

# Réunion Réseau Salariat Auvergne – 8 juin 2016

## Compte-rendu

Présent-e-s : Franck L., Lidia L., Julien P., Patrick U., Walter V.

Excusé-e-s : François B., Catherine C., Odile C., François U.

**Plan** : Annonces – Discussions - Ordre du jour de la prochaine réunion

### Annonces :

- Prochaine réunion RS : **6 juillet** (bar Le Chapelier Toqué, 2 place Saint-Pierre à Clermont-Ferrand)
- Estivales de Réseau Salariat (pour les adhérents) : **12-15 août** à Saint-Martin la Méanne, près d'Argentat.
- avant-première du film « La Sociale » en **septembre** au Rio à Clermont-Ferrand.

### Discussions :

- **Débriefing** des « Utopiades » à Ambert (20 mai : Bernard Friot ; 21 mai : Alexis Lecointe)
- **Le logement** : quelles solutions ?
  - Deux tendances à RS : (1) service public du logement, sans acquisitions ni loyers mais avec seulement la facturation des charges, (2) marché du logement avec un nouveau statut de « propriétaire locatif », des loyers encadrés et socialisés pour l'aménagement du territoire.
  - La solution (1) permet une forte participation de la population pour l'aménagement du territoire, une capacité à agir sur l'urbanisme, etc. Mais nécessite de penser le mécanisme d'allocation des logements et questionne la notion de succession. La gestion du parc des logements pourrait être rationalisée et faire l'objet d'une politique globale.
  - La solution (2) est plus proche de l'existant et donc plus familière, mais nécessite de penser l'encadrement des prix du marché et présente l'inconvénient de conforter les inégalités sociales. Le statut de « propriétaire locatif » permettrait de conserver un logement indéfiniment, tant que le loyer est payé (bail à vie), et de transmettre ce droit aux descendants (avec la même condition). La collecte des loyers fournirait les moyens d'une politique du logement, dont la maîtrise ne serait cependant pas totale.
  - Il est possible de combiner les deux solutions, comme c'est le cas actuellement avec un parc HLM et un parc privé.
  - Cette question fait l'objet d'une section du forum de RS, accessible aux adhérents.

- Maintenir des **écarts de salaires** (par ex : de 1 à 4) ou adopter un **montant unique** : quels enjeux ?

Une envie semble s'exprimer de sélectionner cette thématique comme étant débattue spécifiquement au sein de RS-Auvergne. À confirmer lors de prochaines réunions. Voici quelques-uns des éléments qui ont été évoqués :

- La question centrale est de savoir si les écarts salariaux suscitent des conflits (et doivent être effacés pour mettre toute la population sur un pied d'égalité) ou s'ils permettent de réguler des conflits incompressibles (le principe de comparer sa propre contribution sociale à celles des autres étant alors posé comme irréductible à moyen terme). En arrière-plan, il y a l'idée même de société et de son rapport au conflit.
  - D'un côté, les thèses de RS proposent de comprimer fortement l'échelle des salaires, ce qui peut se comprendre comme une tension vers une société permettant l'égalité totale. Mais de l'autre, nous militons pour des institutions qui permettent d'exprimer et de réguler les conflits sociaux, avec l'idée d'arrière-plan que toute société fait vivre des conflits.
  - Par ailleurs, les écarts salariaux présentent l'inconvénient de nécessiter des mécanismes d'évaluation des contributions de chacun. Mais le système consistant à évaluer par la qualification (multidimensionnelle et non pas seulement professionnelle) permet à chacun de prendre conscience de sa contribution et peut générer de l'émulation. Dans une société sans évaluation organisée, les enjeux de la contribution sociale sont moins politisés.
- Quels formats pour les **réunions à venir** ?
    - Deux parties : ou bien deux thèmes de discussion, ou bien une discussion et une partie opérationnelle (actions, organisation, etc.).
    - Comment sélectionner les thèmes ? Faut-il demander aux participants de travailler en amont, de préparer les réunions ? Comment susciter l'implication des participants ? Comment permettre systématiquement aux nouveaux venus de s'intégrer aux réunions ?

## **Ordre du jour de la prochaine réunion (le 6 juillet) :**

### **1ère partie : Reprise des questions recueillies le 4 mai**

1. *Comment intégrer à la société ceux qui ne veulent rien faire ?*
2. *Quelles relations entre les entreprises, quelles relations à l'État, et quid de la concurrence ?*
3. *Qu'est-ce qui est considéré comme étant du travail, et qui est rémunéré par le salaire à vie ? L'éducation des enfants est-elle reconnue par le salaire à vie ?*
4. Comment être sûr que les besoins (alimentation, santé, production, transports, etc.) vont être satisfaits ?
5. Faut-il des salaires de montants différents (échelle de salaires) ou un montant unique ?
6. Quelles conséquences le salaire à vie a-t-il sur le système éducatif ?
7. Quelles conséquences sur l'égalité femme/homme ? Quid du travail domestique ?

### **2ème partie : avant-première de « La Sociale » en septembre**

- participation de RS au débat au Rio
- publicité de l'événement
- actions avant et après l'événement

## Annexe : texte introductif

Le capitalisme cherche à nous faire croire que ceux qui vivent du travail peuvent espérer, au mieux, un meilleur partage face à ceux qui vivent du capital. Selon la célèbre formule de Margaret Thatcher : « il n'y a pas d'alternative ». Ceci est une gigantesque duperie. En réalité, si le capitalisme est si puissant aujourd'hui, ce n'est pas tant parce qu'il parvient à prélever une (grande) part de *la* valeur produite, c'est bien davantage parce qu'il impose *sa* propre définition de ce qui *vaut*. Autrement dit, **le capitalisme restera puissant tant qu'il continuera à imposer sa définition du travail.**

Pour le capitalisme, le travail ne vaut que s'il permet de valoriser un capital, c'est-à-dire dans le cadre d'un emploi. Cette définition est imposée par les actionnaires, les rentiers et les prêteurs. Pour tous les autres, le travail est, ou devrait être, une activité qui permet de se réaliser, de trouver une place dans la société, de se sentir utile. **Emploi et travail ont des finalités complètement différentes.**

Tout le monde aspire à exercer un travail, mais les entreprises ne proposent que des emplois. Il en découle toute une série de souffrances : perte de sens, division extrême des tâches, découragement, conflit, dépression. Les victimes ont bien souvent cette formule : « on m'empêche de faire correctement mon travail ».

Ce sont les détenteurs de capitaux qui dictent aux entreprises ce qu'elles doivent faire et donc quels emplois elles doivent proposer. Il en découle des décisions aux conséquences catastrophiques : délocalisations, course à la croissance, désastres écologiques, creusement des inégalités, problèmes de santé publique, etc.

Pourtant, des millions de travailleurs, depuis 70 ans, font la démonstration que **le travail peut échapper à la définition capitaliste**. Ces travailleurs produisent déjà un tiers du PIB sans valoriser aucun capital. **Ils échappent au marché de l'emploi et donc au chômage**. Ils sont médecins hospitaliers, médecins libéraux, infirmiers, enseignants, gestionnaires, secrétaires, etc. Leur salaire est issu des cotisations sociales et de l'impôt. Pourtant, **ils produisent eux-mêmes la valeur économique qui les rémunère**, sans perte et sans subir la loi des détenteurs de capitaux.

Ce principe pourrait s'étendre à tous les travailleurs. Aucun obstacle économique ne s'y oppose. Il ne faut pas céder au chantage des capitalistes, qui prétendent détenir les clefs de l'investissement. **Nous pouvons maîtriser l'investissement des entreprises sans actionnaire et sans prêteur**. Une caisse d'investissement alimentée par des cotisations pourrait organiser l'investissement, public comme privé, en fonction d'objectifs définis démocratiquement, par subventions et sans passer par le crédit.

Ceci implique de passer de la propriété lucrative à la **propriété d'usage des entreprises**, et du marché de l'emploi au salaire socialisé. En développant ce que vivent déjà des millions de travailleurs dans la fonction publique, nous pouvons nous substituer aux capitalistes dans tous les domaines économiques, y compris dans les entreprises privées. Nous sommes capables d'organiser nous-mêmes la production, au sein des collectifs de travail, à travers un statut de copropriété d'usage de l'entreprise.

Nous sommes aussi capables d'organiser une distribution salariale au service d'une définition du travail souhaitée par tous les travailleurs. Chaque être humain cherche à obtenir une juste reconnaissance, sociale et salariale, pour son travail. **Il n'est pas nécessaire de menacer les travailleurs de chômage ou de leur faire miroiter des salaires extraordinaires. Il suffit de leur rendre la maîtrise de leur travail et de leur octroyer un salaire qui leur est attaché, à vie.**

**Ce salaire à vie progresserait avec la qualification, et donc aussi avec l'expérience telle que validée par les collectifs de travail.** Cette organisation du travail suffirait à garantir le bon fonctionnement de la société, c'est-à-dire que les médecins assureraient les soins suffisants, les agriculteurs produiraient suffisamment de nourriture, les ouvriers fabriqueraient toutes les marchandises dont nous avons besoin, les ingénieurs amélioreraient les procédés industriels, les chercheurs ouvriraient des pistes nouvelles, etc.

Le salaire à vie libèrerait le travail du carcan capitaliste mais, bien entendu, il ne s'agirait pas que chaque travailleur décide seul de sa contribution à l'entreprise. **Chacun doit assumer sa responsabilité au sein de son collectif de travail, avec des droits mais aussi des devoirs** : le droit de participer aux décisions de l'entreprise, en tant que copropriétaire, mais le devoir de suivre les règles édictées par le collectif. Élire la direction, mais suivre ses directives. Contribuer à déterminer les jours et les heures de travail, mais respecter ensuite les horaires et le calendrier.

Dans une telle dynamique, l'entrepreneur pourrait se consacrer entièrement à ce qui l'intéresse : organiser le collectif et gérer l'entreprise. Il serait libéré du tracasserie des salaires et des conflits qui en découlent, il ne serait plus employeur. Ainsi, ce serait le collectif qui déciderait des recrutements et des licenciements, pour le bien de l'entreprise et sans drame : **celui qui est recruté arrive avec son salaire, celui qui quitte l'entreprise part avec son salaire.**

Ce serait aussi le collectif qui définirait la durée de travail de chacun, en tenant compte des contraintes de l'entreprise, de celles des travailleurs et des accords collectifs (dans les limites du droit). En effet, **le salaire serait totalement déconnecté du « temps de travail »**, qui est une unité de mesure économiquement inepte, socialement aliénante et fondamentalement capitaliste.

Une société ainsi organisée autour d'une nouvelle définition du travail, avec le salaire socialisé et à vie, redistribuerait ce qui est aujourd'hui capté par les capitalistes, libèrerait des énergies colossales et, dans le même temps, ferait disparaître les organisations du travail inutiles, dénuées de sens, polluantes, contre-productives, qui distribuent actuellement des salaires sans créer de valeur économique ou en en détruisant.