et transport, sont de plus en plus floues. Dans la tradition fordiste, la production était localisée à un seul endroit. (...) Aujourd'hui, on compte de moins en moins d'usines intégrées en Europe, c'est-à-dire d'usines qui rassemblent l'intégralité du procès de travail. Le travail qui autrefois était accompli en amont, tel que la préparation, le contrôle de la qualité ou d'emballage (et parfois même certaines tâches de préfabrication ou de pré-assemblage), a été externalisé à des entrepôts et à des centres de distribution, créant de milliers de nouveaux emplois tout au long de la chaîne d'approvisionnement en y étalant la production.

Cet étalage de la production à l'échelle d'une région ou du monde entier signifie que la chaîne d'approvisionnement est devenue l'usine elle-même. (...) L'invention du container et sa mise en usage dans le transport maritime à partir des années 1950 a contribué à la suppression de dizaines de milliers d'emplois dans les ports du monde entier. Le container a également forcé les ports et les chemins de fer à s'adapter aux nouveaux standards du commerce mondial,, ce qui a par la suite permis la construction de porte-conteneurs de plus en plus grands et la modernisation des ports : si la décharge des anciens navires pouvait durer une semaine, celle d'un porte-container ne prend qu'une à deux journées.

Enfin, les années 2010 ont été marquées par l'apparition de robots dans les entrepôts. L'introduction des robots H :Drive dans les entrepôts d'Amazon, conçus par sa filiale Amazon Robotics, a été annoncée en grande pompe. Ils remplissent une fonction

similaire aux AGV présents dans l'industrie automobile décrits au chapitre 1 : ils déplacent les étagères contenant les colis de la zone de stockage vers des postes de préparateur.

Cependant, la logistique est un secteur où les marges sont faibles, en raison de la concurrence acharnée qui y sévit. (...) les entreprises (...) s'appuient donc toujours sur une vaste main-d'œuvre par qualifiée et mal rémunérée qui peut accomplir le travail tout aussi bien que les robots. Les défenseurs enthousiastes d'entrepôts entièrement automatisés risquent donc d'attendre encore longtemps avant de voir leurs rêves devenir réalité. Au contraire, lorsque de nouvelles technologies sont introduites, plutôt que de détruire des emplois ou d'améliorer les conditions de travail en soulageant les travailleurs, elles produisent les effets décrits plus haut à propos d'autres industries : intensification du travail et déqualification de la main d'œuvre.

Rien qu'en Ile-de-France, 8800 établissements du secteur de la logistique réunissent 190 000 salariés, hors intérimaires. (...) Situés souvent sur des axes routiers, ces établissements ressemblent à d'immenses boxes en tôle, dont les quais de livraison semblent être la seule ouverture. (...) Souvent le stock est transféré des magasins vers les entrepôts pour permettre un premier gain de temps, d'espace et de main d'œuvre. En attendant d'être expédiées dans les magasins, les marchandises peuvent donc être stockées pendant plusieurs semaines dans les entrepôts.

Le travail dans ces établissements commence lorsqu'un camion livre les marchandises sur le quai de l'entrepôt. (...) Lorsqu'une commande est passée, des ouvriers sont chargés de la préparer. Les méthodes de préparation des commandes sont variées et peuvent être plus ou moins automatisées, mais restent très physiques.

Lorsque la surveillance n'est pas suffisante, ce sont les bas salaires et le système de primes qui garantissent la mise au travail. En cela, ces entrepôts sont de véritables « usines à colis » au sein desquelles les conditions de travail ne diffèrent fondamentalement en rien de celles qui caractérisent les ateliers de fabrication. En termes d'accidentologie, le secteur de la logistique dépassée même le BTP, où les maladies professionnelles sont pourtant très nombreuses et très handicapantes.

La notion d' « ouvrier de la logistique » ne correspond à aucune catégorie de la statistique publique en France. Dans les classifications de l'Insee, ils sont rangés dans la catégorie « ouvriers », parmi les « ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport » et les « ouvriers non qualifiés de type industriel ». Plusieurs estimations se font donc concurrence, mais une estimation fiable affirme qu'en 2017, en France, le secteur logistique hors transport concentre près de 990 000 emplois, dont 790 000 emplois ouvriers. L'évolution sur le temps long est frappante, car ils n'étaient que 683 000 en 1982. A titre de comparaison, les ouvriers de la filière automobile bastion industriel et syndical en France, ne sont plus 190 000.

Les concentrations apparues en quelques années de centaines, voire de milliers d'ouvriers, travaillant dans de mauvaises conditions et avec peu de perspectives de carrière dans des clusters logistiques ont très vite provoqué des grèves et, plus généralement, des conflits dans le secteur. Le sociologue italien Alessandro Delfanti se demande si Amazon

n'est pas devenu l'équivalent de ce que représentait Fiat dans les années 1960 en Italie. Cette comparaison est lourde de conséquences. L'usine Fiat à Turin a été le lieu de plusieurs grèves sauvages pendant l'« automne chaud » italien de 1969 qui a inauguré une décennie de conflits sociaux dans la péninsule. Pendant les années précédentes, l'usine avait connu un afflux massif de jeunes immigrés du sud de l'Italie vers le nord industriel. Ces jeunes ne connaissaient pas grand-chose au travail à la chaîne et à la discipline industrielle. En même temps, les syndicats se sont trouvés incapables d'établir des rapports avec cette nouvelle main-d'œuvre. C'est ainsi que l'usine est devenue une poudrière prête à exploser.

DE manière analogue, les centres de distribution d'Amazon connaissent un afflux massif de jeunes travailleurs (...). Comme les ouvriers italiens des années 1960, ils ont peu d'expérience – quand ils en ont une – des conditions de travail dans les entrepôts et n'ont aucun lien avec les syndicats. Pourtant, ils ont déjà été acteurs de plusieurs grèves aux Etats-Unis, en France, en Italie ou encore en Allemagne.

Le nord de l'Italie a connu une vague de grèves victorieuses dans le secteur logistique en 2011-2013. Des centaines de travailleurs d'entrepôts pour une grande part des migrants primo-arrivants, ont rejoint les conflits et ont adhéré massivement au syndicat d'extrême gauche SI Cobas. En même temps, les luttes dans le secteur logistique se sont développées aussi aux Etats-Unis, comme celle du premier mai, menées en pleine pandémie de Covid-19 dans l'entreprise Amazon.

5

QUELLE POLITIQUE FACE A LA « CRISE » DU TRAVAIL ?

Des propositions concrètes pour répondre à la « crise » du travail ont gagné en importance dans le débat public à la suite de la crise économique de 2008, puis de la crise sanitaire mondiale. Mais aucune ne me semble à la hauteur des enjeux. On peut distinguer trois types de propositions.

La première consiste à démarchandiser le travail, c'est-à-dire le protéger des lois du marché. Cette proposition met en avant tantôt la perspective d'un « grand remplacement technologique », tantôt celle d'une généralisation de la précarité, pour défendre l'idée que le travail devrait être décorrélé de toute participation à l'emploi et au salariat, ce qui revient souvent à défendre un revenu universel (ou, plus récemment, la garantie d'emploi).

La deuxième proposition se présente comme un appel à démocratiser le travail, c'est-à-dire à répartir et partager le pouvoir dans l'entreprise. Les salariés se trouveraient mis sur un pied d'égalité avec les employeurs et les actionnaires, ce qui leur permettrait de prendre part aux décisions concernant l'avenir du travail et la répartition des profits.

Enfin, selon la troisième orientation – plus marginale -, l'enjeu est de se libérer du travail en tant que tel. Il s'agit, dans cette optique, d'embrasser la « crise » du travail pour se débarrasser de celui-ci une bonne fois pour toutes.

Toutes ces propositions souffrent du même écueil : elles restent prisonnières de l'horizon que représente l'économie capitaliste, modèle où les entreprises appartiennent à une poignée d'individus, où la grande majorité est contrainte de vendre sa force de travail, et où l'accumulation des profits est la finalité principale de la production. Pour les unq, il s'agit d'envisager des mesures palliant les conséquences des transformations contemporaines du travail, pensant qu'il faudrait voter la « bonne réforme » pour remédier aux maux du capitalisme. Pour les autres, les mesures se limitent à des solutions individuelles, ce qui tend à dissoudre tous les sujets collectifs et ainsi à ôter toute dimension subversive au travail.

Le revenu universel est présenté depuis plusieurs années comme une solution aux problèmes posés par les transformations du travail. (...) Celui-ci est présenté comme une réponse tantôt à une éventuelle automatisation totale, tantôt à la disparition considérée comme inévitable du salariat.

Parmi ceux qui commencent à défendre le revenu universel, on trouve aussi des théoriciens marxistes ou postmarxistes qui pensent que l'automatisation dessine un futur sans travail. Selon ces derniers, le chômage technologique dégagerait beaucoup de temps libre. Or il s'agit là d'un temps dont personne ne pourrait vraiment profiter en l'absence de revenus. Le revenu universel permettrait de résoudre ce problème. Il serait financé par des impôts très élevés sur les activités des ingénieurs et des informaticiens des entreprises de la Big Tech, les seuls qui continueraient à « travailler ». Le revenu universel changerait aussi le rapport de force entre capital et travail en faveur de ce dernier, car les travailleurs seraient moins dépendants des employeurs pour leur subsistance. (...) Ils pourraient choisir quel travail ils voudraient réaliser (chose impossible aujourd'hui) (...) Le travail sortirait du « royaume de la nécessité » dont parle Marx et deviendrait ce qu'il n'a jamais été, une activité volontaire.

La défense d'un revenu universel a gagné en popularité après la crise économique de 2007-2008. (...) Alors que le revenu universel est présenté souvent comme une mesure de justice sociale, voire comme une « voie capitaliste vers le communisme », il s'agit avant tout d'une mesure qui s'inscrit dans une tradition libérale. Replacée dans l'histoire récente des politiques publiques d'assistance, l'idée d'un revenu universel prend tout son sens. Les réformes néolibérales de l'Etat des années 1980 ont cherché à imposer l'idée que les aides sociales relevaient de la charité et non pas d'une forme de solidarité redistributive liée au travail. D'une lutte contre les inégalités portée par le mouvement ouvrier, nous sommes passés à une lutte contre la pauvreté portée par l'action publique.

Un des effets les plus, pernicieux du revenu universel se trouve dans le fait qu'il remplace la relation salariale – où le pouvoir collectif des travailleurs s'exprime dans des conflits collectifs ou dans des négociations collectives – par une relation individuelle à l'Etat. (...) En se limitant à une réforme, il réduit la perspective communiste à une simple répartition des richesses, il ne défend pas un autre projet de société. (...) Cette revendication en dit moins sur les transformations du travail que sur l'abandon par la gauche de l'espoir et de l'ambition de construire une société radicalement différente.

Si l'on examine les données sur le temps de travail, on voit que le royaume de la liberté s'est déjà agrandi : le temps de travail annuel moyen a été réduit de moitié entre les années 1800 et les années 2000 en France, passant, sous l'effet de la législation sur le travail, et des luttes du mouvement ouvrier, entre autres, de 3000 heures par an en moyenne à 1600 au tournant du millénaire. La première législation du travail de l'époque moderne en France est la loi du 22 mars 1841 sur le temps de travail des enfants dans les usines. Avec cette mesure a débuté un long processus de réduction du temps de travail qui s'achève sur les lois Aubry de 1998 et de 2000 qui mettent en place les 35 heures.

Dans l'histoire du mouvement ouvrier, la réduction du temps de travail est associée au temps libre et aux loisirs, à un temps dérobé à l'emprise des employeurs. Elle est vue aussi par le mouvement ouvrier comme un moyen de répartir le travail entre toutes et tous et, ainsi, de contribuer à résorber le chômage et la précarité. Pourquoi la charge de travail devrait-elle être concentrée sur certains, tandis que d'autres subiraient le chômage et sont condamnés à la misère sociale ? Pourquoi devrait-on perdre notre vie à la gagner ?

Depuis quelques décennies, on constate en France une stagnation de la baisse du temps de travail, quand ce n'est pas une augmentation de celui-ci, de même qu'un développement du temps de travail à des horaires « atypiques », c'est-à-dire les week-ends ou la nuit. Une étude de 2015 montre que seulement 25,4% des salariés déclarent travailler 35 heures par semaine, alors que 21,8% déclarent travailler entre 36 et 39, 15,1% entre 40 et 44 et 16,6% déclarent travailler 45 heures ou plus.

Pour une majorité de salariés, les 35 heures n'existent tout simplement pas. La mise en place des 35 heures a aussi montré qu'une mesure qui se voulait progressiste peut se retourner contre les salariés. Des travaux ont montré que les 35 heures ont été utilisées par les entreprises comme un levier de flexibilisation du temps de travail et d'intensification de ce dernier. (...) le samedi est habituellement travaillé par un quart des salariés, tandis que plus d'un salarié sur dix travaille dimanche. Enfin, le travail de nuit est aussi très courant, puisque plus d'un tiers des salariés travaille habituellement ou occasionnellement entre 20 heures et minuit.

Dans un secteur qui a un fonctionnement saisonnier, des périodes de chômage technique alternent avec des périodes d'activité intense. A cela s'ajoute la mise en place de dispositifs de rattrapage de la production lorsqu'il y a des pannes ou des ruptures d'approvisionnement. L'entreprise se charge d'organiser cette flexibilité pour que le temps de travail moyen annuel soit de 35 heures. Ceci veut dire que le temps libre (...) ne l'est plus vraiment.

Aux Etats-Unis, entre les années 1980 et les années 2000, le nombre de pauses a baissé de 30% pour les hommes et de 34% pour les femmes. De la même manière, la durée des pauses a baissé de 29% et de 25% respectivement. Le temps entre deux pauses a aussi augmenté de 20% pour les hommes et de 27% pour les femmes. Ces fractions de temps, en apparence négligeables, sont une source de profits pour les entreprises.

Une réduction du temps de travail ne peut vraiment avoir de sens que si ce temps est lui-même libéré de la domination du capital. Comme le rappelle l'économiste Michel

Husson : « On ne peut être libéré de l'asservissement du salariat seulement à mi-temps : être exploité, contraint à un travail aliéné, ne serait-ce que deux heures par jour, c'est être asservi le reste du temps. » (...) Il faut changer le travail lui-même et non pas seulement réduire le temps qu'on y consacre.