Ce texte est issu d'une communication pour le colloque Penser l'émancipation *(Lausanne, 25-27 octobre 2012). Louis-Marie Barnier est syndicaliste, sociologue, membre associé du laboratoire CRESPPA-GTM. Hélène Adam est syndicaliste, ancien membre du Comité central Hygiène et Sécurité des PTT. Ils ont écrit ensemble :* La santé n'a pas de prix, voyage au cœur des CHSCT *(Syllepse, à paraitre en 2013).*

L'extension de la souffrance au travail pour des salariés « pris dans des relations de travail aliénantes et mortifères, conduit à envisager l'émancipation non plus seulement comme un projet d'avenir, mais comme tâche quotidienne » (Philippe Davezies)[1].

L'émancipation est un objectif que le mouvement ouvrier ne quitte jamais des yeux. Il y a quatre ans, lorsque la confédération CGT décide d'engager une réflexion en profondeur sur le travail, c'est ce thème qu'elle choisit comme titre des premières journées d'étude : « Transformation du travail et émancipation »[2]. Mais la difficulté surgit dès que l'on s'engage plus à fond dans cette thématique. Comment imaginer une autre organisation du travail ? L'histoire nous apporte en effet peu de réponses à ce sujet. Le terme « émancipation » rapporté aux modes de production et de domination a signifié jusqu'à présent « échanger des chaînes contre d'autres chaînes ». Ainsi l'abolition de l'esclavage n'a pas conduit à l'émancipation des esclaves : une autre relation d'exploitation et d'oppression s'est construite, passant par d'autres formes, telles que le servage, qui ont pu varier dans le temps et dans l'espace mais recouvrent les mêmes caractéristiques globales.

Il est donc d'autant plus difficile de réfléchir à l'émancipation du travail dans le cadre du mode de production capitaliste que le dépassement d'un travail subordonné ne peut facilement être envisagé et imaginé. Le salarié ne peut que vendre sa force de travail. Les propriétaires des moyens de production jouent à l'infini de cette situation de pouvoir et tentent d'imposer leurs diktats : priver les travailleurs de manière unilatérale de leur emploi (licenciements, fermetures d'entreprise ou d'activité, chômage de masse) ; mettre les travailleurs en concurrence permanente (selon le genre, selon l'origine, selon la possession ou pas de papiers en règle, selon l'emplacement de l'emploi *via* les délocalisations et la pression générale exercée à travers les emplois « low cost », les mauvaises conditions de travail, le coût minimal du travail). Peut-on dans ce contexte envisager l'émancipation dans le travail sans lui corréler un changement tout aussi radical dans le mode de production ?

A la question « Peut-on s'émanciper du travail ? », nous répondrons donc par une remise en cause fondamentale du processus de travail. Celle-ci signifie forcément une rupture totale avec les modes de production qui se sont succédés et singulièrement avec l'actuel, qui domine le monde, se pare des plumes de la liberté, se nomme lui-même libéralisme et se définit comme le sommet des libertés, c'est-à-dire avec le capitalisme. La redéfinition des rapports sociaux et des rapports de propriété qui s'impose intègre la socialisation des moyens de production, la promotion de la propriété collective, mais aussi le regard et le contrôle collectif sur les choix de production. Le travail devient un « bien commun », et conduit ainsi à interroger le contenu de la production, sa finalité, les moyens utilisés, le « comment produire » et qui décide. Dans son regard porté sur les choix de l'employeur, le mouvement ouvrier s'arroge peu à peu la surveillance puis la contestation de ces choix fondamentaux. Mais comment gagner l'hégémonie dans ce domaine où se mêlent, comme dans la société, coercition et consentement dans les stratégies des employeurs[3] ? De cette

première approche, nous proposons de retenir la dimension collective : l'émancipation est un processus collectif, et ceci d'autant plus concernant le travail.

Notre travail[4] part d'un point de vue, celui de la santé au travail. Cette notion a été le moteur d'un mouvement social pour l'amélioration des conditions de travail, qui n'a pu exister que sur la base d'un rapport de force. Car au départ, la santé et la sécurité ne sont pas la préoccupation du patronat, qui considère cette question comme relevant de la responsabilité du salarié. La conception même du contrat de travail, privatisant la reproduction de la force de travail, ne se réfère-t-elle pas au mythe d'une force éternellement renouvelée chaque jour, comme l'achat de la force de travail le suppose lors de sa contractualisation ?

Comment aborder aujourd'hui cette idée vaste de l'émancipation ? Nous voudrions avancer une hypothèse : penser l'émancipation se fait à l'aune des attentes et des combats quotidiens. Le débat d'idée « doit faire partie intégrante du mouvement de son élaboration effective »[5]. L'utopie est réaction au monde où nous vivons. L'émancipation ne serait ainsi pas une science historique, dégageant peu à peu le schéma d'une élaboration cumulative, par les opprimés, d'une société alternative. Elle se renouvellerait à chaque période de confrontation sociale et dans les termes portés par cette confrontation. Dans le domaine du travail, monde difficile à penser tant on agit et tant on est soi-même construit par celui-ci, cette nature de l'émancipation apparait particulièrement. Elaborer une utopie du travail, une des ces utopies concrètes que nous invite à construire E. Bloch[6] pour agir sur notre réalité, se révèle d'une grande complexité. La remise en cause de l'organisation capitaliste du travail, point nodal du despotisme d'entreprise, peine à trouver des points d'appui dans des pratiques alternatives inexistantes.

Pour ce cheminement vers une définition de l'émancipation, le « d'où je parle » doit d'abord être examiné, en analysant ce cadre du néolibéralisme. Nous pourrons ensuite interroger la mission de contrôle que s'attribue le mouvement ouvrier dans son rapport au travail capitaliste, restant ainsi dans une posture d'extériorité vis-à-vis de l'organisation capitaliste du travail. Nous pourrons enfin interroger le mouvement pour l'acquisition de droits dans le travail comme participant d'un processus général d'émancipation.

La reconfiguration néolibérale du travail

Les évolutions actuelles du travail fournissent justement un cadre très contraignant pour la pensée, réduisant l'espace pour la réflexion[7]. La « révolution managériale » prend son essor dans les années 1980, quand il s'agit pour le libéralisme de restaurer son taux de profit à tout prix. Les conséquences de cette offensive sur l'organisation du travail, et *a fortiori* sur la santé des salariés, vont être radicales.

C'est d'abord, et on l'oublie trop facilement aujourd'hui, les formes anciennes de pénibilité qui ne s'effacent pas et se trouvent reconfigurées par ces nouvelles organisations du travail. L'intensification du travail, qui se traduisait avec le taylorisme classique par l'accélération de la vitesse de la chaîne, a pris des formes plus subtiles aujourd'hui. Elle se mesure à travers des formes quantifiables[8] : le travail selon des délais serrés pendant un quart de son temps passe de 50% à 63 % en 20 ans ; entre 2000 et 2010, la proportion des salariés qui doivent respecter des normes précises de qualité dans leur travail a augmenté de 69 à 74%, se traduisant par l'intensification qualitative du travail. Cette intensification du travail se répand dans les ateliers et les services, à travers les réorganisations des

services, au nom du « ré-engineering » qui chasse les « mauvaises » habitudes et surtout détruit les collectifs de résistance. Les suppressions de postes et d'emplois sont souvent le signal de départ de ces offensives. La « chaîne invisible » décrite par Jean-Pierre Durand[9] répand ses maillons dans les moments du travail et oblige chacun à répondre aux sollicitations du travail en flux tendus. Le chronométreur ne parcourt plus les allées, le contrôle de chaque acte de travail s'opère grâce au miracle de la progression technologique, qui offre au manager un tableau de bord où apparaissent en temps réel les actes (ou les non-actes) de ses subordonnés. Le taylorisme y a gagné de nouvelles dimensions. Le chronométreur de Renault qui cachait son instrument de surveillance dans son dos ne peut que pâlir d'envie devant les nouvelles méthodes de contrôle :

> « Les directions cherchent à avoir des indicateurs sur chaque travail, chaque jour ils regardent ces indicateurs. Il y en a une multitude. Il y a toujours un indicateur statistique qui clignote, les chefs de service sont toujours en train de courir après un truc. On saute du coq à l'âne, pour savoir pourquoi l'indicateur clignote. Par exemple, chaque chef de service reçoit au cours de la journée le nombre de déclarations des impôts saisies. Il peut le suivre de loin, ou aller voir les agents. C'est même presque à la minute. La statistique voit les résultats par services, mais le chef de service voit les résultats poste par poste » (Entretien avec un syndicaliste des impôts).

Mais paradoxalement le taylorisme laissait une capacité de réflexion aux salariés, à travers même sa négation d'une telle « humanité ». La réduction actuelle de ces temps morts de la production et de ces instants collectifs, traqués en permanence, réduit la capacité de réfléchir. Le taylorisme suspectait le salarié de vouloir travailler le moins possible, ce qui conduisait à contrôler ses moindres gestes. Dans une logique inverse, que l'on peut nommer « post-taylorisme », le salarié est invité à investir son jugement dans son activité. La subjectivité devient force de travail. Aujourd'hui, en mettant cette subjectivité au service de son travail, le salarié est invité à ne plus limiter son investissement dans son travail à un temps ou un espace donné.

Le salarié se trouve pris dans un étau paradoxal, confronté à un travail de plus en plus intense dont il devient parallèlement de plus en plus responsable à travers son engagement personnel.

> « Face à ces mutations, il n'est plus possible de faire seulement son travail normalement. Il faut se mobiliser, s'améliorer, devenir performant. Les conséquences sont aujourd'hui connues : les uns s'investissent corps et âme dans le travail jusqu'au sacrifice de leur vie personnelle et familiale, les autres craquent parce qu'ils n'arrivent pas à suivre »[10].

La prégnance des atteintes à la santé au travail s'étend à l'ensemble de la vie des salariés. La flexibilité, le temps partiel, autant de formes sociales du travail qui exigent la disponibilité du – ou de la – salarié.e, participent de cette extension de la sphère du travail hors de son temps contractuel et répondent à cette exigence néolibérale de la mise à disposition de l'ensemble de la personne.

Le marché envahit tout. Avec lui se répand le choix rationnel de l'entreprise qui répond à la

pression omniprésente du marché. Le *Benchmarking* met en concurrence non seulement les entreprises, mais les salariés eux-mêmes. Le syndicalisme lui-même fait les frais de cette perte d'autonomie. Il n'est jusqu'aux négociations d'entreprise sur le stress au travail ou sur les « risques psychosociaux », qui visent à dégager une approche commune face à un fléau qui viendrait d'ailleurs et serait sans lien avec les choix de gestion de l'employeur. L'élaboration d'un « intérêt partagé » à travers la négociation qui vise à « *renouveler les termes de la nécessaire conciliation entre intérêt particulier et intérêt général* »[11], participe d'une telle perte d'autonomie du syndicalisme.

C'est à travers la question de la santé au travail que s'ouvre une première piste. Le mouvement ouvrier a pu progresser en soutenant dès son origine son droit au contrôle sur les conditions de travail.

Contre-rôle ou contrôle ?

L'accumulation primitive du capital, puis par la suite le capitalisme en expansion se sont construits sur leurs lots de misère et d'atteintes à la santé, *« l'appropriation et l'utilisation autodestructrice de la puissance de travail, de l'espace, de la nature ou de l'environnement extérieurs* », dont James O'Connor note la contradiction avec le développement du capital[12].

Le déploiement industriel tous azimuts accompagne le développement des usines à forte concentration ouvrière et la multiplication des mines. C'est parce qu'il y a « trop » d'accidents graves, mortels, spectaculaires au 19ème siècle, que surgit la première réaction. Notons que le « trop » n'a pas de sens objectif, ce n'est pas une mesure. Le « trop » correspond à une prise de conscience progressive par les travailleurs du caractère insupportable de ces conditions de travail et du fait qu'il n'y a pas de fatalité : l'employeur est responsable des morts, des blessés, des mutilés, des malades ; il peut modifier les conditions de travail et assurer la sécurité des personnes. Son refus relève de ses choix de priorité : son objectif premier – voire unique – est la recherche du profit maximum et rien ne l'intéresse qui le détourne de cet objectif.

Le mouvement qui prend essor à la fin du 19ème siècle pour dénoncer les conditions scandaleuses d'exploitation des travailleurs et revendiquer la prise en compte de la sécurité au travail, associe les travailleurs eux-mêmes au travers de mouvement de grèves importants, la naissance des syndicats, les mouvements politiques et philosophiques, les médecins (au travers du mouvement hygiéniste). Les écrivains ne sont pas en reste : « *un peuple d'hommes crevant au fond de père en fils, pour qu'on paie des pots-de-vin à des ministres, pour que des générations de grands seigneurs et de bourgeois donnent des fêtes ou s'engraissent au coin de leur feu !* » (Zola, Germinal).

Pour mener ce combat, les mineurs vont inventer une forme sociale qui perdure encore : le délégué. Les premiers délégués des mineurs, mis en place par la direction des Mines à la fin du 19ème siècle, sont élus par leurs pairs. Ils sont chargés de contrôler la sécurité et les conditions de travail, d'analyser les accidents, voire d'étudier les possibilités de les prévenir (donc de définir des moyens de les empêcher et de dénoncer par là-même les responsabilités). Ils écrivent leurs remarques dans un registre, qui double le « rôle » de la maitrise des mines. D'où la définition du « contre-rôle », devenu contrôle, et qui marquera toute l'histoire du mouvement ouvrier autour de l'exigence de surveillance du patronat. Notons simplement que c'est souvent dans un sens différent que s'entend ce terme, marqué par son sens anglo-saxon de « maîtrise », voire de commandement. Mais c'est une

partie du débat…

Même si tous ces éléments sont embryonnaires, et si toutes les garanties ne sont pas données aux délégués des mines pour pouvoir faire leur travail avec les moyens nécessaires, leur existence, et les attendus qui entourent leur mise en place, représentent une première rupture avec les notions de fatalité des accidents ou pire, l'idée de la responsabilité du salarié lui-même lors de l'accident dont il est victime. L'ambigüité réside cependant dans le fait que, ayant pour fonction d'analyser les causes de l'accident, le délégué se trouve chargé de la mission de contrôler un système construit contre ses intérêts. Les institutions représentatives du personnel qui se mettent en place au cours du 20ème siècle, et notamment les CHSCT qui sont l'objet de notre étude, tout en ayant connu une définition sans cesse élargie, et des prérogatives de plus en plus importantes, n'ont jamais échappé à cette contradiction.

La reconnaissance du droit au contrôle (avec ses limites) ne remet pas en cause le pouvoir de décision de l'employeur, qui reste responsable. Et le guide de celui-ci restera en dernière instance (et souvent en première), celui de la rentabilité : combien ça coûte ?

Une seconde démarche vient par la suite compléter la première. Un autre acteur s'est construit tout au long du 19e siècle et surtout au début du 20e siècle : l'Etat. L'intervention des syndicalistes dans le domaine de la santé au travail, et donc dans le travail lui-même, s'envisage dès lors autant comme le prolongement de l'action de l'Etat, en imposant le respect des règles de sécurité, que comme « contrôle » des actions de l'employeur. Le mouvement ouvrier, pour qui l'Etat tantôt résonne avec « Etat du capital », tantôt devient garant de nouveaux droits, introduit une figure de l'émancipation dans le monde du travail, une figure source de droit.

De nouveaux droits, une autre organisation du travail ?

Au-delà de ce « contrôle ouvrier », le mouvement ouvrier cherche une autre voie pour porter l'émancipation dans le travail : la construction d'une société de droit au sein même de l'antre du capitalisme : l'entreprise privée. Il ne s'agit certes pas d'un univers démocratique où les décisions se prendraient de façon démocratique dans ce lieu privé où la loi du propriétaire est prépondérante, mais la confrontation de points de vue différents ouvre un espace démocratique. De plus et de façon complémentaire, pour le salariat, les droits construisent un acteur collectif, le salariat, tant il n'est de droits que collectifs[13]. Nous proposons de revenir ici sur trois formes de droits en débat pour les CHSCT : le droit de veto du CHSCT, le droit d'arrêter la production lié au droit de retrait du salarié et le droit de réunir les salariés.

Spontanément, les élus des CHSCT se disent souvent que, s'ils disposaient, comme dans d'autres pays, d'un droit de véto sur les projets qui leur sont présentés, ils bénéficieraient d'une arme redoutable. Les luttes, dont l'issue est loin d'être toujours positive, se prolongeraient par le veto des élus CHSCT qui leur donnerait ainsi la victoire. Et au minimum, les directions seraient obligées de tenir compte des avis, propositions et préconisations du CHSCT.

Le débat sur le droit de véto est ancien. C'est autour du pouvoir accordé aux comités d'entreprise, dès leur création, qu'il a émergé. Le Comité d'Entreprise est consulté sur les projets économiques, il donne un avis consultatif, respectant ainsi le partage des rôles avec

les directions d'entreprise : à l'un le choix économique, à l'autre la résistance. Car comme le dit Jean-Pierre Le Crom, revendiquer un véritable droit de véto reviendrait à « *franchir le Rubicon des attributions consultatives* »[14]. Il explique qu'on confierait ainsi un pouvoir d'opposition conduisant, en cas d'abstention, à devoir assumer les conséquences des décisions des directions devant les salariés : « *Peut-on accorder du pouvoir à une institution sans lui conférer également les responsabilités qui en découlent ?* » et de suggérer que les salariés pourraient avoir des droits égaux à ceux des actionnaires… Mais d'autres intervenants mettent en avant l'exigence de ce droit de véto, tel Thomas Coutrot : « *Les représentants du personnel doivent avoir non seulement un droit à 'l'information-consultation', mais aussi un droit de veto sur les décisions stratégiques qui impactent le travail et l'emploi. Ils doivent pouvoir peser sur les décisions de réorganisation, de délocalisation, et même sur les plans d'investissement à long terme* ». On ne peut pourtant pas extraire ce droit de veto d'une analyse du rapport salarial global dans les pays où il existe, où ce droit s'inscrit dans un rapport de compromis à l'échelle des classes sociales.

Ce débat sur le droit de veto recoupe l'enjeu de la responsabilité, débat largement ouvert. Le CHSCT de l'usine AZF avait été mis en cause pour ne pas avoir rempli son rôle de prévention des risques (la direction a finalement être déboutée pour cette accusation). De même des salariés sont déclarés « coresponsables » de leur accident de travail pour ne pas avoir observé les règles de sécurité ou le port d'un équipement de protection individuelle. Ces processus d'intimidation ne sauraient effacer la responsabilité fondamentale des employeurs dans ce domaine. Mais ils mettent en évidence le lien étroit existant entre le droit et la responsabilité.

Pourtant, et parce qu'ils sont une instance différente du Comité d'entreprise, nous considérons que les CHSCT doivent bénéficier d'un droit de veto sur les projets sur lesquels ils sont consultés, un veto qu'ils peuvent justifier en défense du droit fondamental des salariés à la santé.

Un second droit complèterait utilement ce droit de veto, le droit pour le CHSCT d'arrêter à tout moment une production jugée dangereuse. Le salarié possède depuis 1982 le droit de se retrancher d'une situation dangereuse. Mais ce droit reste individuel, et non collectif. « *Pourquoi avoir accordé un droit de retrait individuel au salarié à ses risques et périls, et ne pas permettre à l'instance collective mandatée et spécialisée, un droit collectif, qui serait évidemment, in fine, tout comme le droit de retrait, replacé sous l'autorité de l'employeur ?* », interroge Gérard Filoche[15]. Un tel droit avait pourtant été débattu lors de la loi instituant les CHSCT en 1982, sans être retenu. Nous partageons donc ce point de vue : il est essentiel à nos yeux que le CHSCT puisse faire cesser toute situation de travail qu'il juge dangereuse.

Enfin, le droit d'expression est souvent mobilisé par les syndicalistes comme mesure destinée à rendre de la légitimité aux CHSCT. Les CHSCT sont nés au sein des Lois Auroux. Leur essor a accompagné un vaste débat sur la parole des salariés et l'importance de la prise en compte de leur avis. Aujourd'hui où les CHSCT sont au centre de nombreux débats, l'appel de *Santé et Travail* met l'accent sur le droit d'expression des salariés. Plusieurs interventions publiées par cette revue appuient dans le même sens : « *Vouloir que les travailleurs, avec l'appui de leurs représentants, puissent exprimer haut et fort leur vision du travail bien fait et provoquer le débat avec l'organisation, c'est tenter de passer de la résistance individuelle, microscopique, inscrite dans l'activité même, à un partage des formes de résistance individuelle au sein des collectifs et à une conflictualité sociale centrée sur le contenu du travail. Les 'petites' victoires locales sur l'organisation peuvent être le début d'une reconstruction des collectifs et d'une reconquête du pouvoir d'agir*

collectif » (François Daniellou)[16].

L'institutionnalisation d'un mode direct d'expression des salarié-e-s revient à nier la forme de représentativité organique du syndicalisme, émanation et expression des collectifs de travail. L'idée d'une expression directe exprime un certain « angélisme » envers la parole « directe » des salarié-e-s, que le syndicalisme « dénaturerait ». La médiation syndicale vise au contraire, de notre point de vue, à donner un sens aux rapports hiérarchiques et d'organisation du travail, comme le souligne Philippe Davezies : « *Pour viser à 'un renforcement de capacités d'analyses et d'expression' des salariés, face aux réticences d'un chef d'équipe qui pourrait être déstabilisé (surtout quand lui-même ne peut avancer ses propres idées face à sa hiérarchie), les élus CHSCT paraissent les mieux placés*. »[17]

Autant les Lois Auroux visaient à instaurer une autre légitimité dans l'entreprise à coté des organisations syndicales (fortes à ce moment), autant la démarche actuelle de promotion des droits d'expression part du constat de la perte de légitimité des organisations syndicales pour mettre en avant une autre forme d'intervention des salariés. C'est ici mal analyser, à notre sens, les ressorts de la crise syndicale, dont un des aspects porte sur la moindre efficacité des interventions du mouvement syndical par exemple dans le domaine de la santé au travail. L'enjeu nous semble donc reposer au contraire sur des droits plus importants pour les CHSCT et des moyens pour les mettre en œuvre, notamment un temps plus important pour pouvoir rencontrer les salarié-e-s. Nous défendons l'idée que tout militant CHSCT doit pouvoir réunir les salarié-e-s concerné-e-s, sur le temps de travail, que ce soit dans le cadre d'une enquête ou dès que le CHSCT est saisi par un-e d'entre eux/elles.

Conclusion

L'émancipation du travail a été au centre de nombreux débats du mouvement ouvrier. Depuis Lafargue qui prônait « *le droit à la paresse* », déclarant : « *Le travail ne deviendra un condiment de plaisir de la paresse, un exercice bienfaisant à l'organisme humain, une passion utile à l'organisme social que lorsqu'il sera sagement réglementé et limité à un maximum de trois heures par jour* »[18], jusqu'à Naville pour qui la réduction du temps de travail était un élément central de l'émancipation, une partie du mouvement ouvrier défend la réduction de la part du travail dans la vie. Les deux mouvements de l'émancipation du travail, ou de l'émancipation en se libérant du travail apparaissent bien comme les deux facettes d'une même relation au travail[19].

La portée subversive de la réduction du temps de travail dans le travail lui-même est mise en avant par Naville, citant Simone Weil pour qui : « *Nul n'accepterait d'être esclave deux heures, l'esclavage, pour être accepté, doit durer assez chaque jour pour briser quelque chose dans l'homme* »[20]. C'est même la réduction du temps de travail qui « *doit faire la jonction entre l'émancipation hors du travail et l'émancipation dans le travail* »[21] On ne peut donc évacuer cette question du travail en réduisant sa durée. D'autant plus que les récentes mesures de réduction du temps de travail en France, à la fin des années 1990, ont ouvert la voie à une flexibilité et une intensification accrue du travail.

La Charte d'Amiens assignait comme tâche au syndicalisme, dans une conception de l'action à partir du lieu de travail, la préparation de « *l'émancipation intégrale des travailleurs* ». Mais penser l'émancipation du travail comme seule réappropriation par le (ou la) salarié-e de son travail, du sens de celui-ci ou de ses valeurs, nous semble

insuffisant. Dans un document, la CGT explique ainsi : « *La seconde interrogation porte sur les difficultés syndicales à s'emparer des questions du travail. Il existe, au cœur de l'activité de travail, une conflictualité entre l'intervention toujours-là du travailleur et 'l'organisation' qui ne cesse de la nier. Le potentiel émancipateur de cette conflictualité doit trouver les formes, contenus et moyens de son expression dans un cadre collectif et ce peut être l'œuvre syndicale que d'offrir cette possibilité aux femmes et aux hommes salarié(e)s.* »[22] Ou bien « *L'organisation du travail, les normes, interviennent toujours contre l'intervention des travailleurs sur leur travail* » (*idem*). De même, définir l'émancipation à travers « *la sortie d'un état d'aliénation* »[23], dans la démarche d'une lecture finalement individuelle du rapport du salarié à son activité, réduit le débat au seul rapport au travail, retirant le sens social que doit porter l'émancipation dans le mode de production.

Pour notre part, nous considérons que c'est entre le droit collectif et l'élaboration de ce même collectif que se joue l'émancipation du travail. C'est cette distance entre le travail et l'ouvrier, entre l'organisation du travail et le collectif de travail, qui conduit à l'émancipation. « *Dans les conditions les plus générales du travail, là où il y a toujours un espace, même minime, où peut s'exercer la créativité humaine, des possibles sont ouverts.* »[24]

Le rôle du syndicat devient alors la construction d'un espace autonome au sein du travail. Le syndicat devient l'expression de la part collective du travail. On ne peut alors penser syndicalisme, travail et émancipation comme des catégories séparées. Mais simultanément, le collectif de travail devient le prolongement d'un rapport social de travail qui ne se restreint pas à l'atelier ou au bureau.

Nos contenus sont sous licence Creative Commons, libres de diffusion, et Copyleft. Toute parution peut donc être librement reprise et partagée à des fins non commerciales, à la condition de ne pas la modifier et de mentionner auteur·e(s) et URL d'origine activée.

références

références

⇧**1** P. Davezies, Emancipation vis-à-vis du travail, dans le travail, par le travail ? Note de travail pour la conférence CGT, 2009

⇧**2** Conférence CGT, juillet 2008. Le texte de Philippe Davezies cité était l'un des textes de préparation de la rencontre de 2009 de cette série de conférences.

⇧**3** M. Burawoy, *Manufacturing Consent, Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press, 1979.

⇧**4** H. Adam, L-M. Barnier, *La santé n'a pas de prix, voyage au cœur des CHSCT*, Paris, Syllepse, à paraitre, 2013.

⇧**5** I. Garo, « Postcapitalisme ou communisme, penser ensemble les finalités et les transitons », In C. Autain (coord.), *Postcapitalisme, imaginer l'après*, Vauvert, Au diable vauvert, 2009, p 285 – 297.

⇧**6** E. Bloch, *Le principe Espérance*, Paris, Gallimard.

⇧**7** P. Dardot, Ch. Laval, *La nouvelle raison du monde, Essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte, 2010.

⇧**8** Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 20 ans de conditions de Travail en Europe, 2011.

⇧**9** J-P. Durand, *La chaîne invisible*, Paris, Seuil, 2004.

⇧**10** Vincent de Gaulejac, *Les raisons de la colère*, Paris, Seuil, 2011.

⇧**11** A. Supiot, Un faux dilemme : la loi ou le contrat ?, *Droit social*, janvier 2003, n°1, p. 71.

⇧**12** J. O'Connor, « La seconde contradiction du capitalisme : cause et conséquences », In *Capital contre nature*, Paris, PUF, « Actuel Marx », 2003, p. 57-66.

⇧**13** A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, « Quadrige », 1994.

⇧**14** J-P. Le Crom, *L'introuvable démocratie salariale. Le droit de représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Syllepse, 2003, p 173.

⇧**15** G. Filoche, « 20 ans de CHSCT », rapport au Conseil Economique et Social, 2001.

⇧**16** Voir : *Santé & Travail,* décembre 2009.

⇧**17** P. Davezies, *Santé & Travail*, janvier 2012 p 28.

⇧**18** P. Lafargue, Le droit à la paresse. Réfutation du droit au travail de 1848 (1883), p. 17.

⇧**19** L-M. Barnier, « Travail et émancipation : approche de l'organisation du travail par le syndicalisme », Congrès Marx VI, Nanterre, septembre 2010.

⇧**20** S. Weil, « Expérience de la vie d'usine, lettre ouverte à Jules Romains », 1941, in *Œuvres*, Paris, Gallimard, 1999, p 195-210.

⇧**21** S. Treillet, « Pour un travail émancipateur, débat croisé avec D. Méda », in C. Autain (coord.), *Postcapitalisme, imaginer l'après*, *op. cit.*

⇧**22** CGT, « Quels outils syndicaux face aux attaques que subit le travail ? », note interne, juillet 2011.

⇧**23** P. Davezies, *op. cit.*

⇧**24** Jean-Pierre Durand, « Combien y a-t-il de souffrance au travail ? », *Sociologie du travail*, 2000, n° 42, p. 313?340.