

Classes et structure sociale de la France contemporaine

Fanny Chartier – 4 octobre 2019

Cette note est une synthèse des données disponibles. L'analyse est encore insuffisante. Cette note appelle donc à poursuivre très largement ce travail d'analyse.

Table des matières

I- Classes ou couches sociales : de quoi parle-t-on ?

II- Les travailleurs et les travailleuses en France

- 1) Une diminution de la classe ouvrière en France et une hausse dans le monde
- 2) Les cadres et les technicien·nes
- 3) Un monde des indépendant·es ambivalent
- 4) Fonctionnaires, privé·es d'emploi et retraité·es
- 5) Le chômage et la précarité augmentent mais l'emploi salarié stable reste majoritaire

III- De quels types d'alliances de classe être moteur?

- 1) Unir les couches populaires...
- 2) Ou unir les salarié·es et leurs allié·es ?

I- Classes ou couches sociales : de quoi parle-t-on ?

Au-delà des conventions statistiques, et notamment celles de l'Insee, sur lesquelles on s'appuie pour décrire la structure sociale de la société française, la notion de « classe sociale » demande à être retravaillée.

Pour simplifier, on peut identifier une vision marxiste, qui se base sur le rôle dans la production et le type de revenu perçu (salaire et revenus du travail versus revenus du capital) et donc sur la relation aux détenteurs des moyens de production et de capital ; et une vision à la Weber, qui se base sur le mode de vie (consommation, proximité sociale, etc.). Cette dernière tend alors à distinguer plutôt les catégories par niveau de revenu. Dans un cas, c'est la lutte des classes, comme réalité objective, ainsi que le vécu au travail, qui sont éclairés ; dans l'autre ce sont plutôt les vécus hors travail et les représentations. La réalité sociale étant une combinaison dialectique de ces deux aspects (et de bien d'autres !), c'est pour traiter de ce qui se passe dans différents entre-deux (mode de consommation/production et catégories intermédiaires entre patronat/ouvrier-es) que les marxistes parlent de « couches sociales » pour certaines catégories et non de « classes ». Mais c'est aussi pour insister sur le non-cloisonnement du salariat : une « couche » suggérant des relations moins étanches et moins clivées, par opposition à la « classe » capitaliste qui doit en être pensée comme séparée. Ce sont ces termes que reprend cette note.

Au fond, l'opposition fondamentale dans la France contemporaine se situe entre les travailleurs, qui sont principalement des salariés, et les capitalistes. Cela ne signifie pas que rien n'a changé depuis Marx, ou même depuis trente ans ; cela signifie que **c'est davantage la composition de ces deux ensembles qui a changé et doit être analysée plutôt que les classes elles-mêmes.**

II- Les travailleurs et les travailleuses en France

En cinquante ans, le monde du travail a connu de profondes mutations : les gains de productivité apparents du capital, la tertiarisation et la désindustrialisation de l'économie française dans un contexte de mondialisation financière ont profondément reconfiguré le monde du travail, et notamment le salariat. L'Insee

distingue quatre grandes catégories socio-professionnelles (CSP) : les cadres et professions intellectuelles supérieures (18,4 %) ¹, les professions intermédiaires (25,7 %) ², les ouvrier·es (20,4 %) et les employé·es (27,2 %). Ces quatre groupes représentent près de 92 % de la population active française. On distingue deux autres sous-groupes non-salarié·es : les agriculteur·trices exploitant·es (1,5 %) et les artisans, commerçant·es et chef·fes d'entreprises (6,5 %).

Tableau 1 – Répartition de la population active selon la catégorie socioprofessionnelle, en %

Catégorie socioprofessionnelle	Âge			Sexe		Ensemble
	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes	
Agriculteurs exploitants	0,4	1,0	2,8	0,8	2,2	1,5
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	1,3	6,0	8,8	3,8	8,9	6,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	5,7	19,4	19,7	15,7	20,8	18,4
Professions intermédiaires	23,5	28	21,9	28,3	23,3	25,7
Employés	36,9	25,5	27,7	42,7	12,6	27,2
<i>Employés qualifiés</i>	17,3	14,4	12,2	21,6	6,8	14,0
<i>Employés non qualifiés</i>	19,6	11,2	15,5	21,1	5,9	13,2
Ouvriers	31,7	19,6	18,7	8,3	31,7	20,4
<i>Ouvriers qualifiés</i>	15,1	13,4	12,7	3,4	22,6	13,3
<i>Ouvriers non qualifiés</i>	16,7	6,2	6,0	4,8	9,1	7,0
Non déterminé	0,6	0,4	0,5	0,4	0,5	0,4
Total	100	100	100	100	100	100
Effectif (en milliers)	2 274	16 549	8 299	13 091	14 031	27 122

Lecture : en 2018, 17,3 % des personnes en emploi âgées de 15 à 24 ans sont employées qualifiées.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi.

Une diminution de la classe ouvrière en France et une hausse dans le monde

Le développement des activités de services et l'augmentation générale des qualifications des salarié·es se sont accompagnés d'une féminisation des emplois et de la croissance de la part des employé·es, des professions intermédiaires et des cadres dans la population active, au détriment des emplois ouvriers dans l'industrie. Pourtant, les ouvriers sont loin d'avoir disparu. Si les ouvriers

¹ Catégorie qui présente le défaut de mélanger par exemple les cadres d'entreprises, les ingénieurs et les enseignants.

² Catégorie mélangeant notamment les techniciens des entreprises et les instituteur·trices ou infirmier·ières.

représentaient 39% de la population active en 1962, **on compte toujours aujourd'hui environ 5,5 millions d'ouvrier·es soit un peu plus de 20 % des travailleur·ses actif·ves.**

Si cette baisse est très importante, on oublie donc souvent qu'un travailleur sur cinq et même un homme actif sur trois et un·e jeune de 15-24 ans actif·ve sur trois est ouvrier·e. La qualification des ouvrier·es s'est en outre beaucoup transformée ainsi que le contenu de leur travail, entre ouvrier·es qualifié·es et non qualifié·es, notamment dans les grandes entreprises³, en lien avec les mutations technologiques en cours. L'externalisation et le recours croissant à la sous-traitance induisent qu'une part des emplois dits « ouvriers » a été transférée à des entreprises de service alors qu'il s'agit des mêmes tâches, quand ce n'est pas des mêmes personnes. Enfin, comme tout découpage statistique du réel, ces nomenclatures sont en partie discutables, d'autant que les frontières entre industrie et tertiaire mais aussi entre employé·e et ouvrier·e sont poreuses.

Rappelons également que si le nombre d'ouvrier·es a diminué en France, les ouvrier·es n'ont jamais été aussi nombreux dans le monde. **Les besoins industriels n'ont donc pas diminué, loin de là : ils sont assurés aujourd'hui avec un rôle déterminant et massif des classes ouvrières étrangères** (Chine, Inde, Bangladesh, etc.). On ne dispose pas de chiffres facilement mobilisables sur le nombre d'ouvrier·es dans le monde ou dans les émergents car il n'existe pas de nomenclature internationale commune où existerait la catégorie « ouvrier·e ». Cependant, 66 % des emplois industriels des multinationales sous contrôle français sont localisés à l'étranger⁴. Si le territoire français s'est désindustrialisé, le tissu économique des entreprises françaises reste donc industriel car les multinationales ont délocalisé et externalisé l'emploi industriel.

Enfin, si les femmes ont toujours travaillé, leur intégration progressive sur le marché du travail salarié a majoritairement eu lieu dans le tertiaire, principalement comme employées, ce qui a accompagné la baisse statistique de la part des ouvrier·es en France. Cependant, ces deux groupes de salarié·es, qui représentent

³ Par exemple, les métiers de l'entreposage et des transports incluent de très nombreux ouvriers, d'un côté des manutentionnaires non qualifiés, de l'autre des ouvriers qualifiés (manutentionnaires, conducteurs routiers, etc. pour un total d'environ 800,000 ouvriers qualifiés).

⁴ « L'internationalisation des entreprises et l'économie française », Frédéric Boccara, Vincent Hecquet, Aurélien D'Isanto, Tristan Picard, in Les entreprises en 2013, coll. Insee Références, p. 13-27. Voir aussi les chiffres publiés par le BIT.

aujourd'hui près de la moitié de la population active, appartiennent à ce qu'on appelle parfois le salariat subalterne et ont souvent des conditions de travail proches (réalisation de tâches usantes, physiquement et psychologiquement et une organisation subie du temps de travail).

Les cadres et les technicien·nes

Parallèlement aux évolutions de cette couche du salariat, on a pu observer la montée de couches qualifiées du salariat, à savoir les cadres et professions intermédiaires. Ces derniers bénéficient en général de meilleures conditions d'existence que les ouvrier·es et les employé·es mais subissent aussi la mise en concurrence généralisée des salarié·es et la précarité du contrat de travail. Entre ingénieur·es/cadres et ouvrier·es/employé·es se situent les technicien·nes, groupe important et qui s'est fortement accru. Souvent confondus avec les agents de maîtrise, dont le commandement est la principale fonction, les technicien·nes, s'apparentent souvent à des producteur·trices très qualifié·es. Ils peuvent aussi inclure des fonctions d'appui aux emplois industriels, qui occupent aujourd'hui la moitié des emplois des groupes industriels en France. Il en est de même des ingénieur·es.

Dans certaines entreprises comme Safran ou General Electric, les cadres et techniciens sont devenus la première catégorie d'emplois. Si cette montée est en partie liée à la montée de la sous-traitance et des délocalisations, elle est aussi à mettre en lien la révolution informationnelle et l'évolution du contenu des emplois. C'est un enjeu majeur de les intégrer à notre travail de réflexion.

Un monde des indépendant·es ambivalent

Contrairement aux salarié·es, les indépendant·es possèdent au moins une partie de leur outil de travail et vendent eux-mêmes le résultat de leur travail (leur production, ou leur service) dont ils maîtrisent ensuite l'affectation de la recette. S'ils ne sont pas soumis à la précarité du contrat de travail, ils peuvent être soumis à la précarité du contrat d'achat de leur production par leurs client·es, notamment s'ils sont peu nombreux et concentrés. Ils détiennent très souvent leur patrimoine professionnel par l'intermédiaire d'une entreprise qu'ils possèdent et dirigent. Selon l'INSEE, le patrimoine professionnel des indépendant·es se divise en bâtiments et en locaux

(45 %), en machines, matériels et véhicules (16 %), et en terres labourables, prairies, vignes, vergers ou cheptel (21 %)⁵. Mais la composition des capitaux professionnels dépend évidemment de l'activité exercée : par exemple les agriculteur·trices détiennent plus de terres dans leur patrimoine que les commerçant·es qui eux détiennent plus de locaux commerciaux. Ce patrimoine professionnel s'élève en moyenne à 178 800 euros, soit 30 % de leur patrimoine total, contre 9 100 euros en moyenne pour les autres ménages (< 5 % de leur patrimoine total). Il varie aussi fortement selon les catégories professionnelles : en moyenne les chef·fes d'entreprise et professions libérales possèdent 272 000 euros de patrimoine professionnel contre 129 000 pour les commerçant·es.

Selon l'INSEE, le patrimoine brut des indépendant·es s'élève en moyenne à 595 600 euros, contre 197 400 euros pour les autres ménages. Cet écart important des montants moyens de patrimoine s'explique en partie par la propriété de leur outil de travail, souvent confondue d'ailleurs avec leur patrimoine personnel⁶. Le patrimoine privé brut des indépendant·es est en moyenne plus élevé que celui des autres ménages : 416 900 euros contre 188 300 euros. C'est que cette catégorie est en réalité extrêmement disparate, masquant le rôle dominant de quelques très hauts détenteurs de capitaux. Les ménages d'indépendant·es sont en effet présents plus souvent que les autres parmi les hauts patrimoines : alors qu'ils représentent moins d'un sixième de l'ensemble des ménages, ils représentent près de la moitié des 10 % de l'ensemble des ménages possédant le patrimoine brut global le plus élevé. De même, parmi les 1 % de ménages les mieux dotés, plus des deux tiers sont des ménages d'indépendant·es.

Tableau 4 – Niveau de patrimoine selon la catégorie sociale

	Patrimoine brut		Patrimoine professionnel		Patrimoine privé brut		Patrimoine privé net	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Indépendants	595 600	329 500	178 800	9 900	416 900	253 900	377 600	215 600
dont : agriculteurs	487 900	298 200	213 300	45 900	274 500	198 800	259 600	188 500
artisans	485 700	300 200	147 600	9 100	338 200	258 500	305 700	215 600
commerçants	551 400	307 200	129 000	1 100	422 500	241 500	386 000	195 400
chefs d'entreprise, professions libérales	1 069 100	599 800	272 100	8 800	797 000	487 400	698 700	417 000
Autres ménages	197 400	124 600	9 100	0	188 300	122 000	166 000	88 600

Champ : France, ménages ordinaires.

Lecture : le patrimoine brut des ménages d'indépendants est en moyenne de 595 600 euros en 2010.

Source : Insee, enquête Patrimoine 2010.

⁵ « Le patrimoine des indépendant·es » dans *Emploi et revenu des indépendant·es*, Pierre Lamarche et Maud Romani, , Insee Références, 2015.

⁶ Possédés aussi bien par eux-mêmes que par les banques qui le leur demandent en garantie.

Tout comme le patrimoine professionnel, le montant du patrimoine privé des indépendant·es diffère selon la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi les ménages d'agriculteur·trices se situent dans le bas de l'échelle : ils détiennent en moyenne 274 500 euros de patrimoine privé brut, la moitié d'entre eux possédant moins de 198 800 euros. Les artisans sont légèrement mieux dotés : en moyenne, ils détiennent 338 200 euros, pour un patrimoine médian de 258 500 euros. Le patrimoine des commerçant·es est plus dispersé : si leur patrimoine moyen (422 500 euros) est plus élevé que celui des artisans, leur patrimoine médian est plus faible (241 500 euros). Dans le haut de l'échelle, les professions libérales et les chef·fes d'entreprise de 10 salarié·es ou plus possèdent en moyenne 797 000 euros de patrimoine privé brut, et la moitié d'entre eux plus de 487 400 euros.

Il semble donc difficile de tracer nettement des convergences entre salarié·es et indépendant·es, notamment du fait d'un rapport de propriété différent à l'outil de travail. Cependant, **l'hétérogénéité sociale du groupe des indépendant·es montre que leurs intérêts ne sont pas homogènes et qu'une partie d'entre eux peut avoir intérêt au changement révolutionnaire.**

Fonctionnaires, privé·es d'emploi et retraité·es

Enfin, si le schéma marxiste qui définit les classes sociales par la position des individus qui les composent vis-à-vis du capital reste fonctionnel, plusieurs groupes sociaux posent question car ils ne participent pas directement à la production capitaliste. Cela ne signifie pas qu'ils sont improductifs mais ils semblent se situer en-dehors du rapport d'exploitation avec le capital alors qu'ils y sont en fait insérés mais sous d'autres formes que les autres salariés.

Parmi ces groupes, on compte les fonctionnaires et assimilés qui représentaient plus de 5,7 millions de personnes fin 2017⁷. Pourtant, avec la prédation directe des marchés financiers créanciers des États, les fonctionnaires eux-mêmes subissent la domination du capital, puisque leur travail est utilisé pour dégager des richesses permettant de nourrir directement le capital financier. On compte aussi les

⁷ Cette importance des services publics est d'ailleurs occultée par la nomenclature statistique des professions de l'Insee.

privées d'emploi, exclues de la production, et les retraitées qui ne participent plus à la production.

Si ces trois groupes se rattachent culturellement et par leurs revenus à la classe des travailleur·ses, leur position dans la production pose question. Ces trois groupes appellent à une analyse plus approfondie, notamment pour le cas des fonctionnaires sur le rôle de l'État en tant qu'employeur.

Le chômage et la précarité augmentent mais l'emploi salarié stable reste majoritaire

Bien que le chômage se soit stabilisé à un niveau historiquement élevé (autour de 10 %) et que la part des CDD parmi les nouvelles embauches a explosé depuis 2008 (+15 points en moins de dix ans), **le CDI continue de concerner près de 90 % des salarié·es**. Cette situation apparemment paradoxale s'explique par le fait que les emplois déjà précaires se sont encore davantage précarisés avec des durées de contrats de plus en plus courtes et avec un taux de rotation également plus important.

Ainsi, on observe moins une augmentation du nombre de travailleur·ses précaires qu'une intensification de la précarité. Celle-ci passe aussi par un développement inquiétant du statut d'autoentrepreneur·ses (appelé micro-entrepreneur aujourd'hui). **Les autoentrepreneur·ses ne constituent donc pas une nouvelle classe, « uberisée », mais une variation dans la composition des couches précaires**. Les CDD et les emplois intérimaires sont tendanciellement remplacés par des autoentrepreneurs à des fins d'exacerbation de l'exploitation. Néanmoins, si la tendance est réelle, elle demeure marginale et ces dernières années, leur nombre reste encore assez modéré (1 183 000 entreprises/personnes, fin 2017).

Au-delà de la dichotomie chômage/emploi, le sous-emploi s'est considérablement développé et la mesure du chômage en tient fort peu compte. Ce halo tout autour du chômage est d'ailleurs mal mesuré : il ne faut pas oublier qu'est défini comme non-chômeur, d'après le BIT comme par l'Insee, quelqu'un qui a travaillé ne serait-ce qu'une heure dans la semaine qui précède l'enquête.

L'effort d'analyse doit encore être renforcé pour mieux connaître la composition de la classe des travailleur·ses notamment pour

s'appuyer sur les groupes les plus conscients parmi elle. Se concentrer sur l'organisation du salariat, et notamment sur l'organisation du salariat dans les grandes entreprises, n'implique cependant de mépriser ni de négliger les autres composantes de la classe des travailleur·ses. De même, s'il importe de remettre au cœur de l'analyse de classe la définition marxiste des classes, la question des « alliés » du salariat ne doit pas être négligée.

III- De quels types d'alliances de classe être moteur?

L'insistance sur l'alliance de différentes couches sociales, pour une alliance de classe des exploité·es, a toujours été au cœur des pratiques des révolutionnaires et donc de leur stratégie de prise du pouvoir. Engels et Lénine notamment insistaient beaucoup sur ce point. Les contours de cette alliance, et même la façon de la penser, ont évolué à plusieurs reprises au PCF : ouvriers-paysans, ouvriers et intellectuels, « le peuple de France » contre les monopoles, ou l'alliance ICT-classe ouvrière, etc. **Reste à savoir qui composerait cette alliance et quel sens lui donner aujourd'hui.**

Unir les couches populaires...

Au-delà du recul du monde ouvrier, se pose aujourd'hui la question de la diversité des couches populaires. En effet, de nombreux éléments divisent ou du moins diversifient celles et ceux qui composent les couches populaires françaises du XXIème siècle. Avec la précarisation progressive du monde du travail, on distingue d'abord une couche populaire en emploi salarié stable et une couche populaire en dehors de cet emploi stable salarié (chômage, contrats précaires et temps partiel subi). D'autres logiques de diversification et de division internes sont aussi à l'œuvre :

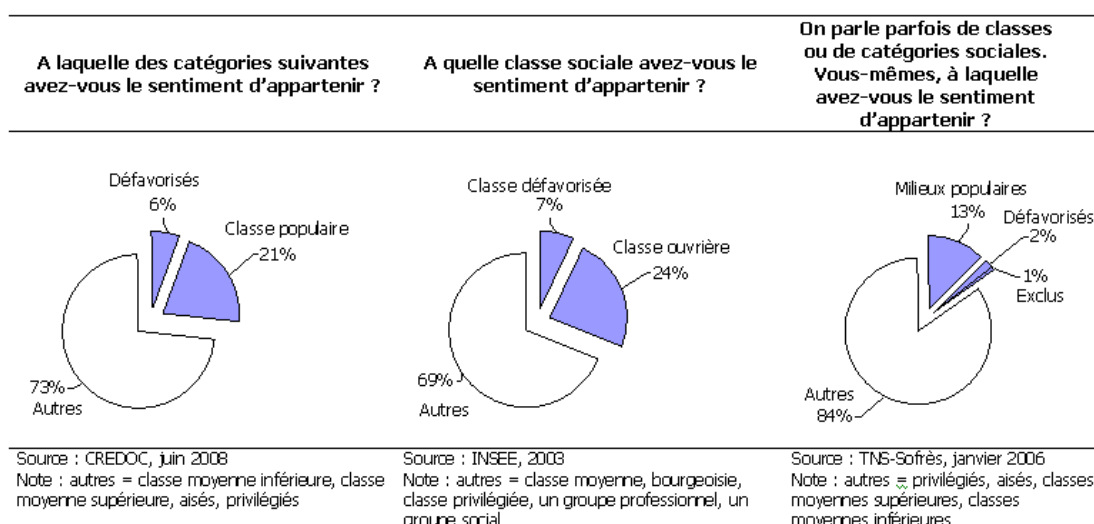
- *selon la qualification de l'emploi occupé* : employé·es et ouvrier·es non qualifié·es/ouvrier·es et employé·es qualifié·es, soit respectivement 20,4 % et 27,4 % de la population active ;
- *selon le lieu de résidence* : banlieues urbaines/périurbains/ruraux mais aussi propriétaires/ locataires ;
- *selon le genre* : femmes employées/hommes ouvriers ;
- *selon l'origine réelle ou supposée* : français·es/français·es immigré·es/français·es de parents immigrés ou

étranger·es/étranger·s ;

- *selon la génération* : étudiant·es/salarié·es/retraité·es.

Or ces logiques de découpage ne se superposent pas et ne permettent donc pas véritablement de distinguer plusieurs sous-groupes spécifiques et autonomes au sein des couches populaires.

En outre, la majorité des français·es, comme dans la plupart des pays développés, a le sentiment d'appartenir à la classe moyenne, à tort ou à raison. Selon les dernières enquêtes disponibles, environ 20 % des français·es se sentent appartenir à la « classe populaire » et 6 % à « classe défavorisée » quand la « classe moyenne » regroupe dans les consciences au moins 60% des français·es. Parmi les 20 % les plus pauvres de la population (les couches populaires donc), la moitié d'entre eux déclare appartenir à la « classe moyenne » (!). Par ailleurs, certain·es ouvrier·es peuvent avoir un revenu supérieur à des salarié·es ayant une « profession intermédiaire ».



Dans le contexte actuel de brouillage identitaire, on peut se demander s'il est pertinent de travailler à la prise de conscience de leur appartenance aux « classes populaires ».

Autre élément à prendre en compte : historiquement le sentiment d'appartenance à la classe ouvrière (à laquelle 24% des salarié·es avaient encore le sentiment d'appartenir en 2003 !) se cristallisait aussi autour d'un sentiment de fierté, celui d'appartenir à un groupe professionnel organisé, utile à la société et disposant d'un savoir-faire. Peut-on en dire autant du sentiment d'appartenance aux « classes populaires » ? Tout laisse plutôt à penser que la notion est associée à l'idée de pauvreté et de difficultés sociales. En outre, **la peur du déclassement et du basculement dans la catégorie «**

populaires » ou « pauvres » tараude profondément la société française et ne joue pas du tout en faveur d'une identification à ces dites « classes populaires ».

Par conséquent, bien que la notion de « classes populaires » puisse avoir des vertus descriptives, elle est surtout inopérante politiquement. Face à une terrible offensive sur les conquêtes sociales arrachées par les luttes des travailleurs et des travailleuses au XXème siècle, il apparaît donc risqué de parier sur une notion inopérante dans les consciences, peu propice à rassembler car peu investie subjectivement et difficile à déterminer objectivement, lorsque, dans le même temps, ce sont les intérêts de l'ensemble du salariat qui s'opposent à ceux de la bourgeoisie capitaliste.

Ou unir les salarié·es et leurs allié·es ?

Le recul de la classe ouvrière organisée et plus généralement des couches populaires dans les organisations révolutionnaires est la conséquence logique d'une part de l'abandon des cellules d'entreprise, et plus généralement de la réflexion sur la place des organisations politiques, dont le PCF, dans les entreprises ; et, d'autre part, de la casse du monde ouvrier et de ses bastions politiques et syndicaux organisée à partir des années 1970. Mais **l'enjeu de représentation politique des couches populaires du salariat ne doit pas faire oublier l'existence d'intérêts matériels et moraux communs à l'ensemble du salariat**, intérêts qui dépassent donc largement les frontières des catégories socio-professionnelles d'ouvrier·es et d'employé·es. Cela suppose donc de réfléchir à la façon dont il faut se structurer auprès des salarié·es (notamment les ouvrier·es et les employé·es) et dans des entreprises qui ne ressemblent plus totalement à ceux et celles du XXème siècle, mais prennent la forme de grands groupes composés d'une multitude de filiales éclatées où les détenteurs du capital sont largement anonymes et loin des lieux de travail. Pour dépasser les divisions entre les travailleur·ses, il faut miser sur l'existence d'intérêts communs propres au salariat. La précarité commune à l'ensemble des salarié·es, du fait notamment de la nature même du contrat de travail et de la dépendance envers le patronat ou l'employeur, peuvent être des appuis pour ces nouvelles coalitions.

Le défi principal posé aux organisations révolutionnaires de notre pays est donc double :

- **Endiguer la sous-représentation politique des couches populaires** du salariat en travaillant à leur adhésion, formation et mise en responsabilité par une politique volontariste à tous les niveaux de nos organisations ;
- **Unir l'ensemble des salarié·es** en traçant les convergences possibles au travail mais aussi en lien avec tous les autres domaines de la vie (école, santé, culture etc.) à partir d'intérêts communs, liés à leur situation ou à leurs aspirations.

L'alliance avec les salarié·es des couches supérieures se pose de façon contradictoire : d'une part, un intérêt salarial et une appartenance au monde du travail qui est évidente, d'autre part un « intéressement » au capital aussi bien à ses revenus qu'à sa domination exploiteuse. Il s'agit de travailler à scinder ces deux aspects, résultat d'un travail de 40 ans, voire plus, mené par le grand patronat et le grand capital, depuis au moins Georges Pompidou jusqu'à la récente loi Pacte.

En ce sens, plusieurs éléments font percevoir les intérêts communs : les luttes pour l'emploi, les luttes pour les services publics, les luttes pour la protection sociale et les retraites. Mais il s'agit aussi d'une part de porter l'exigence de travail libéré et enrichissant, face à la domination du capital, au lieu de laisser le patronat dénoncer les salaires prétendument trop élevés des « moins qualifiés » dont il veut les couper. Il s'agit aussi de commencer à répondre à l'offensive de fond sur les « inventeurs » et créateurs (start-ups, etc.) que prétendument seul le capital saurait récompenser et rémunérer alors que ce même capital exploite leur potentiel créatif, jusqu'à le dévier vers des projets et créations que ces couches ne veulent pas développer. La bataille pour une refonte écologique et culturelle des productions et répondant aux véritable besoins, contre le consumérisme, peut en être un support majeur, de même que toute leur aspiration à une véritable efficacité du travail et de l'entreprise. Nous devons la relier à la question d'une vie libérée, non dominée par le travail salarié avec toute la portée de notre proposition de SEF (sécurité d'emploi et de formation) en mettant en lumière l'obstacle majeur de la culture du capital et du profit, et l'enjeu d'une autre gestion, d'autres critères, à la fois sociaux et écologiques, mais aussi pour une nouvelle efficacité.

Le congrès, à juste titre, met en avant l'ensemble du salariat qui est pris, dans son ensemble, dans un rapport d'exploitation et de domination avec le capital, rapport dans lesquels les fonctionnaires sont également pris. À celle-ci, il conviendrait d'ajouter tout un ensemble renvoyant au monde de l'artisanat et des petites entreprises. Ce monde est pris dans l'exploitation par le capital financier et sa domination. S'il n'a bien évidemment pas toujours les mêmes intérêts que le salariat, se pose aujourd'hui la question d'une véritable « alliance ». Les contours d'une alliance possible sont en tout cas potentiellement très larges.

Il convient de mettre en avant l'unité objective de la classe des travailleur·ses, unité assurée par le contrôle de l'économie qu'exerce une poignée de grands groupes, industriels ou financiers, de plus en plus concentrés. C'est en concentrant l'analyse et le discours sur les entreprises, les grands groupes et le capital financier qui les domine que le Parti pourrait contribuer à faire émerger au sein des différents groupes de travailleur·ses la conscience de leur unité.

Dans un contexte de mise en concurrence généralisée des salarié·es, de mise en cause des différentes protections sociales et d'exacerbation des contradictions entre capital et travailleur·ses voire de toute la société, **si les divisions au sein du salariat sont fortes, les éventuelles convergences entre les travailleur·ses sont donc plus que jamais possibles.** Il s'agit maintenant pour nous révolutionnaires d'en tracer le chemin.