
le travail, un espace de droit(s) et de démocratie ?

Entretien avec

**Michel Autès
Marie-Laure Dufresne-Castets**

Vecteur d'accomplissement de soi et d'action sur le monde, médiateur d'émancipation individuelle et collective, espace d'exercice du vivre ensemble mais aussi lieu central des rapports de domination : à travers les enjeux et les réalités contradictoires qui le traversent, le travail constitue un espace éminemment politique. Dans la pluralité de ses dimensions, la centralité politique du travail est cependant rarement problématisée, tant par ceux qui sont en capacité d'agir sur ses conditions d'organisation et de mise en oeuvre (chefs d'entreprise, responsables politiques, organisations syndicales) que par ceux qui l'étudient et l'analysent (sociologues, économistes, politologues).

À partir de la reconnaissance de la place centrale qu'occupe le travail dans la vie de la Cité, le débat proposé par la revue¹ se donne pour objet d'interroger le travail comme espace de droit(s) à conquérir et lieu d'exercice de la démocratie. Si un tel débat ne peut à l'évidence mettre entre parenthèses les rapports de force systémiques d'instrumentalisation et d'aliénation par le travail (système politico-économique, marchés, mondialisation libérale, etc.), il invite, pour mieux dénoncer et combattre ceux-ci, à repérer les pratiques sociales et politiques émancipatrices capables d'instaurer dans le domaine du travail un pouvoir d'agir citoyen et démocratique.

¹ Entretiens menés par Christine Delory-Momberger, Bernard Friot et Christophe Niewiadomski.

Le Sujet dans la Cité : *Le dossier thématique de ce numéro a pour objet d'interroger les rapports du droit et du politique, du droit et de l'action collective. Le monde du travail et de l'entreprise, comme espace de droits à conquérir et lieu d'exercice de la démocratie, constitue certainement un des noeuds de ce questionnement. Comment définiriez-vous pour votre part la démocratie au travail ?*

Michel Autès² : Si l'on cherche à définir la démocratie au travail, la première chose qui me vient à l'esprit, c'est la question de la différence entre le travail et l'emploi. Dans le travail, si je reprends l'approche d'Arendt, on parle de l'oeuvre, de l'homme au travail créateur, producteur de biens et de services. Or il faut distinguer cette définition du travail du cadre dans lequel il s'effectue, qui est celui de l'emploi et du salariat. L'assimilation du travail à l'emploi est quelque chose qui me gêne un peu. Je dirai que le travail c'est une activité qui produit des biens, qui produit des services, qui produit de l'oeuvre, dans le cadre d'une coopération au sein d'un collectif social. L'emploi, c'est l'ensemble des formes d'organisation de gestion, de régulation, ce qui correspond, grosso-modo, dans nos sociétés, au modèle du salariat. Ainsi, on peut travailler sans être employé. Par exemple, quand je fais mon jardin, je travaille, quand j'écris un article, je travaille. Cette distinction me paraît essentielle. On pourrait reprendre ici les travaux de Marx et revenir à sa distinction entre valeur d'usage et valeur d'échange qui l'amène à sa définition du travail comme marchandise dans le cadre des rapports de production de la société industrielle. Ainsi la question que vous posez pourrait-elle être plus exactement reformulée en parlant de démocratie dans l'emploi.

Ceci étant dit, la question de la démocratie au travail, on pourrait dire que c'est une construction du droit. En fait, cela commence à partir du moment où la puissance publique se mêle des rapports privés entre employeurs et salariés. C'est une histoire connue que l'on fait habituellement remonter en France à 1841, c'est-à-dire à la première loi sur la durée du travail et le travail des enfants. À cela s'ajoute tout ce qui a trait à la construction de la protection sociale. On pourrait reprendre ici les travaux de Robert Castel lorsqu'il évoque la manière dont, à partir du travail, on produit de la sécurité à l'intérieur du cadre de l'emploi, avec les salaires, les conventions collectives, le droit de licenciement, le droit du travail, etc., puis tout ce qui se rattache au statut de salarié, l'assurance maladie, le chômage, la retraite. Il s'agit d'une sécurité qui n'est plus reliée à la propriété, mais à un statut. Ce sont là pour moi les fondements de la démocratie au travail.

² Michel Autès est chercheur au CNRS au CLERSE (Centre lillois d'Études et de Recherches Économiques et Sociologiques) de l'Université de Lille I. Dernier ouvrage paru (co-direction avec Lise Demailly) : *La politique de santé mentale en France. Acteurs, Instruments, Controverses*. Paris : Armand Colin. 2012.

Marie-Laure Dufresne-Castets³ : La démocratie au travail n'existe pas dans le contexte dans lequel nous vivons parce que cela signifierait que tous les acteurs sont sur un pied d'égalité. Ce qui n'est pas le cas, puisque le principe du contrat de travail, c'est le lien de subordination qui est antinomique au principe démocratique. Au sein des entreprises, le pouvoir de décision appartient entièrement à l'employeur. Donc, au travail, la majorité est soumise à une minorité, ceux qui travaillent, les salariés, sont soumis au seul pouvoir d'un employeur. La démocratie au travail, cela signifierait que l'on bouleverse entièrement l'organisation du travail, que le pouvoir sur les biens de production soit restitué aux producteurs eux-mêmes. Mais dans l'état actuel des choses, on ne peut pas parler de démocratie au travail. Les droits d'expression des salariés, les formes de représentation du personnel ne sont que des palliatifs. Dans un système comme le nôtre où le pouvoir tient au droit de propriété, je vois mal comment instituer une démocratie au travail. Seule une collectivisation des moyens et des biens de production pourrait amener les conditions d'une vie démocratique au travail. Je ne vois pas comment on pourrait réfléchir autrement sur ce point tant que le droit de propriété reste le fondement de l'entreprise.

LSC : *Donc le droit au travail, c'est un droit qui est au service de la propriété, comme vous semblez le dire, ou c'est un droit qui peut la subvertir et offrir quelques possibilités d'expression collective aux salariés ? Par exemple à travers l'intervention du comité d'entreprise dans un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), par l'obligation d'information et de consultation des salariés ou par la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).*

M.-L. D.-C. : Cela n'est que curatif. On est dans un droit du fait accompli. Lorsque l'employeur a mal agi, notre droit permet tout juste une indemnisation, et pas par exemple la réintégration des salariés qui ont été licenciés. Vous parliez de l'intervention du comité d'entreprise mais non ! le comité d'entreprise n'intervient pas ! Il a le droit de l'information et le droit d'être consulté, simplement la consultation n'est qu'indicative, le CE donne un avis et l'employeur en fait ce qu'il veut. C'est d'ailleurs par rapport à cette procédure obligatoire de l'information du CE que nous trouvons le moyen concret d'intervenir : elle nous permet, lorsqu'elle n'est pas respectée, de faire suspendre un temps une opération de restructuration ou de délocalisation. Mais nous savons tous que s'il n'y a pas une mobilisation massive des salariés, la suspension ne servira à rien. Ce n'est donc pas le droit qui restitue une forme de fonctionnement démocratique, c'est la mobilisation, c'est la prise de conscience par les salariés que, parce qu'ils sont très nombreux, ils pourront

³ Marie-Laure Dufresne-Castets est avocate en droit social. Elle a défendu notamment les salariés licenciés de l'usine Continental de Clairoux et les employés grévistes du McDonald's Strasbourg-Saint-Denis à Paris. Elle est l'avocate de la CGT Renault et de la CGT Peugeot dans les conflits qui les opposent à leur entreprise.

bloquer une opération en cours, et donc introduire un semblant de démocratie dans un monde anti-démocratique. Le CE n'a que des pouvoirs infimes, c'est l'affirmation publique et massive de leurs droits, c'est la force de la grève qui amèneront une expression véritable des salariés.

LSC : *Peut-on observer dans la période récente des évolutions dans les rapports de pouvoir au sein de l'entreprise, liées à des transformations dans la société et dans la conception et la production du droit ?*

M. A. : Pour vous répondre, je mobiliserais volontiers un auteur comme Alain Supiot, je pense notamment à son livre *Critique du droit du travail*⁴ qui est un peu ancien et à un ouvrage plus récent, qui est une sorte d'essai, intitulé *L'esprit de Philadelphie*⁵. Supiot montre bien comment, dans une période que l'on peut faire remonter aux années 1970, on a procédé au détricotage de ce grand ensemble juridique qui avait été construit autour du droit du travail, du droit des salariés, des droits d'expression, donc d'un certain nombre de droits collectifs et de tout un ensemble de protections qui étaient liées à ces droits. Depuis une quarantaine d'années, on assiste à un processus d'individualisation du droit. Dans l'entreprise notamment, on constate une individualisation des rapports entre salariés et employeurs à travers tous les thèmes qui sont rattachés aux rapports de travail eux-mêmes. Et cela au moment où l'on sort du fordisme, de la grande industrie et des économies d'échelle pour entrer dans une économie de variété, de qualité, de production dédiée. Dans ce type d'économie, par ailleurs de plus en plus orientée vers les services, la nature de l'implication au travail devient très différente. Ce que l'on retrouve d'ailleurs dans tous les discours que l'on a pu tenir autour de la notion de compétence, de performance – je pense ici en particulier à Ehrenberg⁶ – et sur la manière dont l'individu se retrouve subjectivement impliqué dans la production. Au lieu d'avoir des constructions pyramidales avec des processus de surveillance et de contrôle, chacun est finalement censé intégrer les normes, se motiver lui-même, se contrôler lui-même et si possible se montrer réactif, flexible, inventif. Il s'agit d'un changement considérable dans les manières de travailler et cela place les individus dans une sorte d'isolement, de face à face avec eux-mêmes. Cette situation conduit à tous les phénomènes que l'on connaît aujourd'hui dans l'entreprise : le stress, le harcèlement, les suicides, le sentiment d'être en échec personnel lorsque l'on

⁴ A. Supiot (2007). *Critique du droit du travail*. Paris : Presses Universitaires de France.

⁵ A. Supiot (2010). *L'esprit de Philadelphie : la justice sociale face au marché total*. Paris : Seuil.

⁶ A. Ehrenberg (1991). *Le culte de la performance*. Paris : Calmann-Lévy ; (1995). *L'individu incertain*. Paris : Calmann-Lévy ; (1998). *La Fatigue d'être soi*. Paris : Odile Jacob.

ne parvient pas à accomplir les tâches qui sont données. Bref, un vécu qui isole l'individu et le renvoie à lui-même. Supiot parle à ce propos de « reféodalisation des rapports de travail ». On en revient en effet à l'idée que ceux qui réussissent sont ceux qui « en veulent vraiment », surtout dans les métiers qui sont très compétitifs. Cette situation s'inscrit dans un contexte où les évolutions sont rapides et où la compétition et la compétitivité sont omniprésentes. Tout ce que l'on connaît en sociologie depuis longtemps concernant le travail dans les organisations – ce que l'on appelait autrefois la sociologie des relations humaines –, où le travail s'autorégulait, où l'ouvrier créait ses propres zones de manoeuvre, où l'on était « entre soi », tend à disparaître. Tout ceci est parfaitement bien analysé par Boltanski et Chiapello dans *Le nouvel esprit du capitalisme*⁷.

Par ailleurs, dans le salariat classique, dans le fordisme de la société industrielle, le temps de travail et le temps hors travail étaient relativement séparés. La journée de travail avait un début et une fin et la vie était rythmée par l'alternance du travail et des autres activités. Aujourd'hui, de plus en plus, surtout dans les métiers de service, on fait finalement des prestations. C'est-à-dire que c'est le résultat qui compte. Si pour accomplir une tâche, il faut huit jours et si l'on est en capacité de le faire en moins de temps, la rémunération ou la valeur du travail sera la même. On sent cette évolution dans de nombreuses formes de travail. C'est l'exigence de résultat, le travail à la prestation, la compétition, la performance, l'excellence qui priment. Tout ceci demande que l'on considère autrement la manière dont on doit organiser la démocratie au travail. Lorsque l'on est dans une société où les rapports de pouvoir et de domination sont relativement repérables, lorsqu'il y a des patrons, des ouvriers, des luttes sociales, l'espérance du grand soir, etc., on se trouve dans un univers lisible. Par contre, lorsque l'on est dans un univers comme celui d'aujourd'hui où les forces sont plutôt anonymes – la compétition mondiale, les marchés, la bourse –, tout cela donne à l'individu le sentiment de ne pas avoir de prise.

LSC : *Est-ce que les nouvelles formes d'organisation du travail que vous évoquez pourraient, paradoxalement, favoriser des formes émergentes de démocratie ?*

M. A. : Oui, c'est la partie sans doute la plus difficile de la réflexion. Ce que je trouve intéressant dans l'analyse de Boltanski et Chiapello, c'est qu'ils montrent comment les revendications qui sont nées de la société fordiste, du modèle pyramidal, avec un contrôle du temps et des tâches, comment ces revendications d'autonomie et de liberté ont finalement été satisfaites. Mais elles l'ont été au prix d'un affaiblissement de tout ce qui est lié aux cadres d'emploi qui sont de plus en plus remis en cause aujourd'hui. C'est un peu

⁷ L. Boltanski & E. Chiapello (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.

l'analyse de Marcel Gauchet qui montre que cette société démocratique organisée autour du marché a produit des individus libres, éduqués, qui se retournent aujourd'hui contre ce qui les a créés et qui a produit leur liberté. Bref, à partir de ce constat, comment recréer de la démocratie ? Finalement ce qui manque, c'est l'organisation des forces sociales les unes par rapport aux autres. Donc, des collectifs de travail, des collectifs humains. On voit bien que les syndicats, les partis politiques, les associations, toute cette armature-là s'est aujourd'hui considérablement affaiblie. C'est pour cela que je reprends le terme de « reféodalisation des rapports de travail » de Supiot. On est revenu à des formes de rapports quasi privés. Du coup, je me demande s'il ne faudrait pas revenir à une réflexion sur la nature de ce que l'on produit. On voit en effet que le système de la production capitaliste aboutit à un certain nombre de limites qui se traduisent par des crises, et en particulier par la crise écologique. D'où un ensemble de débats pas toujours très construits autour de l'idée de croissance et de décroissance. Peut-être est-ce finalement autour de cette réflexion sur la nature de ce que l'on produit et sur la manière dont on le produit qu'il faudrait repenser et reconstruire les fondements d'une démocratie intégrant les domaines de l'économie et du travail. Qu'est-ce qui appartient à la sphère marchande et à partir de quel moment se trouve-t-on confronté à ce que certains considèrent comme « hors de prix », et donc en dehors du marché, c'est-à-dire la relation humaine, la santé, la qualité d'un environnement, etc. ? Je pense que c'est autour de tout cela que l'on peut recréer du droit, mais un droit qui serait d'une autre nature que le droit social. Il s'agit de reconstruire un univers de droit où il existerait différents types de biens, certains appartenant au marché et d'autres à des sphères hors marché.

Enfin, il y a un autre aspect qui fait partie des discussions actuelles sur le plan politique. Tout ce système de la protection que j'ai évoqué tout à l'heure était basé sur le phénomène de la cotisation qui incluait la participation des travailleurs à la gestion du système. Il est intéressant de noter que dans l'histoire de la protection sociale, les syndicats ouvriers, à l'origine, en particulier avant la guerre de 14, refusaient les systèmes de retraite par cotisation. Ils disaient : si les patrons ont de l'argent, qu'ils le donnent à nos mutuelles et nous allons gérer cela nous-mêmes. Ce raisonnement n'était pas stupide. Ce n'est pas ce qui s'est passé, mais c'est vrai que lorsque l'on dérive de plus en plus vers un financement par l'impôt, on enlève la substance qui fait notre démocratie sociale. On voit bien que c'est de plus en plus l'État qui prend la main sur le système de protection sociale. Alors c'est vrai que pour le salarié, payer une cotisation sur sa fiche de paye ou payer la CSG qui est un impôt, cela ne fait guère de différence. Mais les conséquences politiques, sur le plan même de la démocratie, sont très lourdes. Et c'est quelque chose qui est désormais installé sur lequel il sera difficile de revenir. Je crains donc que l'on ne puisse reconstruire du droit avec les outils qui ont été ceux de la grande transition qui s'est déroulée entre la fin du XIX^e et les années 1945, il faut inventer autre chose...

LSC : *Dans les terrains que vous pratiquez l'un et l'autre, pourriez-vous donner un exemple significatif, dans un sens ou dans l'autre, du rôle du droit dans les rapports de travail ?*

M.-L. D.-C. : J'ai été l'avocate des salariés de l'usine Continental de Clairoix, licenciés au prétexte de motif économique. Clairoix fait partie de Continental France qui fait lui-même partie du groupe Continental AG dont le siège est en Allemagne, un groupe énorme et extrêmement riche qui produit des pneumatiques. L'employeur a commis des délits d'entrave dans le cadre d'une procédure de rachat par LBO – un moyen de racheter une entreprise en ayant recours à l'emprunt et donc à l'endettement. C'est une procédure toujours très coûteuse pour les salariés, puisqu'on emprunte sur ce que produira l'entreprise et donc on cherche à faire baisser les coûts, on diminue le nombre des salariés, on cherche à augmenter la productivité au mépris des conditions de travail, etc. Donc Continental AG est racheté par LBO et alors il faut bien faire produire la bête ! À partir de 2005-2006, on décide de supprimer l'établissement de Clairoix, 11 000 salariés, mais cela personne ne le sait, le CE ne le sait pas au moment où les décisions sont prises, en contravention totale avec le droit qui fait obligation d'informer et de consulter le comité central d'entreprise avant la décision. Dans les faits, la réalité est souvent tout autre, les décisions sont prises dans un simulacre d'information-consultation. Mais ici les patrons de Continental n'ont même pas pris la peine de faire semblant, ils ont annoncé l'opération à la presse et aux salariés avant même de consulter le comité.

LSC : *Ce qui vous a permis de faire valoir le non-respect de la procédure.*

M.-L. D.-C. : Ce qui ne nous a permis rien du tout ! Un avocat est allé dénoncer la procédure que nous avons engagée et le tribunal s'en est satisfait en arguant que si les représentants du personnel disaient n'avoir pas été consultés, c'est qu'ils y mettaient de la mauvaise volonté ! Les « Conti » ont donc perdu au tribunal et, très en colère, ils ont un peu abîmé la sous-préfecture de Compiègne où se déroulait le procès. Résultat : Continental qui avait commis un délit d'entrave – qui est un délit pénal – n'est pas poursuivi, tandis que six salariés de Continental sont poursuivis en correctionnelle ! Cette fois, la colère des salariés se reporte sur l'usine Continental elle-même, le gouvernement s'en mêle et des négociations s'ouvrent. Un accord est finalement conclu qui aboutit à des indemnités. Mais qu'est-ce qui a permis ces négociations et cet accord ? Ce qu'on a appelé le « saccage de l'usine », et rien d'autre ! Jusque là, le ministre ou son directeur de cabinet étaient injoignables mais deux heures après le saccage de l'usine, le ministre a annoncé la première réunion tripartite ! C'est donc le coup de force des salariés qui a amené à cette discussion tripartite et à la procédure d'indemnisation qui en est résultée. Alors où est le droit dans tout cela ? Dans cette affaire, Continental a piétiné le droit en

permanence : sur le terrain de l'information-consultation, sur le terrain de la réalité même du motif économique invoqué, sur le terrain de l'obligation de reclassement.

LSC : *Ce que vous dites, c'est que ce n'est pas du droit et des lois qu'il faut attendre grand-chose mais que ce sont les luttes menées par les travailleurs sous la forme de la grève ou d'autres moyens de revendication qui peuvent introduire des éléments de démocratie au travail...*

M.-C. D.-C. : Est-ce que le droit du travail permet de constituer un espace démocratique ? Cela permet aux salariés de se protéger. Cette notion d'espace démocratique dans le droit du travail, cela me paraît une notion un peu fausse. Ce n'est pas le droit du travail qui peut changer l'organisation sociale, sauf peut-être quand il prend la forme du droit de grève qui est l'intrusion de la puissance du nombre. Exalter la démocratisation par le droit dans les entreprises, cela peut se faire dans les salons, mais si vous allez dans les entreprises, vous êtes contredit en permanence. Allez chez Renault, allez chez Peugeot, allez demander aux salariés d'Aulnay quel est leur droit d'expression ! Si tous les établissements de Peugeot ne se mettent pas en grève, tout passe comme une lettre à la poste pour l'employeur. Le fonctionnement est le suivant : un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est décidé en dehors des syndicats ; on dit qu'on licenciera 5 000 salariés mais on sait qu'on n'en licenciera que 3 500. Avec l'aval de quelques syndicats « accompagnateurs » – pour ne pas dire « collaborateurs » –, on négocie le montant de l'indemnité, le nombre de licenciements. Mais tout est provisionné à l'avance, il n'y a d'ailleurs qu'à regarder les comptes. On donne quelques miettes aux syndicats, qui crient victoire, mais le plan prévu passe. Vous savez pourquoi les salariés grévistes de Continental ont été aussi durement réprimés, y compris en justice pénale ? Parce qu'à Continental, c'est le nombre qui a fait la loi, parce que l'accord a été acquis par le nombre ! La démocratie, ce sont les salariés qui la feront.

Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas se battre pour la protection. Le droit du travail est un droit protecteur par essence. Il a été gagné par des grèves, par des luttes, et il s'est mis en place à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècle. Et pendant une bonne partie du XX^e siècle, disons depuis la loi du 25 mars 1919 qui met en place le cadre des conventions collectives jusque dans les années 1970-1975, il y a eu un mouvement ascendant, avec une montée en puissance de l'accord collectif. Mais depuis les années 1980, on assiste à une régression considérable puisque le droit issu de l'accord collectif a été profondément modifié et a pris de plus en plus des formes dérogatoires. On ne le dira jamais assez, les accords dits « donnant-donnant » sont des accords « perdant-perdant » où les salariés ont tout à perdre ! L'accord collectif était fait pour améliorer la protection des salariés et pour encadrer et garantir celle-ci par la loi. Avec ces accords dérogatoires et avec ce transfert du pouvoir de décision de la loi à la négociation branche par branche ou entreprise par entreprise, on est allé vers toujours plus de dérégulation. On

le voit particulièrement dans le domaine du temps de travail. Celui-ci a d'abord fait l'objet de mesures générales fixées dans la loi. Puis vous avez l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 avec l'introduction de la dérogation et d'un début d'une flexibilisation du temps de travail ; vous avez la loi Robien de 1996, les lois Aubry de 1998-2000, la loi Fillon de 2004 qui aboutissent à une diversification et à une flexibilisation croissante de la durée du travail ; et enfin vous avez 2008 et la négation du principe de faveur, c'est-à-dire que l'accord d'établissement peut être moins favorable que l'accord d'entreprise ! Alors, oui, je vois une régression considérable dans ce transfert de la loi à l'accord de branche. Le grand juriste Gérard Lyon-Caen a bien montré à quelle dérive et à quelle dérèglementation menait l'évolution de la législation du droit du travail depuis les années 1980. C'est la généralité de la loi qui est le meilleur défenseur des salariés en cette matière. Et si on en est venu là, c'est qu'on a mélangé le droit du travail et un droit de l'emploi qui n'existe pas ! Sous couvert d'un droit de l'emploi imaginaire, on a mis des coups de boutoir dans le droit du travail qui nuisent à la protection des salariés.

LSC : *À quelles conditions le droit pourrait-il aujourd'hui être un soutien à la démocratie au travail ?*

M.-C. D.-C. : Au risque de me répéter, en défendant le droit de grève ! C'est la pierre angulaire du droit du travail. En France, le droit de grève est un droit très fort, puisque sa violation est considérée juridiquement comme la violation d'une liberté fondamentale. La puissance de la grève, c'est qu'elle est un droit collectif d'exercice individuel, et c'est ce droit qu'il faut défendre dans sa consistance. Or, on voit bien comment il est lentement grignoté : par l'obligation de préavis – pour le moment cantonnée au secteur des transports –, par la déclaration individuelle, etc. Donc, le droit de grève comme seul moyen de faire réintégrer les salariés grévistes quand on les licencie ! Deuxième condition ou deuxième facteur d'un meilleur fonctionnement démocratique à l'intérieur de l'entreprise, le droit de formation syndicale. Les syndicats, dans le cadre des instances de représentation du personnel, ont droit à un certain quota de formation. Cette tradition a été un temps très forte, et la puissance de la CGT s'est beaucoup appuyée sur la formation des militants. Aujourd'hui la formation syndicale s'est beaucoup affaiblie avec l'affaiblissement des forces et des moyens des syndicats eux-mêmes. Il faudrait retrouver cette dimension forte de la formation. Si vous ne formez pas les gens, ils manquent des moyens de connaissance et d'action qui pourraient leur permettre de se défendre et de revendiquer leurs droits.

M. A. : Je ne crois pas que l'on puisse créer du droit *ex nihilo*. Le paradoxe du libéralisme, c'est qu'il est créateur de droits. Sur le papier, les gens ont de plus en plus de droits. J'ai pour ma part travaillé sur le droit des malades – et l'on voit comment la loi est inflationniste

sur ces questions – mais ces droits restent dans le même temps extraordinairement virtuels, parce que nous n'avons pas toujours les outils culturels pour les mettre en oeuvre. Alors, oui, ce qui compte, ce sont les luttes sociales, les résistances, la manière dont les collectifs s'organisent ou pas. Le pouvoir, c'est quelque chose qui se construit sans cesse. La difficulté, c'est d'identifier où sont les forces sociales porteuses d'une sorte de vision alternative. Une fois encore, il me semble que l'on a tendance à réfléchir avec les outils du passé, et les concepts nouveaux, on ne les tire pas du ciel des idées. Ils viennent avant tout des luttes sociales, ils viennent de la réalité. Mais la difficulté, c'est que ce qui se passe dans les entreprises, dans le monde du travail aujourd'hui, c'est quelque chose de parcellisé, d'éclaté. Pourtant, on ne peut pas dire qu'il ne se passe rien ! Mais la traduction politique de ces luttes et résistances est à mes yeux assez peu lisible. D'ailleurs, il suffit de voir combien la sociologie de ces dernières années s'est repliée sur l'étude de l'individu et de ses stratégies, et est moins portée sur l'analyse de la société et des grandes institutions. Je vois bien également comment le politique – pour y avoir participé un peu – est presque complètement désarmé devant la réalité. Mais pour revenir à l'essentiel de mon propos, je dirai que l'on assiste aujourd'hui à une modification profonde du travail et que ces mots qui reviennent en boucle tels que compétitivité, performance, montrent cette réalité. Alors ma réponse à la question de la démocratie et du droit au travail, c'est effectivement de nous interroger sur la nature et les finalités de la production et sur les limites du marché et du « marchandisable » dans une économie qui retrouverait le sens des gens et de la vie et la valeur du travail.

M.-C. D.-C. : Personnellement, je ne suis pas très optimiste politiquement, mais en même temps, quand je vois comment les jeunes viennent avec nous pour se battre, pour défendre leurs droits, je me dis que tout n'est pas perdu ! La nouvelle classe ouvrière, elle existe, même si on veut l'occulter ! Et elle n'est plus seulement dans les entreprises industrielles, elle est de plus en plus dans la distribution, dans les services. Ce sont les personnes qui s'occupent des vieux, ce sont les employés de la poste, les caissières de supermarchés. C'est là qu'il faut recréer du syndicalisme, recréer du droit, reposer la question des conditions de travail et de la dignité au travail. À Monoprix, les salariés ont manifesté bruyamment à l'intérieur même des magasins, au milieu des clients. Et contre la procédure en référé de l'employeur pour « mauvaise publicité », le juge a donné raison aux salariés, en estimant que leur forme d'action était recevable, que la grève était faite pour gêner et qu'ils avaient donc motif à « faire du bruit » pour faire entendre leurs revendications.

À Continental, il y avait un médecin du travail qui avait compris beaucoup de choses. Quand les salariés venaient le voir pour lui demander des antidépresseurs, il leur disait : allez plutôt au comité de lutte, vous verrez, ça vaut tous les antidépresseurs de la terre ! Et c'est vrai, chaque fois que les gens luttent, ils vont bien, ils sont dignes, ils ont la tête haute.