

MOUVEMENTS

CLÉS POUR L'ACTION POPULAIRE



GAGNER NOS VIES

0,4% APRÈS LES APPLAUDISSEMENTS, LA GIFLE - LE RAPPORT SALARIAL FONDEMENT DE L'ÉCONOMIE CAPITALISTE - RELANCER L'ÉCONOMIE EN BLOQUANT LES SALAIRES ? - NOUS SOMMES ESSENTIELLES ! - LE SALARIAT ET LA SURVIE DES COURSIERS - S'EN SORTIR SANS PAPIERS, EN LUTTE POUR LA DIGNITÉ - L'ARMÉE DE RÉSERVE FACE À LA PANDÉMIE : LA LOGIQUE DU SYSTÈME - POURQUOI LE SALAIRE MINUM A GAGNÉ LÀ OÙ BIDEN N'A PAS PU LE FAIRE - LE SALAIRE MÉNAGER, UNE REVDICATION DATÉE POUR UN DÉBAT D'ACTUALITÉ - LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL : UN COMBAT D'AUJOUR'HUI



S O M M A I R E

EDITO	5
0,4% APRÈS LES APPLAUDISSEMENTS, LA GIFLE	8
LE RAPPORT SALARIAL, FONDEMENT DE L'ÉCONOMIE CAPITALISTE	13
RELANCER L'ÉCONOMIE EN BLOQUANT LES SALAIRES ?	18
NOUS SOMMES ESSENTIELLES !	22
LE SALARIAT ET LA SURVIE DES COURSIERS	26
S'EN SORTIR SANS PAPIERS, EN LUTTE POUR LA DIGNITÉ	29
L'ARMÉE DE RÉSERVE FACE À LA PANDÉMIE : LA LOGIQUE DU SYSTÈME	34
POURQUOI LE SALAIRE MINUM A GAGNÉ LÀ OÙ BIDEN N'A PAS PU LE FAIRE	39
LE SALAIRE MÉNAGER, UNE REVENDICATION DATÉE POUR UN DÉBAT D'ACTUALITÉ	46
LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL : COMBAT D'AUJOURD'HUI	51

**« TOUT LE MONDE PEUT JOUIR D'UNE VIE LUXUEUSE FAITE DE LOISIRS
SI LA RICHESSE PRODUITE PAR UNE MACHINE EST PARTAGÉE, OU ALORS,
LA PLUPART DES GENS PEUVENT FINIR MISÉRABLEMENT PAUVRES
SI LES PROPRIÉTAIRES DE CES MACHINES ORGANISENT AVEC SUCCÈS
LEUR LOBBYING CONTRE LA REDISTRIBUTION DES RICHESSES. »**

Stephen Hawking

EDITO

GAGNER

NOS VIES

Thomas Englert
CIEP-MOC

SELON LE FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL L'IMPACT DU « GRAND CONFINEMENT » - L'ARRÊT DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DÛ NOTAMMENT AU CONFINEMENT D'UNE GRANDE PARTIE DES TRAVAILLEUR. EUSE.S DANS LE MONDE – POURRAIT ATTEINDRE 9 TRILLION DE DOLLARS (9000 MILLIARDS) SUR 2020-21. UN CHIFFRE QUI DONNE LE TOURNIS, MAIS SURTOUT QUI RAPPELLE QUE CE SONT LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS QUI PRODUISENT LA RICHESSE : SANS NOUS, NI PRODUCTION, NI PROFITS, NI DIVIDENDES.



Pourtant, depuis des décennies, une partie toujours plus grande de la richesse produite est accaparée par les actionnaires et les capitalistes. Au nom de la lutte contre le chômage, patrons et gouvernements continuent d'imposer la diminution des salaires, l'allongement du temps de travail et la « flexibilisation » tout en démantelant la Sécu et en distribuant des subventions aux entreprises qui finissent directement dans la poche des détenteurs du capital.

Alors que le nouvel accord interprofessionnel (AIP) confirme que ni les travailleur.euse.s qui ont risqué leur santé ni celles et ceux qui ont souffert le plus pendant la pandémie ne seront récompensés et que les plans de relance ne saisissent pas l'occasion de suivre une nouvelle voie, vers une société plus juste, plus démocratique et plus écologique, nous avons voulu poser la question du salaire, de la rétribution du travail et de la distribution de la richesse produite.

Le constat est dur. Au cœur de l'économie, les travailleur.euse.s voient leurs salaires, leurs conditions de travail et leur protection fondre toujours plus vite. En première ligne, les secteurs à majorité féminine sont sacrifiés et rétribués bien en-deçà d'une existence digne. En parallèle, celles et ceux que le marché du travail exclut, les racisé.e.s, les jeunes, les immigré.e.s avec et sans-papiers, évoluent dans une réalité où le travail stable, avec une sécurité sociale protectrice semble relever désormais de l'ordre du rêve ou du fantasme, voire d'un piège coincé entre contrôle et précarité.

Pourtant les travailleuses et les travailleurs ne demandent pas la lune, contrairement aux « stupidités » des millionnaires : se vêtir et se loger décemment, manger à sa faim, l'éducation, la santé et la protection contre les aléas de la vie, du temps pour le repos et le loisir,... ce n'est donc pas une question d'argent mais de justice, de dignité et de vie. Lutter pour un revenu décent, une augmentation, la réduction du temps de travail, c'est lutter pour gagner nos vies, gagner « la » vie, gagner une société où on produit pour répondre aux besoins des gens en respectant la nature, plutôt que pour l'avidité sans fin des actionnaires. C'est dans l'articulation des luttes des marges pour un revenu digne et celles des travailleur.euse.s pour défendre (et reconstruire) leurs emplois stables et la Sécu que nous voulons contribuer à construire le rapport de forces face aux détenteurs du capital et à des gouvernements qui n'offrent pas de cadeaux.



0,4%. APRÈS LES APPLAUDISSEMENTS, LA GIFLE.

Par Clarisse Van Tichelen
Service d'études de la CNE

« APRÈS LES APPLAUDISSEMENTS, LA GIFLE », C'EST CE QU'ON POUVAIT LIRE SUR LE TRACT DU FRONT COMMUN SYNDICAL EN JANVIER DERNIER APRÈS LA PUBLICATION DU RAPPORT DU CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE INSTAURANT LA MARGE À 0,4%. CETTE MARGE CONSTITUE LE PLAFOND QUE LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE DES TRAVAILLEUR.S DU SECTEUR PRIVÉ NE PEUVENT DÉPASSER POUR LES DEUX PROCHAINES ANNÉES (2021 ET 2022). 0,4%, CELA CORRESPOND À UNE AUGMENTATION DE 6€ BRUTS PAR MOIS POUR LE SALAIRE MINIMUM ET 13€ BRUTS PAR MOIS POUR LE SALAIRE MÉDIAN. CETTE MARGE EST DÉTERMINÉE PAR LA LOI DE 1996 QUI VISE À « GARANTIR LA COMPÉTITIVITÉ » DU PAYS ET DE SES ENTREPRISES. LES SYNDICATS CRITIQUENT DEPUIS LONGTEMPS L'ESPRIT MÊME DE CETTE LOI BASÉE SUR UNE CERTAINE CONCEPTION DE L'ÉCONOMIE, DES SALAIRES ET DE LA CRÉATION D'EMPLOI QUI, BIEN QUE PARTAGÉE PAR L'ÉCONOMIE MAINSTREAM ET PAR LE BANC PATRONAL, A DU MAL À RÉSISTER À L'ÉPREUVE DES FAITS. TROIS CRITIQUES FONDAMENTALES PEUVENT LUI ÊTRE ADRESSÉE : LA LOI DE 1996 REPOSE SUR UNE LOGIQUE ÉCONOMIQUE ABSURDE, ELLE EST INJUSTE SOCIALEMENT ET SON LOGICIEL DE CALCUL EST TRUQUÉ.

LA LOI DE 1996 : UNE ABSURDITÉ ÉCONOMIQUE

La loi de 1996 repose sur une conception de la compétitivité centrée sur le « coût salarial »¹. Les salaires des travailleur.se.s de Belgique ne peuvent augmenter plus rapidement que la moyenne de ceux des pays voisins au risque de mettre en danger la compétitivité de notre plat pays. Elle pose l'hypothèse qu'une augmentation relative de nos salaires a pour effet de diminuer nos performances à l'exportation. Cependant, les études empiriques montrent que ce lien entre salaires et exportations est loin d'être univoque dans le temps et dans l'espace. De plus, cette loi s'applique à l'ensemble du secteur privé sans aucune distinction entre secteurs. Or, beaucoup de secteurs de l'économie belge sont peu soumis à la concurrence internationale et de ce fait, rendent cette logique de la compétitivité peu pertinente à leur égard. Au contraire, c'est même un non-sens économique de limiter les augmentations de salaires pour les secteurs qui dépendent fortement de la consommation des ménages. De manière générale, la science économique mainstream a une fâcheuse tendance à analyser les salaires sous le seul angle de la compétitivité au lieu de les voir aussi comme un moteur de l'économie.

Même en acceptant cette logique de la compétitivité, la loi devrait alors porter autant attention aux salaires qu'aux coûts de l'entreprise. Or, elle se garde bien de le faire : aucun mécanisme aussi contraignant ne limite la croissance du coût des intrants intermédiaires (notamment l'énergie ou les



Grève du 29 mars

loyers) ou du coût du capital. Un article de la loi permet pourtant de prendre des mesures de modération des dividendes ou des loyers mais il n'a jamais été mis en œuvre.

UNE LOI SOCIALEMENT INJUSTE

Cette loi permet d'é luder la question principale qui devrait être au cœur du débat de société : la répartition des richesses entre travail et capital. De quoi parle-t-on ? Quand une entreprise (ou une économie) produit de la richesse (mesurée par le PIB pour l'ensemble de l'économie), il y a une première répartition de cette richesse entre travailleur.se.s (leurs salaires) et capital. Aujourd'hui en Belgique, si une entreprise a une valeur ajoutée de 100€, 66€ vont rémunérer les travailleur.se.s et 34€ vont rémunérer le capital. Ce qu'on appelle la part salariale, la part de la richesse qui va aux salaires, ne cesse de diminuer (voir encadré P12).

Augmenter collectivement les salaires, c'est aussi un enjeu de répartition des richesses entre travailleur.se.s : pour bon nombre de travailleur.se.s, la marge salariale négociée tous les deux ans est la seule manière de voir réellement augmenter leurs salaires. Seule une minorité de travailleurs à hauts revenus parviennent à contourner la marge soit en négociant des augmentations individuelles soit en étant rémunérés par des avantages extralégaux qui ne sont pas soumis à la marge

salariale. A titre d'exemple, le salaire des CEOs du Bel20 a augmenté de près de 50% entre 2014 et 2019², bien plus que les marges salariales prévues pour ces années-là.

Enfin, la norme salariale provoque aussi le sous-financement de la Sécurité sociale. D'une part, en ne faisant pas suffisamment augmenter nos salaires bruts et donc, les cotisations sociales, qui sont sa principale source de financement. D'autre part, en encourageant certaines formes de rémunérations alternatives (ces fameux avantages extralégaux) qui ne sont pas soumis à la marge salariale et bénéficiant, pour la plupart d'entre eux, de taux réduit de cotisations sociales.

UNE LOI TECHNIQUEMENT BIAISÉE

Le logiciel qui calcule la marge salariale est truqué. D'abord, le « coût salarial » est calculé par heure et non pas par unité produite. Cela signifie que les différences de

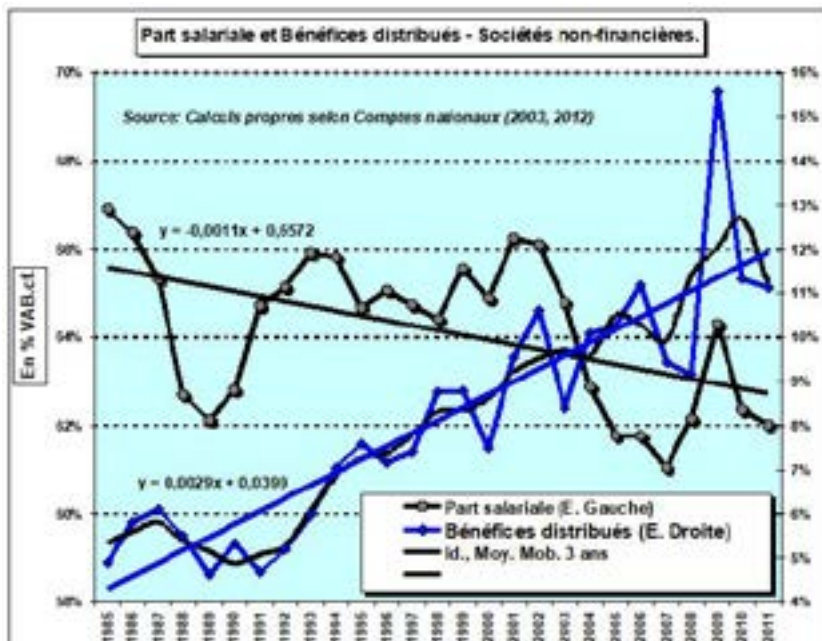
productivité entre pays ne sont pas prises en compte. Comme la Belgique a un niveau de productivité plus élevé que ses pays voisins, on gonfle le coût salarial belge en ne prenant pas en compte cette donnée. Mais plus encore, le coût salarial horaire tel que calculé par la loi est bien éloigné du coût salarial horaire réel. En effet, une série de truquages ont été effectués afin

de faire augmenter ce coût salarial horaire : ainsi, les subventions salariales et les réductions de cotisations sociales dues

au tax shift ne sont pas prises en compte. La marge peut aussi être rabotée pour combler un soi-disant « handicap historique des coûts salariaux », qui existerait avant 1996. Ce concept est une nouvelle invention du patronat pour brider les augmentations salariales. On aurait plutôt envie de calculer un remboursement que les patrons doivent aux travailleurs pour toutes les fois où ils se sont fait du profit sur le dos de la santé et de la qualité de vie de ces derniers.

LES LIGNES ONT BOUGÉ... MAIS PAS ASSEZ

Depuis janvier, les syndicats mènent un combat contre ce carcan de la loi de 1996, contre une marge impérative de 0,4% et pour négocier librement de réelles augmentations de salaires. Après plusieurs mobilisations dont une grève générale le 29 mars 2021, les lignes ont finalement bougé. Alors que le patronat restait inflexible, la balle a été renvoyée dans le



camp du gouvernement qui a finalement tranché : ce sera bien une marge impérative de 0,4% à laquelle peut être ajoutée une prime « corona ». Les fondements idéologiques sur lesquels repose la loi de 1996 sont en train de rompre. Plusieurs économistes flamands renommés ont critiqué les fondements économiques de la loi et le gouvernement lui-même décide de ne pas la respecter en créant cette prime corona.

Cependant, la revendication majeure du mouvement syndical - une modification de la loi de 96 et des négociations salariales libres - n'a pas (encore) été obtenue. Et cette prime corona est loin de passer la barre des revendications syndicales. Elle pourra être négociée en entreprise et, on l'espère, par secteur. Elle constitue un plafond (de 500€) et non un plancher. Elle sera attribuée sous la forme d'un chèque consommation et ne permet donc pas au

travailleur de disposer librement de son salaire. Elle ne finance que très peu la sécurité sociale et pas du tout les services publics. La définition même d'une prime est qu'elle n'est pas récurrente et n'assure donc pas une augmentation pérenne des salaires. Elle laisse donc un sacré goût amer. Si le combat de ces derniers mois n'a pas permis d'obtenir une modification de la loi, il a montré toute l'absurdité de cette dernière. Nous continuerons à mener cette bataille.

1. Le « coût salarial » est une notion utilisée dans la loi, c'est à ce titre que nous la reprenons ici même si nous critiquons ce concept qui fait totalement oublier que c'est le travail qui est à l'origine de la production de la valeur ajoutée dans l'entreprise.
2. Source : Vlerick Business School

LA PART DE LA RICHESSE QUI RÉMUNÈRE LES TRAVAILLEURS NE CESSE DE DIMINUER

La richesse produite dans une économie, qu'on appelle souvent la valeur ajoutée, est répartie en deux parts. La part salariale est la part de la richesse qui rémunère les travailleurs à l'inverse de la part du capital qui désigne la part de la richesse qui rémunère le capital, notamment sous forme de dividendes. La part salariale ne cesse de diminuer depuis 1996 et même depuis les années 1980 où elle avait atteint son plus haut niveau. Si on se concentre sur le partage de la richesse entre travail et capital dans le secteur privé marchand, on constate une tendance de long terme à la baisse de la part salariale. Ainsi, en 1980, la part salariale se situait autour de 65% alors qu'elle est descendue à 56% en 2018. En un peu moins de 40 ans, le capital s'est donc accaparé près de 10% de la richesse en plus. Cela signifie qu'on assiste à une répartition de plus en plus inégalitaire de la richesse en faveur du capital et au détriment des travailleurs. Une baisse de la part salariale a pour conséquence automatique de faire augmenter les inégalités. En effet, contrairement aux millions de travailleurs qui se partagent la part salariale, la part du capital, est, elle, concentrée sur très peu de têtes et contribue de manière beaucoup moins

importante au financement de l'Etat et de la sécurité sociale.

Il est également nécessaire d'analyser la composition de la part du capital, autrement dit, à quoi cette part est dédiée. Est-ce que l'augmentation de la rémunération du capital sert à augmenter les investissements dans l'entreprise ou à mieux rémunérer les actionnaires ? La réponse ne fait aucun doute. Les bénéfices distribués – principalement sous forme de dividendes – ont connu une hausse importante de près de 8% de la valeur ajoutée entre 1985 et aujourd'hui. Cela correspond quasi parfaitement à la baisse de la part salariale sur la même période. Cela signifie que l'argent qui ne revient pas aux travailleurs ne sert pas à investir dans l'entreprise mais bien à rémunérer les actionnaires. L'évolution du taux d'investissement confirme ce constat : depuis 1980, on assiste à une tendance générale à la baisse du taux d'investissement. Ces quelques chiffres permettent, à eux seuls, de contester la logique économique de la loi de 1996 qui affirme qu'une maîtrise des salaires garantit la compétitivité et l'emploi alors que cette dernière permet surtout de mieux rémunérer le capital.

LE RAPPORT SALARIAL, FONDEMENT DE L'ÉCONOMIE CAPITALISTE

Par Bastien Castiaux
Rethinking Economics

LA BELGIQUE COMPTE AUJOURD'HUI PLUS DE 4 MILLIONS DE TRAVAILLEUR.S.E.S SALARIÉ.E.S¹. CEUX-CI SONT PRÉSENTS DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE L'ÉCONOMIE BELGE ET TRAVAILLENT DANS DES CADRES INSTITUTIONNELS VARIÉS : ENTREPRISES PRIVÉES, À BUT LUCRATIF OU NON, ADMINISTRATIONS PUBLIQUES, STRUCTURES COLLECTIVES. IL SERA ICI AVANT TOUT QUESTION DU SALARIAT TEL QU'IL SE DÉPLOIE DANS LES INSTITUTIONS PRIVÉES À BUT LUCRATIF, OU, POUR UTILISER UN TERME ÉQUIVALENT, CAPITALISTES. MALGRÉ L'IMPORTANCE DU SALARIAT, PAR SON NOMBRE ET LE TEMPS QU'IL OCCUPE DANS LA VIE DE CEUX QUI Y PARTICIPENT, SA NATURE PROFONDE CONTINUE D'ÊTRE DISSIMULÉE.

Les définitions usuelles du salariat posent qu'il s'agit d'un mode de rémunération du travail par le salaire, dans le cadre d'un contrat de travail. Ces deux éléments, contrat et salaire, permettent de développer deux dimensions de ce rapport social : l'oppression et la domination économique d'une part, l'exploitation économique de l'autre.

LE SALARIAT, UN RAPPORT SOCIAL D'OPPRESSION ET DE DOMINATION

Le fait que le salariat soit un rapport social n'échappe à personne. Ainsi, tout salarié sait bien que sa position implique une relation spécifique entre lui et le patron ou entre lui et l'entreprise qui l'emploie. Néanmoins, un tel rapport ne relève pas seulement de l'interpersonnel. En outre, il procède d'un rapport aux choses qu'il convient de détailler brièvement.

Le processus de travail, à travers lequel les humains transforment la nature pour subvenir à leurs besoins, mobilise au moins deux ensembles de « facteurs de production ». D'un côté, les moyens de production, constitués des matières premières, des ressources naturelles et de produits déjà transformés comme les machines et les outils. D'un autre, la force de travail, logée chez les travailleur.se.s. Ces deux ensembles sont évidemment étroitement liés et absolument nécessaires à la bonne réalisation de la production. Sans moyens de production, il n'y a guère de matière à transformer par le travail ou d'outils à disposition pour le faire. En contrepartie, les ressources ne se transforment pas d'elles-mêmes en vue de répondre à des

besoins sociaux et les usines sont bien silencieuses sans l'application du travail humain².

Dans une économie capitaliste, comme la nôtre, les travailleur.se.s ne détiennent pas les moyens de production, les outils et les machines qu'ils ont pourtant eux-mêmes fabriqués et dont ils ont besoin pour travailler. Ces moyens sont la propriété d'une autre partie de la population, les capitalistes, qui en contrôlent donc l'utilisation et l'accès. Cette relation inégale aux moyens de production a pour conséquence un rapport social entre classes : les travailleur.se.s sont mis et maintenus dans une position où ils n'ont plus que leur force de travail à vendre aux capitalistes s'ils veulent accéder aux moyens de production, travailler, obtenir un revenu et vivre. Dans cette situation, les travailleur.se.s ne sont plus non plus en mesure de décider collectivement de la manière dont ils organisent leur travail, des objectifs poursuivis, de ce qui est produit et de ce qu'ils font avec le fruit de cette production. A contrario, les capitalistes, reconnus légalement dans leurs privilèges propriétaires par l'Etat, sont en position de décider de presque tout : quoi, quand, comment, où et pourquoi produire. Plus globalement, cela donne à la classe capitaliste un énorme pouvoir sur les choix économiques d'une société toute entière.

De fait, derrière la « liberté » affichée de pouvoir se tourner vers un employeur ou un autre, réside la menace constante de la destitution et de la précarité. En fait, nous sommes ici confrontés à la première dimension du rapport salarial, à savoir



l'oppression économique, où un groupe social est exclu par la contrainte – légale ou physique – d'un accès libre aux ressources essentielles à une vie digne, par et au bénéfice d'un autre groupe, ce qui engendre un rapport de domination des seconds, les possédants, sur les premiers, les dépossédé.e.s³.

LE SALARIAT, UN RAPPORT SOCIAL D'EXPLOITATION

À ce stade, consolation pourrait être trouvée dans le fait que, finalement, le travailleur sous régime salarial peut se soustraire à cette exclusion d'accès aux moyens de production en vendant sa force de travail à un capitaliste et toucher une rémunération en échange des heures qu'il consacre à l'entreprise. Certes, il est dépossédé de la maîtrise de son labeur mais au moins, il est payé pour le faire. Si la section précédente bat en brèche l'illusion d'une libre contractualisation entre deux acteurs égaux en droit et en pouvoir, celle-ci s'attarde à montrer que jamais la rémunération du travail ne saurait être égale à la valeur totale créée par lui, une partie étant appropriée par la classe possédante. Tout le monde le sait, l'application du travail génère de la valeur. Mais surtout, elle

génère de la valeur supplémentaire à celle déjà contenue dans l'ensemble des ressources et des biens intermédiaires utilisés dans la production, et celle nécessaire au travail pour se reproduire. En langage économique, il s'agit de la plus-value⁴. Pour rendre les choses plus concrètes, mais avec des concepts dont la correspondance est très imparfaite, on utilisera ici la fameuse « valeur ajoutée » présente dans les livres comptables des entreprises et dans la comptabilité nationale.

Une voiture a plus de valeur que l'addition de ses composants, la différence étant apportée par les heures d'assemblage, de transformation et autres, réalisées par les humains aux différents stades de la chaîne productive. Cette valeur ajoutée, en dehors des taxes prélevées par l'Etat, fait apparaître deux grandes sources de revenu : les salaires et les profits. Les premiers reviennent aux travailleurs, les seconds, via la structure juridique de l'entreprise, reviennent aux capitalistes.

À ce stade, une question évidente se pose. Pourquoi diable une classe sociale qui ne travaille pas est-elle rémunérée d'une partie de la valeur qui est justement le fruit du travail ? La classe laborieuse ne

devrait-elle pas en être la pleine bénéficiaire ? Cette question a déjà été posée par le passé, mais à propos d'une autre classe sociale : l'aristocratie⁵. Détentrice des terres, mais n'y travaillant pas, elle touchait pourtant une rente, accaparée du labeur paysan. Comment justifier une telle rémunération, si ce n'est sur base des privilèges et du pouvoir de la noblesse ? Au même titre que le régime féodal, c'est ici que le salariat au sein du capitalisme dévoile la seconde dimension de sa nature profonde, à savoir un rapport social d'exploitation. Une classe sociale, celle des travailleur.se.s, produit plus de valeur socio-économique que celle nécessaire à sa propre existence. Une autre classe sociale, celle des capitalistes, vit de l'appropriation de cette plus-value et donc du travail des autres⁶.

Un corollaire de cette appropriation de valeur par les capitalistes est une appropriation de temps. Les heures de travail se divisent ici en deux : celles qui sont destinées à répondre à des besoins sociaux des classes laborieuses, et pour lesquelles elles sont rémunérées via un salaire personnel ou socialisé (les transferts sociaux), et les heures de travail qui sont destinées à répondre au besoin d'accumulation des capitalistes, pour lesquelles ces derniers touchent un profit. Au total, les travailleur.se.s font donc plus d'heures que nécessaire. Pour une partie d'entre elles, ils travaillent gratuitement. Cela vous dit quelque chose ? Le même raisonnement est à tort utilisé par des penseurs libéraux et les milieux patronaux, qui se font régulièrement écho de calculs indiquant qu'à partir d'un certain mois

de l'année, les travailleurs prestent des heures non pas pour eux mais pour l'Etat en raison des prélèvements fiscaux sur les revenus du travail. Il est d'abord piquant de remarquer qu'ils ne s'appliquent pas à eux-mêmes et à leurs entreprises un tel raisonnement. En outre, ils nous tendent un argument de poids dans la comparaison des deux. En théorie au moins, les prélèvements fiscaux émanent d'institutions politiques démocratiques et répondent à des besoins collectifs (infrastructure, santé, mobilité) là où la captation des profits est totalement autoritaire et sert les intérêts immédiats de la classe possédante.

Le capitalisme est donc un système qui institutionnalise et structure un vol constant des travailleur.se.s par les capitalistes. Ce vol ne s'incarne pas seulement dans une rémunération du travail inférieure à la valeur totale créée par lui, mais aussi dans un temps de travail total qui va au-delà de ce qui est nécessaire socialement à la classe laborieuse. Le capital confisque du temps libre aux travailleurs. En vérité, il leur confisque du temps de vie, tout simplement⁷.

Mais ne dit-on pas que les profits rémunèrent la contribution du capital à la production ? Certes, retirez le capital de l'équation, la production sera vite rendue compliquée, voire impossible pour des pans entiers de l'économie. Mais le capital n'est jamais que du travail passé et confisqué, du travail « mort », par opposition au travail vivant. Il suffira aux travailleur.se.s de reconstruire outils et machines. Par contre, retirez le travail de l'équation, tout s'arrête et rien ne redémarre. C'est ici que

nous en revenons au rapport social d'oppression et de domination entre classes au sein du capitalisme et qu'on observe que ce rapport fonde l'exploitation. Si les classes possédantes se servent, c'est parce qu'elles en ont le pouvoir.

CONCLUSION

Les rémunérations relatives du travail et du capital sont des enjeux politiques majeurs et le résultat de rapports de forces entre classes sociales aux intérêts contradictoires. En ce sens, tout dispositif ou toute décision qui vise à « promouvoir la compétitivité » en empêchant les salaires d'augmenter est une tentative de maintenir ou d'augmenter l'exploitation du travail en faveur de la classe possédante.

Les profits ne sont pas, comme répété ad nauseam, une rémunération juste de la contribution du capital au processus de production. C'est avant tout un revenu issu de l'oppression et de l'exploitation économique d'une classe par une autre. Le chantage patronal de la perte de compétitivité, de la délocalisation ou de la faillite reflète leur volonté de continuer à faire des profits et à se rémunérer sur le dos du travail. La réflexion que ce chantage devrait engendrer est celle de savoir si les travailleurs, ensemble, ne devraient pas se passer des capitalistes, reprendre possession des moyens de production et organiser l'économie de manière démocratique, en se débarrassant de l'ensemble des rapports d'oppression et d'exploitation qui s'y logent actuellement.

1. Les chiffres sont directement accessibles sur le site de la Banque nationale de Belgique.
2. Pour un traitement succinct, voir Mandel, E. (1973), *An Introduction to Marxist Economic Theory*, Pathfinder Press, Montreal.
3. Cette définition fait référence à Wright, E. O., (1994), *Interrogating Inequality : Essays on Class Analysis, Socialism and Marxism*, Verso, London.
4. Harvey, D., (2006), *The Limits to Capital*, Verso, London.
5. Voir Foley, D. K., (2008), *Adam's Fallacy: A Guide to Economic Theory*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge Massachusetts.
6. Cette définition fait référence à Wright, E. O., (1994), *Interrogating Inequality : Essays on Class Analysis, Socialism and Marxism*, Verso, London.
7. À ce sujet, voir Frayne, D., (2015), *The Refusal of Work : The Theory and Practice of Resistance to Work*, Zed Books Ltd, London.

RELANCER L'ÉCONOMIE EN BLOQUANT LES SALAIRES ?

Bruno Bauraind,
chercheur au Gresea

DANS LA BOUCHE DE LA PLUPART DU PERSONNEL POLITIQUE, LE TERME « RELANCER » PREND PROGRESSIVEMENT LE PAS SUR CELUI DE « CONFINER ». DU GREEN DEAL EUROPÉEN AU PLAN DE RELANCE BELGE EN PASSANT PAR GET UP WALLONIA ET LE PLAN DE TRANSITION EN WALLONIE, LE PRINTEMPS EST À LA REDYNAMISATION DE L'ÉCONOMIE.



Mais, il faut bien le reconnaître, ce chevauchement de plans, de programmes, de facilités d'emprunts ou de paiements laisse l'observateur lambda un peu dans le vague. A priori, deux éléments semblent néanmoins se dégager. Il s'agit tout d'abord, dans la droite ligne des préceptes du Pacte vert européen (ou Green deal), de mettre la Belgique et ses régions sur le chemin de la « durabilité ». Il est toutefois regrettable que la classification européenne des activités vertes n'ait pu aboutir à des règles claires. Le gaz n'est pour l'instant pas exclu des ces activités, de même que le nucléaire, qui seront traités « à part », et ultérieurement par la Commission européenne. Dans ce contexte, BlackRock, le plus grand fonds d'investissement au monde, n'a pas ménagé sa peine lobbyiste pour que cette classification européenne soit la moins contraignante possible pour les grands groupes industriels. C'est pourtant à ce même BlackRock que la Commission européenne a confié en avril 2020 la mise en œuvre de ladite « classification » pour le secteur bancaire et les politiques d'investissement¹ ...

Outre l'objectif de durabilité, une logique semble aussi se dégager : l'impulsion publique. En d'autres termes, les investissements publics doivent mécaniquement susciter l'investissement privé. Gageons que les premiers soient attractifs, car les 7,8 milliards d'euros de prêts obtenus par la Belgique auprès de l'Union européenne et les 5,9 milliards d'euros du plan de relance fédéral risquent de s'avérer un peu légers pour redynamiser une économie en profonde dépression.

Si les contours du plan de relance européen sont connus, il est de toute façon un peu tôt pour tirer une analyse fine des divers plans de relance nationaux ou régionaux. On peut cependant d'ores et déjà s'étonner d'une certaine forme de recyclage. Faire financer par les fonds destinés à la relance des mesures prévues avant le confinement, est-ce toujours de la relance ? Par contre, et même si la Belgique est le pays du surréalisme, ces discours sur la relance économique s'accordent mal avec le blocage des salaires (une norme de 0,4% après des mois de chômage économique, c'est au minimum un blocage !). Et là, ceux qui louaient le retour de Keynes aux affaires et la fin des contradictions néolibérales en sont pour leurs frais. La Belgique tient le pari, pour le moins audacieux, de relancer l'économie en baissant les salaires. Tout le problème de ce pari est qu'il repose tout d'abord sur un présupposé magique qui voudrait que les entreprises créent l'emploi, peu importe le niveau de consommation. Ensuite, une relance économique sur fond d'austérité budgétaire ne rendra pas nécessairement nos économies plus sobres. Pire, elle approfondira encore les inégalités sociales.

LES ENTREPRISES CRÉENT L'EMPLOI ?

Le présupposé magique tout d'abord. Une des principales victoires du récit néolibéral a été de déconnecter l'entreprise de son carnet de commandes. Il est rare, en effet, qu'un chef d'entreprise engage un salarié en lui enjoignant fermement de ne surtout rien faire ! À partir de là, on comprend aisément que ce n'est pas l'entreprise

qui crée l'emploi, mais bien son carnet de commandes. Et pour que ce dernier se remplisse, il faut des consommateurs individuels et/ou collectifs. Or, malgré certains assouplissements des règles budgétaires, les fonds européens destinés à la relance s'accompagnent, eux aussi, de réformes structurelles comme la généralisation du budget base zéro² qui vont nécessairement corseter la dépense publique. Sur le plan individuel, le carcan posé sur les salaires par loi de 1996³, rendue plus contraignante en 2017, a vidé la négociation collective des salaires de son sens historique – le partage des gains de productivité – pour lui assigner comme seul objectif le fameux « rattrapage du handicap salarial⁴ » que la Belgique aurait accumulé envers la France, l'Allemagne et les Pays-Bas depuis plusieurs décennies.

Sans le relais du consommateur, l'impulsion publique risque bien de se résumer à un feu de paille économique de court terme. Certains observateurs argueront que la Belgique, petite économie ouverte, produit surtout des biens intermédiaires pour les exporter vers les consommateurs étrangers. Il faut dès lors découpler la question de la relance de celle des salaires. En effet, moins le travailleur belge « coûtera », plus les marchandises produites en Belgique seront compétitives sur la scène internationale. Au vu de la structure actuelle de l'économie belge, ce n'est pas totalement faux. Mais, dans ce cas, il faut accepter de faire le deuil de la relocalisation de l'économie et d'une certaine idée de la transition. D'autant plus, si, comme depuis 2010, ce modèle de « désinflation compétitive »⁵ par

les salaires est largement partagé entre les États membres de l'Union européenne. En effet, quand tout le monde veut être vendeur, la question de l'acheteur devient sensible. Et, plus ce dernier s'éloigne des lieux de production, plus les gaz à effet de serre et les dégâts environnementaux s'accumulent. Prenons le parc éolien offshore⁶ prévu par le plan de relance belge, s'il sert à mettre de l'énergie à bas prix à disposition des entreprises en Belgique pour que ces dernières puissent exporter toujours plus et toujours plus loin, le bénéfice environnemental de la mesure risque surtout de se diluer dans l'inévitable effet rebond⁷ de la consommation énergétique.

Enfin, il s'agira aussi de s'asseoir sur le principe de justice sociale, car la relance par l'austérité, cette injonction paradoxale faite à l'économie, risque fort de coûter cher à ceux qui ne disposent que de leurs salaires (en ce compris les allocations) pour vivre. Le passé récent a montré que lorsqu'elles ne savent pas quoi faire avec de l'argent, les entreprises le distribuent en dividende ou l'utilisent pour réaliser des plus-values boursières. Or, l'essentiel de ces revenus du capital n'est pas destiné à la consommation, mais bien à nourrir un nouveau cycle de spéculation. Par contre, le blocage des salaires va continuer à produire des inégalités économiques et surtout, à définancer la sécurité sociale. Or, c'est là, la principale leçon de la crise du Covid19, les mécanismes de sécurité sociale n'ont pas seulement permis d'amortir la crise, ils présentent également des perspectives d'investissement et de création d'emploi. Si on veut des lits en plus aux soins intensifs,

il faudra des infirmiers et des infirmières supplémentaires. Sans nier l'importance de l'initiative privée, une « relance » par le salaire socialisé permettrait un véritable redéploiement de l'économie, pas seulement en fonction des intérêts particuliers, mais aussi en tenant compte des besoins collectifs.

RELANCER, REDÉPLOYER OU ROMPRE ?

Il est étonnant qu'après plus d'un an de confinement provoqué par une pandémie qui est, elle-même, intimement liée au productivisme de notre système économique, le fait de relancer « as usual » ce système ne fasse aucun débat. Car, qu'on ne s'y trompe pas, qu'il soit vert ou gris, l'objectif assigné aux plans de relance par leurs promoteurs est toujours le même : la croissance économique. En outre, ni la nécessité de réduire la marchandisation de nos vies ni la priorité donnée au secteur privé ne sont remises en cause. Dans ce contexte, il aurait sans doute été du meilleur goût démocratique de débattre collectivement de l'opportunité ou pas de donner un grand coup de boost au capitalocène⁸? Doit-on cependant encore s'étonner que l'élite néolibérale belge et européenne ait à ce point cadencé le débat démocratique ? La loi de 1996, comme le cadre budgétaire européen pour l'investissement public, vise d'abord à protéger les revenus du capital contre une augmentation de la part salariale dans le PIB. Rompre avec ces monstres juridiques permettrait de se donner collectivement les moyens de redéployer l'économie plutôt que de relancer le capitalisme.

1. Fronteddu, Boris, Le pacte vert pour l'Europe : des paroles aux actes manqués, dans le Gresea Echos n°105, janvier-mars 2021.
2. Le budget base 0 est une méthode comptable selon laquelle toutes les dépenses budgétisées doivent être justifiées. Ce qui permet d'éviter tout « inflation budgétaire » et d'inscrire indirectement les économies dans les budgets.
3. La loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité du 26 juillet 1996.
4. Faniel, Jean, Vers un nouveau cycle d'accords interprofessionnels, Chronique internationale de l'IRES, 2018.
5. La désinflation compétitive désigne une politique économique qui vise à réduire les prix des produits nationaux par rapport aux prix des produits étrangers. Ce qui va rendre les premiers plus compétitifs sur les marchés internationaux. Cette désinflation peut se faire par exemple au travers d'une dévaluation monétaire (rendue impossible par l'Euro) ou par des baisses salariales.
6. RTBF info, du 5 mai 2021.
7. L'effet rebond ou paradoxe de Jevons désigne le fait que les économies d'énergie permises par la technologie sont partiellement ou complètement compensées par une hausse de la consommation.
8. La capitalocène désigne l'ère géologique où, depuis l'industrialisation, les capitalistes seraient devenus la force écologique majeure, notamment à cause des émissions de gaz à effet de serre provoquées par leurs activités.

NOUS SOMMES ESSENTIELLES ! POURQUOI LES TRAVAILLEUSES LUTTENT POUR AUGMENTER LEURS SALAIRES ?

Alicia Schmit
permanente syndicale
Femmes CSC

HAYAT, AGNIESZKA, CATHY, FLOR ET MARIE. TOUTES CES FEMMES TRAVAILLENT DANS DES SECTEURS ESSENTIELS AU BON FONCTIONNEMENT DE LA SOCIÉTÉ, COMME TRAVAILLEUSES DU NETTOYAGE, DE LA GRANDE DISTRIBUTION, AIDE-MÉNAGÈRES AVEC ET SANS PAPIERS OU PUÉRICULTRICE. POURTANT, LEUR SALAIRE SONT TRÈS BAS ET PEU REPRÉSENTATIFS DE LEUR CHARGE DE TRAVAIL. J'AI EU LE PLAISIR DE LES RENCONTRER CES DERNIERS MOIS DANS LA RUE LORS D' ACTIONS SYNDICALES ET ELLES M'ONT EXPLIQUÉ LEURS MOTIVATIONS. DES FEMMES FORTES ET IMPRESSIONNANTES QUI LUTTENT POUR DÉFENDRE LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE DE LEURS COLLÈGUES ET D'ELLES-MÊMES. TOUR D'HORIZON.



Aujourd'hui en Belgique, les femmes gagnent en moyenne annuellement 23,7% de salaire en moins que les hommes. **Pour les ouvrières, l'écart est encore plus grand et monte à 42% !** Ce qui fait que les femmes sont plus souvent des travailleuses pauvres. Plusieurs facteurs influencent cet écart, notamment le fait que les femmes travaillent majoritairement dans des secteurs où les salaires sont très bas, mais aussi parce qu'elles subissent souvent des emplois à temps partiel.

CATHY, MARIE ET FLOR

Cathy travaille dans les titres-services. Elle m'a expliqué que le salaire minimum dans le secteur c'est moins de 12€ bruts par heure. Vu le très bas salaire, la situation était encore pire avec 30% de revenus en moins lors du chômage temporaire COVID. Du jour au lendemain, elle n'avait plus que 900€ par mois. « Pour beaucoup de mes collègues, la situation était encore pire car elles bossent à temps partiel parce que leur corps ne tient plus. » En effet, le nettoyage, s'il permet de prendre soin des foyers des autres, c'est un métier pénible. Cathy ne compte plus ses collègues qui sont passés à mi-temps médical à cause de problèmes de dos, d'épaules, de poignets, etc. dus aux mouvements répétitifs.

C'est aussi le cas pour **Marie**, qui travaille comme puéricultrice. Quand elle a commencé, son salaire était de moins de 14€/heure. Ici il n'y a pas de discrimination de salaire pour les femmes. Pour un même boulot, femmes et hommes gagnent le même salaire. Mais comme pour les titres services, c'est un secteur qui est occupé

à plus de 90% par des femmes. C'est le salaire de tout le monde qu'il faut augmenter. Si on reconnaît facilement que le dos et les épaules d'un éboueur sont mis à rude épreuve et que cela nécessite une augmentation de salaire et un aménagement de la charge de travail, ce n'est pas le cas pour les travailleurs et surtout les travailleuses des crèches ou des titres-services. « On se dit que s'occuper des enfants ou faire le ménage, c'est un truc normal pour les femmes. Qu'il ne faut pas de compétence, que ce n'est pas si difficile. Pourtant je mets au défi n'importe quel.le ministre de venir faire notre travail pendant un mois. On verra comment il.elle s'en sort ! » m'explique Marie. « On n'est pas assez nombreuses pour faire notre travail. On est fatiguées. C'est pour ça qu'on se bat pour avoir plus de moyens pour les services non marchands et notamment les crèches. »

Refinancer les services collectifs, c'est nécessaire pour permettre aux personnels de ces secteurs de travailler dans de bonnes conditions, mais c'est aussi nécessaire pour les usagers et usagères. Car quand les services collectifs manquent, par exemple pour prendre soin des enfants ou des personnes âgées, c'est souvent les femmes qui vont diminuer leur temps de travail (et donc leur salaire et leur pension) pour s'occuper de leurs proches.

Celles et ceux qui ont les moyens vont peut-être avoir recours à une travailleuse domestique sans papiers. C'est le cas de **Flor** qui vit en Belgique depuis plusieurs années. Elle travaille dans plusieurs familles pour faire le ménage ou s'occuper des enfants. Elle fait un boulot nécessaire

pour permettre à d'autres de continuer à travailler. Pourtant, elle n'a pas de papiers. « Je dépends complètement de la bonne volonté de mes employeurs. Si je tombe malade je n'ai droit à rien vu que je ne peux pas payer de cotisations sociales à la Sécu. Moi j'ai encore de la chance, mais plusieurs amies, sont payées à 5 ou 7€ de l'heure. » Elle dénonce les violences économiques, mais aussi sexuelles et institutionnelles que subissent les personnes sans-papiers. « Quand on est sans-papiers, on n'a pas de droits. Une amie a subi des violences sexuelles de la part de son patron. Elle n'a pas osé aller à la police par peur d'être envoyée en centre fermé. » Avec la Ligue des Travailleuses Domestiques de la CSC Bruxelles, elles se mobilisent pour pouvoir porter plainte et être protégées contre les employeurs abuseurs, mais aussi pour pouvoir être régularisées. « Si 100.000 travailleurs et travailleuses sans-papiers étaient régularisé.e.s, nous pourrions contribuer à 65 millions d'euros nets par mois pour les caisses de la sécurité sociale. »

LES TEMPS PARTIELS : LES LUTTES DE HAYAT, TRAVAILLEUSE DU NETTOYAGE DANS UNE ÉCOLE ET AGNIESZKA, CAISSIÈRE DANS LA GRANDE DISTRIBUTION

Un autre facteur expliquant les inégalités de salaire, c'est la question des contrats à temps partiel. **43,5% des femmes travaillent à temps partiel, pour 11% des hommes.** Une enquête de 2017 l'a encore démontré¹, dans l'écrasante majorité des cas, ce n'est pas un choix volontaire ! Dans certains secteurs comme

les maisons de repos ou le commerce, c'est devenu presque impossible d'avoir un contrat à temps plein. **Agnieszka** travaille dans la grande distribution. « 82% des caissières sont des femmes et 79% d'entre-nous sont à temps partiel. C'est pratique pour notre employeur. Ça lui permet de jouer sur la flexibilité des horaires, ne pas remplacer les malades et nous pousser à accepter de travailler le dimanche pour avoir un peu plus de salaire à la fin du mois. » En moyenne, le salaire brut comme caissière c'est 1521€. « Le gouvernement nous interdit d'avoir plus de 0,4% d'augmentation maximum de salaire, ça représente 6,1€ bruts par mois. Quand on sait que le groupe Ahold Delhaize a fait des ventes nettes proches de 75 milliards d'euros en 2020, ça me met en colère. » Cette loi de 1996 qui bloque la libre négociation des salaires en imposant une norme maximale pour les deux années à venir, c'est une loi injuste, en faveur des employeurs et au détriment de tous les travailleurs, mais particulièrement des travailleuses.

Hayat est déléguée pour une entreprise de nettoyage. Elle travaille dans une école, mais beaucoup de ses collègues travaillent dans des hôpitaux ou des bureaux. Elle m'explique que les principales difficultés sont la pénibilité non reconnue et les horaires compliqués. « Chez nous on a souvent un shift très tôt le matin et un shift très tard le soir pour venir nettoyer quand les autres travailleurs ne sont pas là. Beaucoup de collègues doivent se lever vers 4h30-5h du matin pour commencer à travailler vers 5h45 ou 6h du matin. Puis

elle reviennent en fin de journée et rentrent tard vers 20h30-21h. Quand on a des enfants en bas âge c'est vraiment compliqué. S'il n'y a personne dans la famille pour aider, les collègues n'ont souvent pas d'autre choix que de demander de travailler à temps partiel. Et avec les problèmes de santé qui s'accumulent, c'est impossible de travailler à temps plein jusque 67 ans. »

Ces différentes situations sont représentatives de la réalité de beaucoup de travailleuses coincées dans des secteurs avec des salaires très bas ou des emplois à temps partiel et/ou précaires. Mais toutes ces femmes ont aussi en commun une fierté de leur travail et une envie de se battre pour défendre leurs droits et ceux de leurs collègues. Si la situation n'était pas facile pendant la crise du COVID pour beaucoup de travailleuses de ces secteurs, c'était la première fois qu'on les remerciait et qu'on les valorisait. Sans elles, plus personne n'aurait pu manger, se soigner, etc. Maintenant, cette valorisation doit aussi se traduire dans de meilleurs salaires et

de meilleurs conditions de travail. Car les applaudissements, ça ne remplit pas le frigo et ne soigne pas le mal de dos. C'est pourquoi ces militantes se mobilisent que ce soit pour une libre négociation des salaires avec l'AIP, un refinancement des services non-marchands pour augmenter les salaires et le personnel, ou pour des emplois stables et de qualité.

Les travailleuses de chambre de l'hôtel Ibis en France l'ont encore montré récemment. Ce 25 mai, après 22 mois de lutte, dont 8 mois de grève, elles ont gagné une victoire historique, avec notamment des augmentations de 200 à 300€ par mois, une baisse des cadences et la paye des heures supplémentaires. Si la lutte peut être longue et difficile, c'est le chemin pour la dignité. La lutte paye.

1. (2017), Etude sur l'écart salarial de l'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes



LE SALARIAT ET LA SURVIE DES COURSIERS

Par Nada Ladraa,
CIEP-MOC Bruxelles



CES SIX DERNIERS MOIS, LES JOC ET LE MOC DE BRUXELLES ONT COMMENCÉ UN TRAVAIL DE RENCONTRE AVEC LES JEUNES TRAVAILLEUR.S D'AUJOURD'HUI, EN PARTICULIER AVEC LES COURSIERS UBEREATS, DELIVEROO ET TAKEAWAY RÉUNI.E.S AUTOUR DU COLLECTIF COURSIERS EN LUTTE. AVEC CES TRAVAILLEUR.S, UN CONSTAT HISTORIQUE, POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE A ÉTÉ POSÉ : D'UNE PART, LA CAPACITÉ DES ANCIENNES PUISSANCES COLONIALES DE GARDER LE CONTRÔLE ÉCONOMIQUE SUR LES EX-COLONIES, D'AUTRE PART LES LUTTES HISTORIQUES DE LA CLASSE OUVRIÈRE BELGO-EUROPÉENNE ONT CONDUIT À DES VICTOIRES SUR LE STATUT ET LA PROTECTION DES TRAVAILLEUR.S, NOTAMMENT GRÂCE À LA PROTECTION SOCIALE ET AU STATUT D'EMPLOYÉ.E OU OUVRIÈRE COUVERT PAR UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE. LE COLLECTIF COURSIERS EN LUTTE EST TÉMOIN EN PREMIÈRE LIGNE DE LA DÉTÉRIORATION DE CES DROITS.

Un des enjeux principaux que les coursiers observent est la question du statut du travail. Comme indique l'accusation portée par l'auditorat du travail sur Deliveroo, un travailleur qui participe de manière constante et sur une longue durée à la vie économique d'une entreprise est censé être reconnu comme un travailleur salarié avec des droits de protection et de devoirs de présence sur le lieu de travail aux horaires et selon les modalités convenues.

Pourtant, un travailleur Deliveroo d'aujourd'hui se retrouve à travailler à des horaires plus ou moins constants, payé à la commande et sans protection sociale ni assurance suffisante. Ce constat avait, au début, poussé le collectif à réfléchir aux manières pour obtenir la reconnaissance de leur travail en tant que travail salarié. Par contre, au fur et à mesure des discussions qui ont engagé leur vécu en tant que travailleur.se.s, le collectif est très vite arrivé à des conclusions qui ont remis en question le salariat pour plusieurs raisons.

Une des raisons est fortement mise en avant par les travailleur.se.s de TakeAway et par U. qui a aussi travaillé pour TakeAway. Sa réflexion soulignait que cette entreprise hollandaise a effectivement mis en place un salariat qui, par contre, s'est traduit dans les faits en intérim permanent. Tous les membres du collectif qui travaillent pour TakeAway sont effectivement sous contrat journalier intérimaire, où, non seulement le patron a le pouvoir de contrôler comment ils et elles travaillent, mais ils restent quand même dans un travail où ils n'ont pas de

certitude : tout le monde peut être « viré » du jour au lendemain par un simple contrat non renouvelé.

S'ils ont bien un salaire horaire minimum garanti, ils n'ont par contre pas de minimum ni de maximum d'heures garanties. Quasi tous les membres du collectif ont eu un accident à cause des vélos orange TakeAway de très mauvaise qualité. Selon O. ce sont des motifs pour lesquels Uber et Deliveroo sont meilleures, idée que J. rejoint aussi. J., travailleuse pour TakeAway, explique qu'elle n'a pas assez d'heures par semaine, ce qui l'a poussée à s'inscrire chez Uber où « au moins nous pouvons travailler autant qu'on veut, même si il n'y a pas un minimum horaire, nous sommes payé.e.s à la commande ». Elle continue : « Je peux aussi choisir mon moyen de travail sans être forcé.e à utiliser celui proposé par TakeAway ». Par contre, O., qui travaille maintenant à la fois pour Deliveroo et Uber, ne se dit pas très satisfait non plus. D'une part il voit la solution du salariat comme un escamotage qui, oui, légalise officiellement les plateformes de livraison sans pour autant garantir un salaire fixe grâce aux contrats intérimaires. D'autre part, le paiement est fait par commande. Si une personne est sous le statut P2P – économie collaborative, loi De Croo 2018 – peu importe la distance à faire, 300m ou 10km, le paiement de 4,50 euros est le même. Uber et Deliveroo ont toujours la possibilité de bloquer un compte, donc « virer » un des travailleurs à tout moment.



Coursiers en lutte

Des Coursiers en Lutte témoignent également que ce travail doit fournir le revenu mensuel pour des personnes qui doivent payer toutes les charges d'une vie quotidienne autonome, voire d'une vie familiale. Une chercheuse de la VUB a récemment montré que, statistiquement, la moitié des travailleur.se.s ont entre 30 et 40 ans. Selon Y., beaucoup de ces travailleur.se.s ont perdu leur travail pendant la crise COVID-19.

H. et N., travailleur.se.s sans titre de séjour légal pour Uber, expliquent qu'il y a aussi beaucoup de personnes sans-papiers de tout âge qui y travaillent. En effet, une grande partie de la force de travail Uber et, en partie, Deliveroo est constituée par des travailleur.se.s sans-papiers qui louent le compte sur lequel ils travaillent. Ce processus de location illégale prévoit qu'une personne qui a un titre de séjour belge ouvre un compte (il faut avoir un permis de travail en Belgique) et loue ensuite à des personnes sans-papiers. Le coût varie, des exemples que nous avons rencontrés c'est de louer à un prix de 60% des revenus par semaine, soit 1000 à 1500 euros par mois.

Malheureusement avoir les chiffres est extrêmement difficile mais ceux et celles qui sont sur le terrain affirment qu'au

moins 50% des couriers sont sans titre de séjour. Dans le cas d'une imposition salariale, cadre qui rend impossible le travail des sans-papiers, la tentative d'amélioration des conditions des travailleur.se.s pourrait donc supprimer le travail de toutes ces personnes. Pour P., qui a un travail à temps plein insuffisant auquel il ajoute des heures Uber, le salariat est donc une mauvaise idée : pour lui, pour les personnes sans-papiers, pour les travailleur.se.s qui complètent leur chômage ou CPAS avec Uber et Deliveroo. C'est une idée largement partagée parmi les travailleur.se.s Uber et Deliveroo. « Surtout que » ajoute J. « notre expérience avec TakeAway nous a montré qu'on devient tou.te.s des intérimaires même après plus d'un an ».

Quelle est donc la solution ? Pour l'instant le collectif hésite, les constats et réflexions des dernières semaines indiquent que la réponse du salariat a sans doute besoin d'un soutien et d'une réflexion politique plus forte que l'aspect bureaucratique-légal et, surtout, mieux située sur les enjeux des vécus précaires qui se ramifient en touchant plusieurs autres questions : l'exploitation de la main d'œuvre sans-papiers, les revenus du CPAS et du chômage insuffisants, les problématiques des travailleur.se.s intérimaires qui se normalisent petit à petit.

S'EN SORTIR SANS PAPIERS, EN LUTTE POUR LA DIGNITÉ

**Entretien réalisé par
Gilles Maufroy
et Magali Verdier
CIEP-MOC Bruxelles**

LA RÉDACTION DE MOUVEMENTS A RENCONTRÉ JOANA* ET DAVID*, DEUX TRAVAILLEUR.S.E.S SANS-PAPIERS DE BRUXELLES, POUR ÉCHANGER AVEC EUX SUR LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL, LEURS REVENUS ET LEURS BESOINS, À LA FOIS DANS LEUR TRAVAIL ET AU NIVEAU DE LA SÉCURITÉ D'EXISTENCE.

Mouvements : Comment est-ce que vous gagnez votre vie ? Comment arrivez-vous à obtenir des ressources ?

Joana : Je travaille dans le secteur domestique, le soin aux enfants, le nettoyage, le soin aux animaux domestiques, etc. Pour le moment mes revenus sont stables, ce n'était pas le cas dans le passé, il y avait vraiment des hauts et des bas. Ça dépendait des appels de chaque famille, l'une qui disait « viens à telle heure », etc. Maintenant j'ai trois familles stables. Aujourd'hui je gagne en moyenne 1300-1400 euros par mois. Pour six fois six heures dans une famille, et dans deux autres familles, huit heures par semaine chaque fois, ça fait donc 52 heures par semaine en moyenne. Tout est toujours payé en cash, en liquide.

Aucun contrat, aucune cotisation sociale. Si jamais je tombe malade, je ne suis pas payée. Je n'ai aucun droit à des congés payés. Ce n'est pas une

option de négocier mon salaire avec les familles qui m'emploient... Une famille va me dire « combien vous demandez ? », je réponds autour de 10 ou 12 euros, puis la famille répond « ah mais on s'est renseignés, c'est plutôt 10 euros normalement ».

David : Avant le Covid, je travaillais pour des établissements de jeux et paris, sur le football ou les courses de chevaux, par exemple, style Ladbrokes, ou des casinos. Sans papiers, je ne pouvais pas avoir de contrat. Je travaillais au noir, souvent les soirées et samedis, dimanches, jours fériés, pour remplacer ceux qui sont sous contrat. Souvent de 10h30 à 22h chaque jour, je gagnais 50, 60 euros maximum par jour. Je venais aussi

SOUVENT DE 10H30 À 22H CHAQUE JOUR, JE GAGNAIS 50, 60 EUROS MAXIMUM PAR JOUR.

remplacer des salarié.e.s malades. J'ai discuté avec le patron sur le calcul du salaire par heure, mais il m'a dit « ici c'est comme ça, si tu n'es pas content il

y en a plein qui veulent bien faire ce travail ». Tout était payé en liquide évidemment. De toute façon on n'a pas de carte bancaire. Sinon parfois ça passe par des intermédiaires. A l'époque j'avais l'autorisation de me payer dans la caisse, à la source. A cette époque, je bossais genre trois fois par semaine, ça m'amenait 600 euros sur le mois. Ça variait avec des extras, ailleurs. Puis avec la pandémie tout ça a été fermé. Du coup je vis de « petits boulots », des déménagements, le montage et démontage de meubles, les petites réparations, petits travaux de construction. Je suis aussi bénévole dans une grande association, qui en compte plus de 150, pour distribuer des plats, des vivres frais. On a des colis et on peut

se servir avec des fruits, des légumes, du frais, etc. Le lundi on distribue pour tout

le monde. Pour trouver les petits boulots, je n'attends pas à Yser, ça passe par des connaissances, du bouche-à-oreille.



Acte 5 des travailleurs sans-papiers 29 avril 2021 © Collectif Krasnyi

dur c'est vraiment le loyer oui, ça coûte très cher. Avec 400 euros, j'arrive à louer un tout petit studio pour moi et ma fille. Donc on a besoin de travailler.

M : Quel est votre constat sur la situation de travailleur.se sans-papiers ?

Qu'est-ce qui doit changer ? Quel rôle pour les syndicats dans cette situation ? Vous avez déjà parlé avec des collègues des conditions de travail et de salaire ?

David : Nous on bosse en noir. On est toujours dans le besoin. On est obligés de travailler. Par exemple, si Joana ne va pas travailler, elle a toujours son loyer de 400 euros, elle risque d'être mise dehors par son propriétaire. Les mois où on lui propose moins à gagner, elle est obligée d'accepter pour elle et pour sa fille. On fait ça parce que nous sommes au bout. Je dois avoir quelque chose à la fin du mois pour m'en sortir. Quand on trouve un boulot, on essaie de négocier, mais le patron dit « c'est autant », et comme on en a besoin pour vivre, pour manger, pour nos familles à l'étranger on accepte. Ce

Maintenant c'est vraiment la galère, je gagne autour de 300 euros par mois, parfois encore moins ou presque rien.

Joana : Pareil pour moi, c'est par le bouche-à-oreille. Il y a aussi des femmes qui louent, sous-traitent leur contrat à d'autres femmes.

M : Et à combien vous évaluez le coût de la vie pour vous ? Comment vous arrivez à « finir le mois » ?

David : Pendant le confinement, surtout, on avait des soucis avec le loyer. On avait des colis alimentaires dans des associations qui nous appelaient. Le gros problème ça a été le loyer. On a eu des arriérés. Sans boulot stable c'est vraiment compliqué.

Joana : Mon loyer c'est 400 euros par mois. Je vais devoir déménager donc je vais sûrement devoir payer plus. Après il y a l'alimentation pour ma fille et moi, ainsi que les frais de transport. Au total ça doit arriver à 900 euros tout compris. Je peux épargner un tout petit peu. Ça me permet d'envoyer de l'argent à mes parents en Colombie. Mon père a eu un accident, il ne peut plus travailler, donc j'envoie de l'argent, comme mes frères et sœurs. J'essaie d'épargner un petit peu... Si j'ai des dépenses inattendues, je peux y faire face avec mon épargne. J'essaie d'organiser mes finances pour y arriver, mais c'est compliqué quand le revenu est instable. En fait les économies d'un mois peuvent servir à finir le mois suivant. Le plus

n'est pas que nous voulons travailler dans ces conditions, au contraire. Mais nous sommes obligés pour répondre à ces problèmes. Alors comment les syndicats peuvent nous aider ? Les syndicats pour moi c'est pour ceux qui ont un travail avec contrat. Il y a beaucoup de sans-papiers qui n'osent pas dénoncer leur patron, parce que si ça se passe mal, ils risquent le chômage.

Et là, ils ne savent pas s'ils peuvent compter sur le syndicat. Ils

risquent d'avoir zéro revenu à la fin du mois, avoir des soucis de loyer et se retrouver à la rue. Si les syndicats suivaient les dénonciations, si en attendant une enquête et une décision de justice, on avait un encadrement et un soutien financier du syndicat, ça pourrait nous aider à oser résister aux patrons. Il y a aussi la famille au pays qui attend du soutien financier de notre part. C'est difficile. Donc très très peu de sans-papiers dénoncent

leur patron. Ils n'ont aucune protection.

Joana : Je travaille avec une autre femme, brésilienne, qui est en titres-services, dans la même famille. Nous ne discutons pas de nos conditions de travail parce que d'abord nous n'avons pas le temps, mais aussi parce qu'elle ne parle pas espagnol. Mais quand les patrons ne me paient pas

IL Y A BEAUCOUP DE SANS-PAPIERS QUI N'OSENT PAS DÉNONCER LEUR PATRON, PARCE QUE SI ÇA SE PASSE MAL, ILS RISQUENT LE CHÔMAGE.

le jour fixé, ma collègue en titres-services me donne du courage pour insister et leur demander. C'est pareil quand je me retrouve sur le point de faire des heures supplémentaires : elle me dit « tu ne dois pas partir plus tard que prévu, sinon ta patronne doit te payer en plus, l'heure c'est l'heure ». Elle m'aide à mettre des limites. Cette collègue s'est mariée à un portugais. Mais elle a aussi été sans-papiers avant son mariage et travaillait au

noir. Maintenant ça fait quinze ans qu'elle travaille pour la même famille.

David : On ne nous paie pas les heures supplémentaires. Alors on discute entre collègues quand même, quand on fait un déménagement par exemple. On sait qui paye bien et qui paye moins. L'essentiel c'est de faire le travail et de recevoir le nécessaire. Mais

c'est un boulot occasionnel, ce n'est pas la même situation que Joana. Là au jour le jour, on doit saisir l'opportunité

qui se présente. S'il y a des meubles à monter ou démonter, lits, canapés, etc. Il y a un prix pour chaque meuble. On négocie et puis on s'y met. La plupart des femmes sans-papiers font le travail de Joana avec un tarif horaire. Mais nous c'est au forfait pour monter une étagère ou autre. Alors tu discutes avec des collègues et avec la personne qui t'emploie en faisant référence à des expériences et tarifs précédents.

M : Quand vous avez été payé.e.s la première fois, vous avez ressenti ça comment, en comparaison avec les revenus dans votre pays d'origine ?

Joana : Alors moi pour ma première expérience j'étais très mal payée, je sentais que j'étais fortement exploitée. Je me sentais assez mal dans ce job de travail domestique. Ma patronne m'a maltraitée psychologiquement, elle m'a dit « tu dois rester ici, tu ne trouveras jamais ailleurs », etc. Du coup je suis restée assez longtemps. Alors chez le patron suivant je me suis rendue compte que je gagnais plus en travaillant moins, même si ce n'était pas incroyable... Par rapport à la Colombie, ça reste bien mieux payé, y compris compte tenu du coût de la vie !

David : Dans le passé ça m'est arrivé de gagner parfois très bien sur une seule journée. Par exemple j'ai dû organiser la décoration d'un mariage, en une journée j'ai gagné 300 euros. Dans mon pays c'est le salaire mensuel de deux fonctionnaires !

Pareil pour les services de traiteur dans les fêtes, du samedi au dimanche, 250 euros par jour. Ça me semblait énorme. En faisant ça quatre weekends, ça rapportait 1000 euros. Mais bon ça c'était avant le Covid, évidemment.

M : Quelles sont vos revendications par rapport à votre revenu et par rapport à votre sécurité d'existence ? Quelles sont les priorités selon vous ?

Joana : La principale priorité, c'est la santé. J'ai besoin de pouvoir me sentir tranquille, et savoir que si je tombe malade, j'ai un service de santé digne. Et aussi d'avoir une protection de mon revenu quand je suis en incapacité. Avoir une vraie sécurité sociale. C'est un travail dur et on se fatigue. Le jour où on n'est plus apte au travail, il faut un filet de sécurité. Je n'exige rien de plus que de pouvoir vivre dignement dans le pays, avoir les mêmes droits que les autres. Par exemple avec l'accès à l'éducation, y compris pour moi, j'aimerais me préparer. Et donc l'accès à la santé.

David : Tout est important. Le patron ne respecte pas nos droits, il nous exploite. Nous travaillons mais nous ne bénéficions pas d'une protection à long terme. Il y a aussi des sans-papiers qui sont avancés en âge. Mais ils n'ont pas cotisé, alors qu'ils ont été exploités. Nous sommes des victimes. Pour ces personnes-là, est-ce que les syndicats pourraient intervenir pour nos vieux jours ? Donc il y a ça et aussi une garantie de revenu en cas de chômage. Les syndicats pourraient soutenir des fonds de solidarité qui pourraient en partie aider pour ça, ou demander au gouvernement un budget spécifique.

M : Donc santé, éducation, pension et chômage, c'est vraiment une sécurité sociale qui émerge dans les besoins essentiels. Et d'autres aspects ?

Joana : Les congés ça ne me semble pas négociable, peu réaliste. Pour moi, la priorité, c'est vraiment le droit à la santé et donc l'indemnité de maladie.

L'ARMÉE DE RÉSERVE FACE À LA PANDÉMIE : LA LOGIQUE DU SYSTÈME

Par Pietro Tosi,
CIEP-MOC Bruxelles

QUELS SERONT LES EFFETS DE LA PANDÉMIE SUR L'EMPLOI ? LES DONNÉES PUBLIÉES À L'ISSUE DU DERNIER CONSEIL DES GOUVERNEURS DE LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE (BCE) NOUS AIDENT À COMPRENDRE L'AMPLEUR DE LA RÉCESSION QUE NOUS VIVONS ET LAISSENT PRÉSAGER LE PIRE POUR LES ANNÉES À VENIR. POUR 2021, EN EFFET, LA BCE ESTIME « UN PIC DU TAUX DE CHÔMAGE À 9,5% » POUR LA ZONE EURO (LES PAYS DE L'UNION QUI ADOPTENT L'EURO), CONTRE 7,6% EN 2019. AUSSI ÉVIDENTS QUE SOIENT CES CHIFFRES, ILS NE NOUS PERMETTENT CEPENDANT PAS DE SAISIR LA PORTÉE DE CE PUBLIC DE CHÔMEUR.S.E.S EN TERMES ABSOLUS. POUR MIEUX ILLUSTRER L'IDÉE, NOUS PARLONS, POUR L'ANNÉE EN COURS, DE PRÈS DE 16 MILLIONS DE PERSONNES DANS L'ENSEMBLE DE LA ZONE EURO. UN NOMBRE EFFRAYANT.

Pour la Belgique en 2020, le nombre de chômeurs temporaires a atteint un record «historique» de presque 1,4 million de personnes concernées, indique l'Onem dans son rapport annuel¹.

Selon l'Onem, ce n'est pas uniquement le nombre le plus élevé depuis la Seconde Guerre mondiale car l'ampleur est plus de deux fois supérieure au pic précédent, celui de 1981 (93.271 par mois) qui est plus de trois fois supérieure au niveau atteint lors de la crise économique et financière de 2009 (60.196 par mois). La pandémie de coronavirus a impacté lourdement le marché du travail en Belgique : par rapport à la même période l'année dernière, l'offre est en baisse de pas moins de 42%, selon les constats posés par Indeed, le site d'offres d'emploi. Les mesures strictes prises par le gouvernement belge pour arrêter la propagation de la COVID-19 ont provoqué une grave chute de l'activité économique dans notre pays, ce qui se reflète bien sûr aussi dans les offres d'emploi. Les flexi-jobs sont de plus en plus populaires, leur demande est en augmentation relative. Ces deux dernières années, la formule a connu un vrai engouement : en janvier 2019, par exemple, Indeed avait observé une hausse de 440% par rapport à la même période en 2018, et cette année, le site d'offres d'emploi avait initialement constaté une augmentation de 168%. La pandémie n'a rien fait qu'augmenter les tendances à l'œuvre auparavant.

CHÔMAGE ET DUMPING SOCIAL

Face à ce scénario, le mouvement ouvrier doit essayer d'anticiper la tactique classique du système : utiliser le chômage comme un outil pour dégrader les conditions de travail de tout le monde. Dans l'arsenal idéologique lié au chômage, il y a en effet un type d'argument répandu : l'augmentation de la main d'œuvre fait augmenter le nombre des travailleurs.se.s potentiels et donc la détérioration des conditions de travail. C'est-à-dire : plus de chômage, plus de dumping social. La force de cet argument est qu'il s'agit ici d'un argument intuitif : si le nombre de travailleurs.se.s potentiel.le.s augmente, alors le rapport de force entre capital et travail change en faveur du capital parce que les travailleurs.se.s sont de plus en plus en concurrence entre eux.

La réalité est pourtant différente. Il n'y a jamais trop de travailleurs.se.s en absolu. Nous ne sommes pas dans un tram, on n'a pas des places limitées. Il peut y avoir plus de travailleurs.se.s de manière relativement à l'exigence de valorisation du capital. Dans les secteurs où les capitalistes sont prêts à investir, où le taux profit est haut, alors le chômage sera bas, et que le chômage sera haut où les exigences de valorisation ne sont pas satisfaites. Nous pouvons affirmer donc que c'est le capitalisme qui crée le chômage. Selon les employeurs, il suffit de garantir que l'exigence de valorisation soit respectée mais ils ne peuvent la garantir qu'en reproduisant des forts taux de chômage ou des sous-emplois informels irréguliers. Les



Les sans-papiers au Premier mai de lutte 2021 à Bruxelles. Crédit Collectif Krasnyi

capitalistes doivent veiller tout le temps à ce que la pression mise sur les travailleur.se.s ne s'approche pas du seuil au-delà duquel leurs profits seront trop bas. Ils valorisent le capital et créent du chômage afin de tenir en bride les exigences du monde du travail. Le capitalisme est donc la cause du chômage et le chômage est la condition d'existence même du capitalisme.

L'ARMÉE DE RÉSERVE INDUSTRIELLE SELON MARX

La métaphore militaire « armée de réserve industrielle », ainsi que l'expression « surpopulation relative », sont utilisées par Marx pour démontrer le phénomène du chômage en tant que produit de l'économie capitaliste². La réflexion de Marx sur le chômage vise à considérer que le manque de travail n'est pas un phénomène naturel, mais un produit social nécessaire

de l'accumulation capitaliste. L'analyse marxienne de la surpopulation est l'une des premières tentatives pour fournir une explication historique et théorique de la tendance du système capitaliste à générer, en vertu de sa propre dynamique, une part de la population dépassant les besoins de valorisation.

Les différentes formes de chômage (ou de surpopulation) produites par le capitalisme deviennent aussi une condition d'existence et de consolidation de ce mode de production. Les chômeur.se.s constituent une réserve de travail toujours disponible pour le capital, ayant à la fois pour fonction de toujours rendre possible un accroissement de la production, dans les moments d'expansion du cycle économique, et de maintenir les salaires bas, grâce à la concurrence entre salarié.e.s et chômeur.se.s : ces derniers, pour travailler, sont presque toujours prêts

à accepter des salaires inférieurs. Pendant les périodes de stagnation économique, l'armée de réserve est un fardeau et une menace pour l'armée active du travail ; pendant les périodes d'augmentation de la production, il freine la demande d'augmentation des salaires. C'est donc le pivot autour duquel fonctionne la loi de l'offre et de la demande de travail, et restreint le champ d'action de cette loi dans des limites qui conviennent au capital. Le chômage est donc selon Marx produit par le capitalisme et il est une condition de sa reproduction.

LES CARACTÉRISTIQUES DE LA PÉRIODE ET LE RÔLE DU MOUVEMENT OUVRIER

Nous avons vu que pour survivre, le capitalisme produit et utilise le chômage pour presser les travailleurs : de l'augmentation de facto des heures de travail à la généralisation des heures supplémentaires et la loi Peteers sur les 48 heures ; à la flexibilité illimitée qui lie le travailleur aux besoins de la production tous les jours de l'année et aux équipes de nuit ; les contrats CDD généralisés, les contrats de formation et les stages et les jobs étudiants, etc. Ce sont les résultats du modèle capitaliste néolibéral contemporain qui a montré toute ses failles devant la crise sanitaire que lui-même a produite.

Mais dans la dernière période, pour empêcher l'effondrement de secteurs entiers de l'économie, les gouvernements rompent avec les principes du néolibéralisme sont intervenus massivement pour sauver le marché face aux lockdowns. La sécurité

sociale a prouvé son efficacité et sa capacité à s'adapter à une crise d'une portée inédite. Confinée de mars à juin 2020, près du quart de la population active s'est trouvée sans emploi. Elle a été sauvée par le chômage temporaire et le revenu passagère pour les indépendants. La sécurité sociale, l'assurance chômage, les droits à la pension et le rôle joué par travailleurs des secteurs essentiels ont maintenu en vie la société.

Le catalogue des assouplissements temporaires du droit du travail est impressionnant pendant la pandémie : succession sans limite des contrats à durée déterminée, mise à disposition des travailleurs permanents sans autorisation préalable, majoration des heures supplémentaires sans repos ni sursalaire compensatoire, facilitation de la mise au travail des demandeurs d'asile, des étudiant.e.s et des chômeur.se.s temporaires. Dans la prochaine période, nous serons confronté.e.s très probablement à des vagues de licenciements et des pertes d'emploi à cause de la nécessaire adaptation du cycle de valorisation du capital. Des plans de restructurations seront à l'ordre du jour à cause de la restructuration des secteurs non productifs et à cause de l'accélération du numérique.

La crise sanitaire devient donc aussi, si l'on n'y prend garde, une tentative de pérenniser la dérégulation du droit du travail en utilisant le chômage. Une nouvelle armée industrielle de réserve sera utilisée pour attaquer définitivement les droits du monde du travail. Les conflits

autour de la santé ont laissé ainsi disparaître l'exigence de pouvoir des salarié.e.s sur l'exercice de leur travail. L'unité des travailleur.se.s avec et sans emploi sera fondamentale dans la prochaine période. Face à la volonté des entreprises de fragmenter et éclater encore plus le marché du travail avec des centaines de milliers de salarié.e.s, freelances, auto-entrepreneurs et « ubérisés » qui œuvraient en dehors du cadre de l'entreprise pendant la pandémie. Il faudra désormais que le mouvement syndical prenne à bras le corps l'exigence de ces travailleur.se.s avec ou sans emploi, « platformisés » ou non, afin de peser sur les mouvements sociaux de la société qui viendront et de répondre aux urgences sanitaire, climatique et sociales auquel un nouveau modèle de société devra répondre.

1. www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2020/Rapport_annuel_FR_Vol1.pdf
2. A voir : K. Marx, Le Capital, livre I, chapitre XXV.



POURQUOI LE SALAIRE MINIMUM A GAGNÉ LÀ OÙ BIDEN N'A PU LE FAIRE

Par Galen Herz, organizer et auteur
Extraits et traduction : Gilles Maufroy

L'ADOPTION DE L'AMENDEMENT SUR LE SALAIRE MINIMUM À 15 DOLLARS, D'ICI 2026, EN FLORIDE A ÉTÉ L'UNE DES PLUS GRANDES VICTOIRES POUR LES TRAVAILLEURS À L'ISSUE DES ÉLECTIONS DE NOVEMBRE 2020. COMME CELA A ÉTÉ LARGEMENT REMARQUÉ, L'INITIATIVE A ÉTÉ ADOPTÉE AVEC 60,8 % DES VOIX, BIEN QUE TRUMP AIT BATTU BIDEN HAUT LA MAIN DANS CET ÉTAT TRADITIONNELLEMENT CONSERVATEUR, 51-48 %. LE SUCCÈS DE LA CAMPAGNE SOULÈVE DES QUESTIONS IMPORTANTES POUR LES PROGRESSISTES : POURQUOI LES GRANDES ENTREPRISES SONT-ELLES RESTÉES À L'ÉCART DU COMBAT ? QUEL TYPE DE TACTIQUE LES PARTISANS DE LA HAUSSE DES SALAIRES ONT-ILS UTILISÉ ET LESQUELLES ONT ÉTÉ LES PLUS EFFICACES ? ENFIN, QUE POUVONS-NOUS APPRENDRE SUR LES TENDANCES DE L'ÉLECTORAT EN GÉNÉRAL EN EXAMINANT LES RÉSULTATS DU RÉFÉRENDUM VICTORIEUX ?

LE CHEMIN VERS LE SCRUTIN

Le mouvement Fight for 15 a officiellement débuté en 2012, un projet du Syndicat international des employés de service (SEIU) visant à augmenter les salaires et à syndiquer le secteur de la restauration rapide. En Floride, les travailleurs de la restauration rapide ont porté le salaire minimum à 15 dollars de l'heure sur le devant de la scène avec des grèves spontanées et des manifestations plusieurs fois par an chaque année depuis 2013. En 2018, trente-huit mille travailleurs syndiqués de Disney ont combattu la direction dans une bataille contractuelle très médiatisée et ont finalement obtenu 15 \$/heure pour 2021.

Mais le référendum sur le salaire minimum de 2020, connu sous le nom d'amendement 2, a été initié et financé par John Morgan, un avocat millionnaire grandiloquent d'Orlando. Pourtant, Morgan a également organisé des collectes de fonds pour les républicains de Floride et est un important donateur de Biden - ce qui n'est pas vraiment une carte de progressiste. Ben Pollera, conseiller principal et consultant de la campagne, qui avait travaillé avec Morgan sur des initiatives antérieures, m'a dit que l'implication de Morgan dans l'amendement 2 s'expliquait par son parcours. En tant que l'un des principaux visages publics de la campagne, John Morgan a souvent fait appel à la moralité au-delà de la politique, à l'impératif de dignité et à l'urgence de problèmes tels que le sans-abrisme et la faim.

STRATÉGIE ET TACTIQUES DE LA CAMPAGNE

Le corps législatif avait interdit aux gouvernements locaux d'augmenter leur salaire minimum dans une loi de 2003, faisant de la Floride l'un des vingt-six États ayant une loi de préemption sur le salaire minimum. «Il y a eu beaucoup de frustration... vous avez la Floride du Sud et la Floride centrale en plein essor, et elles sont devenues très chères», a déclaré Helene O'Brien, directrice du SEIU 32BJ, un syndicat représentant les nettoyeur.se.s, les agent.e.s de sécurité et les travailleur.se.s des aéroports de Floride. «Et pourtant, vous avez des salaires super bas, parce que les gouvernements locaux ne peuvent pas augmenter le salaire minimum par eux-mêmes. C'est presque inévitable, cette pression croissante pour régler ce problème.»

L'amendement 2 est une politique gradualiste, qui fait passer le salaire minimum en Floride de 8,56 dollars à 10 dollars de l'heure en 2021, puis de 1 dollar chaque année jusqu'à ce qu'il atteigne 15 dollars en 2026. Lorsqu'on lui a demandé si les protestations des travailleur.se.s de la restauration rapide avec Fight for 15 avaient eu un impact sur Morgan et sur la politique de l'amendement 2, Pollera m'a répondu : « La seule raison pour laquelle nous avons fait \$15 est ce qu'ils ont fait. C'est 15 dollars parce que le SEIU nous l'a martelé depuis dix ans. Je leur donne 100% de mérite pour ça. »

Début 2019, Morgan a créé le comité pro-amendement 2, Florida For A Fair Wage. Ses contributions ont constitué les deux tiers du budget global de 6,3 millions de dollars. « Lorsque John Morgan a prêté son soutien, ça a signifié qu'on aurait des démarcheurs payés », a déclaré Richie Floyd, bénévole de Florida Fight for 15, enseignant et membre des socialistes démocratiques d'Amérique (DSA) de Pinellas, dans une interview. « La campagne existait déjà avant cela, grâce aux travailleurs et aux syndicats qui la poussaient, et la campagne a franchi la ligne d'arrivée grâce aux travailleurs et aux syndicats qui la poussaient. Mais John Morgan a joué un rôle important en finançant l'effort pour le mettre sur le bulletin de vote ».

Avec l'amendement 2 sur le bulletin de vote, le SEIU a joué un rôle de premier plan dans la campagne et a organisé une coalition de base pour le soutenir, Florida Fight for 15. Le SEIU a contribué à la campagne à hauteur de 1,7 million de dollars en personnel, publicité et sensibilisation en nature. Pour nourrir le message de la campagne, le SEIU et l'équipe de Morgan ont réalisé un sondage. « Si vous demandiez aux Floridiens si le salaire minimum est trop bas ou trop élevé, 60 % d'entre eux diraient d'emblée qu'il est trop bas », m'a dit Pollera. Lorsque les sondeurs ont informé les personnes interrogées que le salaire minimum actuel était de 8,56 \$, « ce chiffre est passé à environ 75 % ». Cette constatation a conduit la campagne à dépenser 200 000 dollars pour des publicités

numériques qui disaient « 8,56 dollars, c'est trop bas. Votez Oui au 2 ».

Les travailleurs de la restauration rapide ont été parmi les plus fervents partisans et porte-parole de la campagne. Par exemple, une employée de Starbucks, Sammy Conde, à Tampa, a expliqué à sa chaîne de télévision locale qu'il était presque impossible de payer le loyer moyen de 1 000 dollars d'Orlando avec 10 dollars de l'heure. Quelques semaines avant les élections, à la mi-octobre, les travailleurs de McDonald's à Fort Lauderdale se sont mis en grève, organisée par Fight for 15. Dans une interview accordée à Noticias Ya, un média d'Univision, Deatric Edie a déclaré : « Même en travaillant avec deux plein temps, ce n'est pas suffisant pour une mère célibataire comme moi. Le loyer est dû dans deux semaines, mais je n'ai plus d'argent », a déclaré Edie. « C'est pourquoi je suis en grève aujourd'hui pour soutenir l'amendement 2 et exiger au moins 15 dollars de l'heure pour tous les Floridiens. » L'opposition au salaire minimum a eu du mal à obtenir des titres franchement favorables.

Les partisans de l'amendement 2 ont également cherché à s'adresser directement aux électeurs. Le SEIU 32BJ a été l'une des rares organisations à frapper aux portes, en frappant cinquante mille fois « masque à masque », principalement dans le comté de Miami-Dade. D'une manière générale, la coalition Florida Fight for 15 s'est principalement concentrée sur les SMS, envoyant aux électeurs 3,2 millions

de SMS, touchant ainsi environ un tiers de l'électorat. Elle a commencé par s'adresser à des progressistes favorables, mais s'est tournée vers les républicains à la fin de la campagne.

«Nous recevions beaucoup de réponses Make america great again et Trump 2020», explique Floyd, «auxquelles nous répondions immédiatement en disant qu'il ne s'agissait pas de l'élection présidentielle, mais du salaire minimum à 15 dollars et que vous pouviez voter pour. Soutenez-vous cela ? Et ils répondaient : «Bien sûr, je vais voter pour». Nous avons fini par obtenir beaucoup d'électeurs croisés».

LES GRANDES ENTREPRISES S'ONT RESTÉES À L'ÉCART

La campagne d'opposition, Save Florida Jobs, Inc, dirigée par la Florida Restaurant & Lodging Association (FRLA), a récolté la misérable somme de 698165,88 dollars dans le troisième État le plus peuplé du pays. Une campagne d'opposition distincte et de relativement dernière minute menée par le réseau libertarien financé par les frères Koch, Americans for Prosperity, a dépensé 585590,28 dollars, principalement en publicités numériques et en postage contre l'amendement 2.

En général, les entreprises n'ont aucun problème à peser de tout leur poids financier dans les luttes référendaires. Les syndicats et les travailleur.se.s précaires de Californie ont été largement dépassés, à dix contre un, par 203 millions de dollars d'argent provenant de la technologie Uber/

Lyft et ont été battus dans la lutte contre Prop 22 (qui maintient les travailleur.se.s de plateforme sous statut indépendant NDLT) cette année. La Chambre de commerce de Floride s'est également opposée à l'amendement 2, mais n'a pas lancé de Comité d'action politique ou de campagne significative contre lui. C'est un changement radical par rapport au passé.

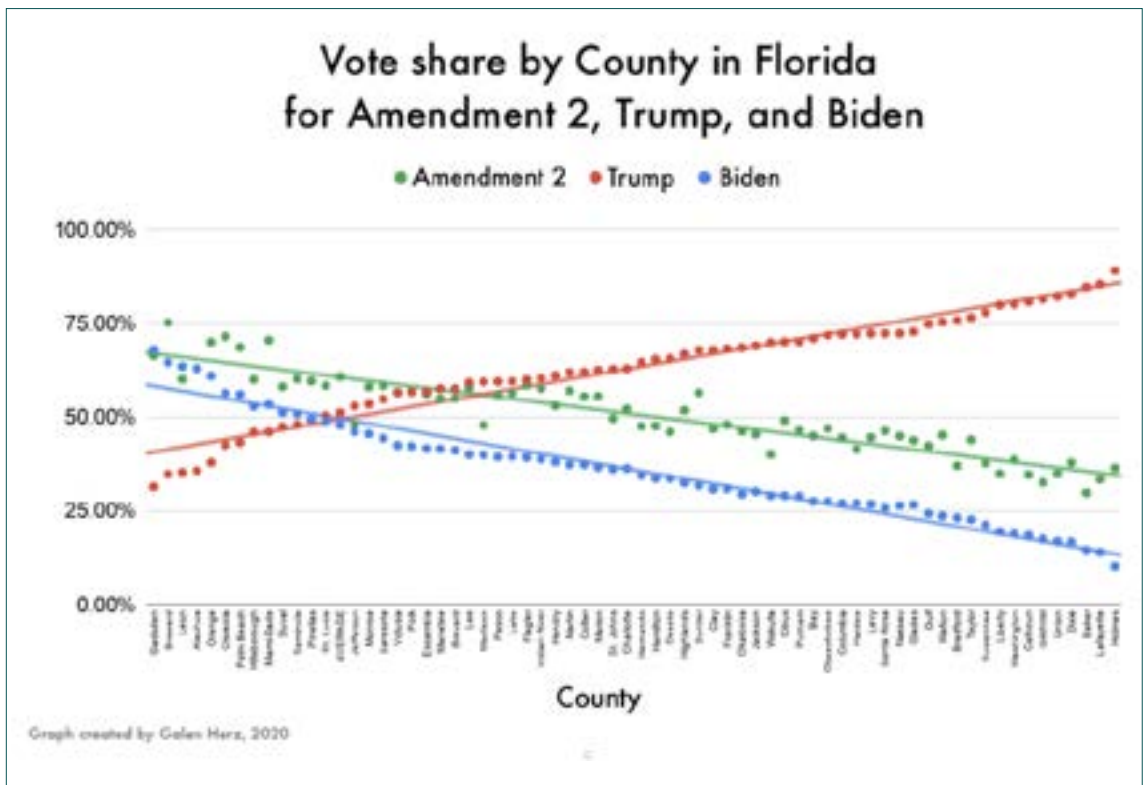
Ashley Chambers, une porte-parole de la FRLA a suggéré : «Une position d'opposition peut être publiquement mal comprise comme étant insensible aux travailleurs, ce que nous ne sommes absolument pas.» Pollera pense que la pandémie de COVID a accru la prudence des marques : «Comment une grande entreprise qui vient de licencier ou de mettre au chômage technique des tonnes de travailleurs, va-t-elle faire un putain de gros chèque pour s'opposer au salaire minimum ? Comment cela va-t-il paraître au public, aux actionnaires ?», dit-il. Floyd pense qu'une différence majeure est que les grandes entreprises comme Disney, Target et Amazon, en réponse à la pression des travailleurs et des politiques, payent déjà les travailleur.se.s 15 \$. «Maintenant, leurs concurrents doivent faire de même.» Deux tiers des états-unien.ne.s sont favorables à un salaire minimum de 15 dollars de l'heure.

Le parti démocrate n'a pas été un acteur déterminant. La plus importante démocrate du Sunshine State, la commissaire à l'agriculture Nikki Fried, a déclaré au Tampa Bay Times qu'elle «restait en-dehors» concernant l'amendement 2. Puis, elle a fait marche arrière et l'a soutenu

une semaine avant l'élection. Il y a eu quelques exceptions, comme la représentante démocrate de la Chambre des représentants de Floride, Anna Eskamani, qui s'est ralliée aux travailleurs de l'aéroport d'Orlando et au SEIU 32BJ. Le parti républicain de Floride a fait campagne contre l'amendement 2, le gouverneur Ron DeSantis déclarant aux journalistes que «ce n'est pas le moment» d'augmenter le salaire minimum et affirmant que cela «fermerait les petites entreprises, tuerait des emplois et réduirait les salaires.»

CE QUE NOUS DISENT LES RÉSULTATS

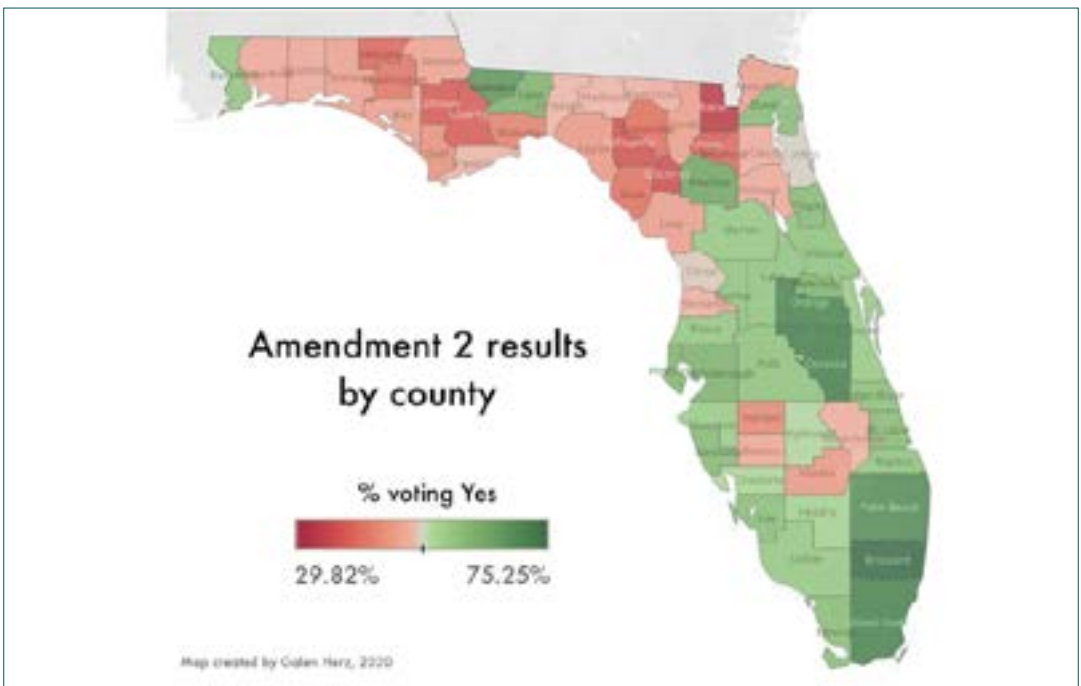
Un examen approfondi des données révèle certains schémas prévisibles, mais aussi plusieurs surprises intéressantes. La Floride est un État extrêmement diversifié, où le soutien de Trump en 2020 a varié de 31 % à 89 % dans soixante-sept comtés. L'amendement 2 a obtenu 60,8 % des voix, ce qui représente une majorité écrasante. Toutefois, l'amendement devait recueillir 60 % des voix pour être adopté, ce qui signifie qu'il s'agissait en fait d'un vote extrêmement serré.



Comparaison des votes pour Trump, Biden et l'amendement 2 sur le salaire minimum

Le soutien à l'amendement 2 a généralement suivi l'appartenance partisane et a été le plus élevé dans les comtés fortement démocrates. Toutefois, le vote des républicains en faveur du salaire minimum s'est avéré décisif. Dans le comté d'Ocala, essentiellement rural, dans la région conservatrice de la péninsule de Floride, le salaire minimum a recueilli 46 % des voix, soit dix-sept points de mieux que Biden. De l'autre côté de l'État, à Miami, les résultats permettent également de répondre à une question : les libéraux fortunés soutiennent-ils les politiques économiques progressistes ? Pour un salaire minimum de 15 dollars, la réponse semble être oui. Le secteur de recensement le plus riche de Miami, dans le quartier de Southwest Coconut Grove, rempli de manoirs à un million de dollars, a voté pour le salaire minimum à un taux moyen de 74,6 %, soit quelques points de plus que Biden.

Jared Abbott, politologue et collaborateur de Jacobin, a effectué une première analyse de régression de l'amendement 2 et des résultats de la course présidentielle au niveau du comté. L'analyse a révélé que l'âge, la race et la densité de population - plus le comté est âgé, noir ou latino, ou dense - étaient des facteurs statistiquement significatifs en faveur de l'amendement 2. Pour Biden, le revenu était le facteur le plus significatif influençant sa part de voix - plus un comté était riche, plus Biden faisait bonne figure et vice versa. «Cela me fait dire que si les démocrates se concentrent davantage sur les questions de pain et de beurre qui attirent les gens de la classe travailleuse de toutes les « races », ils auraient probablement fait mieux qu'ils ne l'ont fait dans la course à la présidence et dans les campagnes pour le Congrès.», a déclaré Abbott.



LES CAMPAGNES SUR LE SALAIRE MINIMUM POURRAIENT UNIFIER LA GAUCHE

Certains à gauche ont demandé un salaire plancher supérieur à 15 dollars. En vertu de l'amendement 2, les travailleur.se.s de Floride atteindront 15 dollars de l'heure en 2026 - un long quatorze ans après le début de la campagne Fight for 15 en 2012. Et pourtant, pour atteindre le minimum de 15 dollars que Fight for 15 défendait à l'origine en 2012, il faudrait en fait un plancher salarial de 17 dollars aujourd'hui pour compenser l'inflation. En 2026, le chiffre sera d'environ 18 ou 19 dollars.

Si rien ne passe au cours du mandat de Biden, d'autres référendums sur le salaire minimum à l'échelle de l'Etat sont probables. L'élan est déjà visible par exemple dans ce titre d'un journal de Madison, Wisconsin : «Si la Floride peut augmenter son salaire minimum, le Wisconsin n'a aucune excuse». La Floride porte à vingt-quatre le nombre de référendums victorieux depuis 1996 sur le salaire minimum dans le pays, contre zéro. Ces référendums sont extrêmement populaires. Mais les référendums directs ne sont autorisés que dans dix-neuf États. Et certains États ont déjà adopté 15 dollars par le biais de leurs législatures : Californie, Connecticut, Illinois, Maryland, Massachusetts, New Jersey et New York. Floyd encourage à d'autres référendums : «C'est une question qui est si directe dans l'esprit des travailleurs, comme 'votez pour ceci, nous aurons tou.te.s une augmentation' ... Il est facile pour vous de construire une coalition autour avec des alliés progressistes et des personnes de la classe travailleuse de



Grève pour les 15 dollars chez McDonalds
crédit @FightForFifteenFL (Twitter)

toutes les tendances partisanses.» Pollera a offert ce conseil aux militant.e.s : «Gardez votre langage [de vote] simple, aussi simple que possible, et concentrez votre message sur la nécessité d'augmenter le salaire minimum, plutôt que sur le chiffre.» Les campagnes sur le salaire minimum pourraient être l'une des voies d'unification de la gauche dans l'ère post-Sanders (surtout si le Congrès n'agit pas) et pourraient potentiellement contribuer à réduire les niveaux sensiblement accrus de luttes intestines. Ces campagnes pourraient renforcer les relations entre les syndicats et la «gauche socialiste/activiste», comme les sections DSA, ce qui s'est produit en Floride. Elles pourraient également renforcer les capacités progressistes dans les États «rouges» (républicains) et ouvrir des opportunités électorales par la suite.

Extraits et traduction d'un article paru dans la revue états-unienne de gauche Jacobin magazine :

<https://www.jacobinmag.com/2021/01/minimum-wage-biden-fight-for-15-florida>

LE SALAIRE MÉNAGER, UNE REVENDICATION DATÉE POUR UN DÉBAT D'ACTUALITÉ

Par Natalia Hirtz,
GRESEA

FONDÉ EN 1972, LE COLLECTIF INTERNATIONAL DU SALAIRE AU TRAVAIL MÉNAGER ÉTAIT UN RÉSEAU FÉMINISTE QUI, LOIN DE SE LIMITER À RENDRE VISIBLE LE TRAVAIL DOMESTIQUE, CHERCHAIT À METTRE EN AVANT SA CENTRALITÉ. DANS UNE ÉPOQUE OÙ LA PLUPART DES COURANTS FÉMINISTES POSTULAIENT LA LIBÉRATION DES FEMMES PAR LEUR ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI, CES FÉMINISTES NE VOYAIENT DANS CETTE REVENDICATION, EN VOGUE DANS UN CONTEXTE DE DEMANDE CROISSANTE DE MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE, QU'UNE DIFFÉRENCE DE TACTIQUE AU SEIN D'UNE MÊME STRATÉGIE CAPITALISTE. SI LA REVENDICATION D'UN SALAIRE MÉNAGER DOIT ÊTRE SITUÉE HISTORIQUEMENT, LA RÉFLEXION AUTOUR DE CELLE-CI RESTE TOUJOURS INDISPENSABLE.

Vers la fin des années 1960, le mouvement féministe fait du travail domestique un enjeu de débat public. Il questionne l'idée dominante selon laquelle les

activités domestiques ne seraient pas du travail. Selon cette vision (toujours hégémonique même parmi les économistes hétérodoxes), les activités domestiques ne jouent aucun rôle économique. Il s'agirait des activités de reproduction, considérées comme dissociées du monde de la production. Le mouvement féministe de la fin des années 1960 s'attachera donc à visibiliser et à revendiquer l'importance économique de ce travail gratuit. Par leurs analyses, les féministes ont non seulement mis en lumière le travail domestique, mais surtout été les premières à soulever les questions concernant toutes les autres formes de travail gratuit, comme les stages ou le volontariat.

Mais le mouvement féministe n'est pas homogène. Il n'a jamais existé « une » perspective féministe sur la question du travail domestique. Parmi les différentes propositions, nous nous centrons ici sur celles concernant le « salaire ménager », formulée par le collectif international du salaire au travail ménager. Ce réseau réunissait des féministes anticapitalistes. Leur revendication d'un salaire pour le travail ménager



est née, non seulement de la réflexion sur l'invisibilisation et la gratuité de ce travail, mais aussi de la nécessité d'un positionnement féministe anticapi-

taliste dans un contexte de transformation sociale majeure, marqué notamment par l'appel des femmes sur le marché de l'emploi. Dès les années 1960-1980 (selon les pays), les États commencent à promouvoir l'entrée des femmes sur le marché de l'emploi par des investissements publics (crèches, écoles maternelles, garderies, maisons de repos...), mais aussi par des formes de (dé)réglementation du travail comme la généralisation des contrats à temps partiel. Dans cette configuration néolibérale, les femmes vont entrer sur le marché du travail par la voie des emplois précaires et flexibles, présentés par le discours politique dominant comme des mesures visant à faciliter « la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ». Un piège rapidement perçu comme tel par les féministes du salaire au travail ménager qui, au travers de cette revendication vont chercher à donner une réponse antagoniste à ce qui était proposé « par le capital ».

En revisitant l'histoire de l'accumulation primitive du capital, les féministes du salaire au travail ménager dévoilent une dimension essentielle de ce processus :



la séparation entre la « production » (des marchandises) et la « reproduction » (de la force de travail). Elles soulignent que cette séparation implique aussi une séparation des espaces dans lesquels s'exécute ce travail (atelier, champ/foyer) et des sujets qui les exécutent (le salaire sera majoritairement masculin, les « activités » domestiques, féminines et non salariées). Cette analyse les amène à questionner le cadre théorique proposé par Marx, car il est exclusivement fondé sur le travail rémunéré et néglige donc d'autres formes de travail non rémunéré. Elles parviennent ainsi à élaborer une théorie féministe centrée sur le travail domestique, dit « reproductif ». La démarche consiste à postuler la centralité du travail dit reproductif dans le capitalisme. En effet, ce travail consiste à produire et à reproduire la force de travail, qui est considérée dans la société capitaliste comme une marchandise, indispensable à la reproduction du capital. La société et l'organisation du travail sont ici envisagées « sous la forme de deux chaînes de montage » : l'une « produisant des marchandises » et dont le centre sera l'entreprise, l'autre, « produisant les travailleurs » et dont le centre sera le foyer. Dans ce même mouvement analytique, le salaire cesse alors d'être pensé comme une simple quantité d'argent, pour être considéré comme une

façon d'organiser la société. Cette idée est notamment développée dans les travaux de Selma James, démontrant le rôle fondamental du salaire dans le développement du capitalisme, dans la mesure où il favorise des processus de hiérarchisation, d'exclusion des droits des non salarié.e.s, d'invisibilisation de leur travail, et donc de naturalisation de leur exploitation. À la hiérarchie des salaires correspond donc la hiérarchie des rapports sociaux des hommes par rapport aux femmes, mais aussi des populations blanches par rapport aux populations non blanches, des travailleur.euse.s du centre par rapport à celles et ceux de la périphérie...

Contrairement aux autres critiques féministes sur le travail domestique de l'époque qui considèrent le foyer comme une « prison dorée » dont il faut se libérer par l'emploi, les féministes du salaire au travail ménager soulignent que « la dévalorisation » du travail domestique est un problème construit dans une société capitaliste fondée sur le principe de la reproduction illimitée des marchandises. Selon elles, le travail domestique n'est pas un travail opprimant en soi, il l'est devenu car il est accompli dans des conditions qui échappent au contrôle de celles qui l'accomplissent. Dans ce sens, le salaire ménager était

conçu comme un outil pour favoriser une réappropriation collective des moyens de reproduction sociale, dans la perspective de la construction d'une société dont la fin serait « la reproduction de la vie, le bonheur de la société même et non l'exploitation du travail ». Pour ces féministes, la visibilité de l'exploitation du travail domestique confirmait que les femmes n'avaient pas besoin de rejoindre les usines, ni pour faire partie de la classe travailleuse ni pour être considérées comme sujet révolutionnaire. Elles pouvaient lutter de manière autonome, en partant de leur travail au foyer conçu comme « centre névralgique » de la production des travailleurs et donc comme un terrain essentiel de lutte.

Adossées massivement à la revendication de l'émancipation par l'emploi, les féministes francophones percevront le plus souvent la revendication d'un salaire ménager comme une forme d'institutionnalisation des femmes au foyer, définie notamment par des femmes blanches de classe moyenne comme une « prison dorée ». Au contraire, de nombreuses militantes et intellectuelles du Black Feminism, comme bell hooks, vont considérer que cette « prison » implique, pour de nombreuses ouvrières, un lieu de résistance et de conscientisation politique. Mais, contrairement aux féministes du salaire au travail ménager, pour bell hooks, la revalorisation de ce travail ne devait pas passer par sa monétarisation. Pour la féministe afro-américaine, il fallait plutôt rompre avec une idéologie consistant à donner de l'importance au travail uniquement à travers sa valeur marchande .

La valeur monétaire qui « devrait » être attribuée au travail ménager peut en effet s'avérer contraire aux objectifs, en menant non seulement vers une marchandisation, mais aussi vers un renforcement des inégalités. Il faut souligner que les féministes du salaire au travail ménager n'ont jamais formulé de propositions concernant le montant du salaire domestique. Ce mouvement ne cherchait pas à élaborer des projets de loi, mais à « créer mouvement » pour la libération des femmes et de l'humanité. Au contraire, d'autres féministes, appartenant souvent aux institutions d'État et critiques vis-à-vis de l'idée d'un salaire ménager, se sont penchées vers des études cherchant à donner une valeur monétaire au travail domestique. En France, Annie Fouquet et Claude Thélot publient en 1981 « Peut-on mesurer le travail domestique ? ». Il s'agit de la première publication cherchant à donner une valeur au travail domestique. Elle sera suivie d'une diversité des recherches fort en vogue actuellement, qui en cherchant à donner une valeur monétaire aux heures de travail domestique, finiront par dévaloriser ce travail, du fait, notamment, que toutes les méthodes proposées s'appuient sur les salaires des femmes, alors que ceux-ci sont inférieurs à ceux des hommes . Cette démarche est bien différente de celle du collectif du salaire au travail ménager, car elle ne cherche pas à revendiquer un salaire pour le travail domestique. Le but de ces études est plutôt rhétorique. Selon ces féministes, donner une valeur marchande au travail domestique est une manière efficace de se faire entendre tout en respectant la convention de la valeur en vigueur dans la société capitaliste, celle

qui s'exprime donc en monnaie. Une stratégie qui, en reprenant les mots d'Audre Lorde, consisterait à vouloir détruire la maison du maître avec les outils du maître. À l'inverse, les féministes du salaire au travail ménager mobilisaient cette revendication pour montrer que le travail non payé est la base des sociétés salariales.

Pour conclure, l'intérêt du salaire ménager ne se trouve pas tant dans son application pratique « ici et maintenant » que dans son caractère subversif contre le capitalisme patriarcal et raciste. Alors que le débat autour du travail gratuit resurgit, il reste souvent imprégné de réflexions enclines à considérer le foyer comme « une prison dorée ». Si les études portant sur le temps ou la valeur de ce travail restent fondamentales pour révéler l'asymétrie des responsabilités des hommes et des femmes en ce qui concerne la reproduction de la vie, elles mobilisent souvent le modèle néoclassique de l'homo œconomicus visant à maximiser sa satisfaction tout en calculant chacun des gestes selon ses coûts et ses bénéfices. Ce qui mène certaines féministes à considérer le temps de militance comme du travail, réduisant ainsi le caractère aliénant et l'exploitation du travail à toute forme d'activité physique, mentale et émotionnelle, et donc confondant exploitation et aliénation dans une lutte qui vise leur abolition.

1. Militantes ou inspirées par le marxisme autonome.
2. Concept développé par Marx pour caractériser le processus historique qui a créé les conditions nécessaires à la formation du capitalisme. Cette analyse sera notamment développée par Silvia Federici et Leopoldina Fortunati dans, *Il grande Calibano. Storia del corpo sociale ribelle nella prima fase del capitale*, Milan, Franco Angeli, 1984.
3. Silvia Federici, *Le capitalisme patriarcal*, La Fabrique, 2019.
4. Défini comme l'ensemble des activités par lesquelles la vie humaine est produite et reproduite. Silvia Federici, « Salaire contre le travail ménager », dans Collectif *L'Insoumise, Le foyer de l'insurrection. Textes sur le salaire pour le travail ménager*, 1975.
5. Selon Marx, le capitalisme implique une croissance permanente de la production, vente et consommation des marchandises. Cette « reproduction du capital » ne peut se faire sans travail humain. Karl Marx, *Le Capital. Livre I*, Éditions Sociales, 2016.
6. Silvia Federici, 2019, op. cit.
7. Selma James, *Sex, Race and Class*, 1re éd. The Falling Wall Press, 1975.
8. En 1963, l'Américaine Betty Friedan publie *The Feminine Mystique*, dans lequel elle dévoile une contre image de la ménagère, idéalisée comme « reine du foyer » en postulant que ce « royaume³ » était plutôt une « prison dorée ». Cette analyse aura un impact considérable dans le mouvement féministe de l'époque.
9. Silvia Federici, 2019, op. cit.
10. Leopoldina Fortunati, *L'Arcano della Riproduzione. Casalinghe, Prostitute, Operai e Capitale*, Venice, Ed. Marsilio, 1981.
11. bell hooks, *De la marge au centre. Théorie féministe*, Ed. Cambourakis, 2017.
12. Comme soulevé par Florence Jany-Catrice et Dominique Méda dans « Femmes et richesses : au-delà du PIB », *Travail, genre et société*, n°26, 2011.

LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL : UN COMBAT D'AUJOURD'HUI

**Par Denis Horman,
Auteur de « Leurs profits, nos vies.
Pour une réduction collective
et radicale du temps de travail. »
Couleurs Livres, 2021**

« DE 1880 À 1975, LE MOUVEMENT OUVRIER S'EST BATTU DE FAÇON CONTINUE POUR RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL. CE COMBAT A PERDU DE SA VIGUEUR DEPUIS TRENTE ANS. C'EST L'UN DES RECLS IDÉOLOGIQUES DE LA GAUCHE DEPUIS LA CONTRE-OFFENSIVE LIBÉRALE DES ANNÉES 1980 ».

Cette réflexion de Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général de la CNE¹ laisse apparaître l'impérieuse nécessité d'une reconquête idéologique que doit mener le mouvement syndical. Celle-ci pourrait, entre autres, se concrétiser par une vaste opération vérité sur le fonctionnement du système de production capitaliste, sur le « coût » du capital, un coût terrible, économique, social, écologique². Cette réflexion plaide également pour un large débat, dans les organisations syndicales, sur l'urgence du changement du rapport de force entre le Capital et le Travail. L'impression qu'une vraie réduction du temps de travail (avec ses différentes implications) nécessiterait un rapport de force musclé, aujourd'hui hors de portée, nourrit un sentiment d'impuissance au sein du mouvement syndical. Passer de la défensive à l'offensive, de l'engrenage de la concertation à la contestation sociale, arracher des victoires, si petites soient-elles, c'est encore la meilleure manière de redonner au mouvement syndical confiance en ses propres forces.

RÉDUCTION RADICALE DU TEMPS DE TRAVAIL POUR EN FINIR AVEC « LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL » !

« La souffrance au travail », c'est l'usure physique et psychologique, que l'on retrouve, avec des intensités différentes et variables, quasiment dans tous les secteurs d'activité, une usure encore aggravée par l'allongement de la carrière et des horaires de travail³. Le constat est accablant ! « Globalement, les conditions de travail se sont dégradées en Belgique,

ces dernières années. Il y a une sous-évaluation, dans le public, de la pénibilité des conditions de travail. Ce n'est d'ailleurs pas pour rien que patrons et syndicats n'arrivent pas à se mettre d'accord sur la liste des métiers pénibles dans le cadre de la réflexion sur la réforme des pensions (...). C'est une accumulation de petites choses qui rendent le travail insupportable pour beaucoup de personnes et non plus, comme par le passé, un seul problème contre le bruit ou la chaleur dans un atelier, par exemple ». Pourquoi nombre de personnes qui ont encore « la chance d'avoir un boulot » doivent-elles travailler dans des conditions de travail pénibles, le stress au ventre, mal payées, au moment où des milliers de jeunes sont en quête d'un boulot ?

La contre-offensive généralisée du capital contre le travail, lancée début des années '80, a eu comme consigne le rétablissement à tout prix et au plus vite du taux de profit. Ce profit immédiat et maximum, c'est le carburant du mode de production capitaliste et surtout la corne d'abondance pour les actionnaires, propriétaires des entreprises. La meilleure recette pour sauvegarder et augmenter sans cesse les profits repose encore, in fine, sur la hausse du taux d'exploitation de la force de travail (physique et intellectuelle). Les profits ont repris assez vite de belles couleurs, mais à quel « prix » pour les salarié.e.s. L'urgence d'une réduction collective et radicale du temps de travail s'impose pour stopper les dégâts humains liés à cette flexibilité du travail à outrance, pour prendre à bras le corps le mal-être

au travail et les souffrances professionnelles, ce grand fléau du XXI^{ème} siècle. A l'évidence, c'est un combat anticapitaliste.

PARTAGE DU TRAVAIL, RÉDUCTION DES RYTHMES DE TRAVAIL

Pourquoi les gains de productivité, liés aux nouvelles technologies, mais aussi à l'intensité du travail, se traduisent-ils par davantage d'exclusion, de précarité, au lieu de servir à réduire le temps de travail contraint, à ouvrir l'embauche, à partager le travail, à réduire le rythme de travail ? Dans nos sociétés hautement développées technologiquement, deux à trois heures de travail par jour suffiraient sans doute amplement pour produire les biens et les services dont nous avons réellement besoin. Dans la Lettre à mes petits-enfants, publiée en 1930, John Maynard Keynes, loin d'être un économiste marxiste, préconisait, « dans les pays de progrès », pour éviter « le chômage technologique », la réduction de la journée de travail à 3 heures et les 15 heures par semaine. Ce questionnement et cette réflexion renforcent la légitimité de la réduction collective du temps de travail (RCTT). Ici aussi, c'est le mode de production capitaliste qui fait barrage à ces légitimes aspirations. La RCTT s'inscrit dans une opposition frontale aux intérêts des détenteurs du pouvoir économique.

QUI DOIT PAYER LA RCTT ?

Les milieux patronaux hurlent au loup lorsqu'ils entendent parler d'une RCTT sans perte de salaire. Tout au plus daignent-ils

accorder une ridicule aumône aux organisations syndicales, qui réclament actuellement une augmentation décente des salaires. Le « coût du travail », le « coût salarial » serait trop élevé. Voilà bien une dénomination, relayée par le pouvoir politique et des experts en économie, qui fait passer l'idée que, non seulement ce sont les patrons qui « donnent » du travail, mais que cela leur coûte ! Une opération vérité aura vite fait de montrer que le salaire correspond plus ou moins à une demi-journée de travail, que l'autre partie, c'est du travail forcé, non payé, une plus-value source des bénéfices pour les entreprises et de dividendes pour leurs propriétaires que sont les actionnaires. Ainsi, la « souffrance au travail » et le vol, en quelque sorte, de la plus-value réalisée sur la (sur)exploitation de la force de travail servent surtout à alimenter et booster la fortune d'une infime couche de rentiers, en l'occurrence les actionnaires des grandes sociétés.

Alors, qui doit payer la RCTT ? En 2016, la CNE a répondu à cette question : c'est aux actionnaires de payer, surtout en ce qui concerne les multinationales⁵. « Un des faits les mieux établis par les économistes au cours des dernières décennies est que les profits ont considérablement augmenté, mais que l'investissement a fortement chuté (...). Ainsi, les entreprises ont utilisé leurs profits pour rémunérer de plus en plus grassement leurs actionnaires. Un véritable gaspillage des ressources de l'entreprise »⁶. On assiste donc, chez les actionnaires des grandes entreprises, les multinationales, à une captation de richesses illégitime. Ce n'est donc pas

une baisse des dividendes distribués aux actionnaires rentiers qui pourrait mettre en péril la fameuse « compétitivité ».

La RCTT sans perte de salaire permettra aussi aux travailleurs à temps partiel, surtout des travailleuses, d'augmenter leurs revenus : « Elle permet mécaniquement aux travailleuses à temps partiel de se rapprocher du temps plein. En effet, un horaire de 19 heures par semaine rapporterait plus si la référence à temps plein passait de 38 heures à 32 heures. Un mi-temps deviendrait presque un 2/3 temps. Le salaire horaire augmenterait »⁷.

CHANGER LE RAPPORT DE FORCE, UNITÉ DANS LA LUTTE !

Ces dernières décennies, les plans de licenciements, de fermeture, y compris d'entreprises performantes ont suscité des mouvements essentiellement défensifs, s'orientant très vite vers des mesures sociales pour limiter « la casse ». Des plans sociaux supportés largement par la collectivité, notamment via la sécurité sociale. En février 2017, le gouvernement fédéral Michel faisait passer une loi sur « le travail faisable et maniable » : travailler plus, plus longtemps, de manière plus flexible, dans des contrats de précarité accrue. Faire reculer le gouvernement aurait nécessité, à coup sûr, l'organisation d'une mobilisation et d'une lutte interprofessionnelle unitaire. Elle n'a pas eu lieu. On s'est égarés une fois encore dans l'impasse stratégique d'une « concertation sociale » imaginaire.

Pour toutes les raisons évoquées, la revendication d'une réduction radicale et généralisée du temps de travail fait partie d'un combat urgent et d'actualité⁸. C'est aux militant.e.s du mouvement syndical qu'il revient de susciter le débat, de proposer et impulser les moyens les plus efficaces pour porter cette revendication. Une revendication qui a le précieux avantage de susciter l'unité la plus large possible entre les salarié.e.s de tous les secteurs, du privé et du public, soumis fondamentalement à la même surexploitation de la force de travail et, d'une manière ou d'une autre, au stress, à la pénibilité, à la dégradation des conditions de travail. La conquête du temps libre, disposer de plus de temps gagné sur le cycle de l'exploitation, de l'aliénation, c'est se donner le temps et les moyens de débattre, de décider collectivement et d'arbitrer les choix qui touchent non seulement à nos conditions de travail, mais plus largement à nos conditions de vie.

1. François Brabant, 32 heures, malaise à gauche, in le Vif/l'Express, n°2, 15/01/2010
2. Denis Horman, « Leurs profits...Nos vies », Ed. CouleurLivres, 2021
3. Ibid.
4. Martine le Garroy (CNE), interview dans le Vif/l'Express, 16/01/2020
5. CNE, La RTT, de l'utopie à la réalité, travailler moins pour travailler tous et vivre mieux. Périodique trimestriel avril-mai-juin 2016
6. Ibid.
7. CEPAG, La semaine des 4 jours en 32 heures, Le partage ou la barbarie.
8. D. Horman, op. cit.



© Krasnyi Collective / Jérôme peraya

ABONNEMENT

Éditeur responsable Thomas Englert
rue Pléтинckx, 19 - 1000 Bruxelles
info@mocbxl.be

Mouvements

10 € / an sur le compte BE74 7995 5015 5407
mention «abonnement mouvements»

Impression et mise en page CF2m ASBL
avenue du Parc, 87-89
1060 Bruxelles

Maquette Nuit Noire Production



Avec le soutien de la fédération Wallonie-Bruxelles et de la Commission Communautaire Française de la Région de Bruxelles Capitale

culture.be

