

# La réduction effective du temps de travail : une actualité brûlante à l'hôpital

Jean-Claude Vaslet

**Le temps de travail et les rythmes de travail sont à l'ordre du jour, particulièrement pour les personnels du Secteur public hospitalier. Mais au-delà de ses particularités, chacun pourra constater des similitudes avec les autres Fonctions publiques et avec les entreprises du secteur privé. Nous reviendrons sur les dispositions contenues dans le décret de 2002 puis nous essaierons de donner quelques pistes de réflexion autour de la négociation dans la Fonction publique hospitalière, des accords ou décisions unilatérales, de la place des IRP<sup>1</sup> et des organisations syndicales dans ces processus. Nous aborderons aussi les dogmes des modèles managériaux mis en œuvre, qui ne sont pas neutres dans ce contexte et placent souvent l'encadrement « intermédiaire » en situation de devoir gérer des conflits de valeurs. Ces quelques points abordés ne prétendent pas à l'exhaustivité. Il s'agit plutôt d'une invitation à débattre.**

## **T**emps et rythmes de travail : des questions d'actualité

En 2002, dans le cadre de l'application à la Fonction publique hospitalière de la diminution du temps de travail à 35 heures, le décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 « relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements »<sup>2</sup> a servi de base, dans des rapports de force socio-politiques nationaux et locaux donnés, à des négociations dans les établissements. Celles-ci ont donné lieu tantôt à la conclusion « d'accords », tantôt à la mise en œuvre de « chartes » ou autres décisions unilatérales de l'employeur public.

Le décret porte sur de nombreux aspects : notion de travail effectif, organisation en cycles, rythmes de travail, travail de nuit, astreintes, limites hebdomadaires, annuelles, amplitudes des journées de travail etc... Cet encadrement juridique permet ainsi de réguler la durée du travail mais aussi les rythmes de travail. Toutefois, aucun bilan exhaustif n'a été tiré sur l'effectivité de l'application du décret et des « accords ».

### **Une application du décret et des accords remise en cause depuis plusieurs années ?**

De manière empirique, mais en s'appuyant sur l'analyse concrète d'organisations de travail de l'hôpital public, il n'est pas risqué de prétendre que ce décret n'a été que partiellement appliqué. De même, la généralisation des acquis sociaux contenus dans ce texte n'a pas toujours été au rendez-vous.

Nous avons pu travailler sur de nombreux textes. Il ressort de cette étude que ceux-ci ont plutôt privilégié la compensation du temps de travail effectif au-delà des 35 heures hebdomadaires en RTT. Ainsi, par exemple, peu d'accords donnent des garanties effectives quant à l'organisation en cycles de 12 semaines maximum, à la prise des temps de repos de 20 minutes, aux temps d'habillage et de déshabillage. En effet, les OS ont eu beaucoup de mal à contenir la boulimie de flexibilité des employeurs, contenue dans la philosophie des lois Aubry. **Or, précisément, ce sont ces garanties qui auraient pu permettre que les rythmes de travail soient compatibles avec l'organisation de la vie hors travail, ce qui fait cruellement défaut aujourd'hui. Cette absence de garantie est le plus souvent la source de recherches de solutions individuelles.**

Par ailleurs, flexibilité oblige, l'employeur public a obtenu progressivement que la période de chevauchement des équipes soit réduite et parfois supprimée. Caricaturale de ce point de vue est la mise en place d'organisations en 12 heures, pour lesquelles ce sont les salariés qui doivent prendre sur leur temps personnel pour transmettre un minimum d'information à leurs collègues. Nous avons pu constater régulièrement que le temps de travail effectif, mais non rémunéré, peut compter jusqu'à 13 heures tout à fait régulièrement.

### **Réduction du temps de travail, contexte économique et nouveaux modèles de management**

Depuis plusieurs années et singulièrement depuis la fin de la

1. Institutions représentatives du personnel.

2. En annexe vous trouverez un résumé des principales dispositions du décret et un comparatif public/privé.

3. Tarification à l'activité.

4. État prévisionnel des dépenses et des recettes.

5. A l'Hôpital Psychiatrique du Vinatier, un cabinet international, spécialisé dans le *lean manufacturing*, a conduit une étude dont les conséquences se font sentir aujourd'hui. La feuille de route était « identifier et réduire les temps mort en psychiatrie. »

6. GHS : Groupe homogène de séjour ; GIR : Groupe iso ressource

7. Voir à ce sujet : *La comédie Humaine du travail*, Danièle Linhart, 2015.

8. On pourra utilement se référer aux travaux de Yves Clot, *Le travail à cœur*, Paris, La Découverte, 2010.

montée en charge de la T2A<sup>3</sup>, de la mise en place de la logique de l'EPRD<sup>4</sup>, des premiers plans ou contrats de « retour à l'équilibre financier », les directions ont été incitées par les agences (ARH puis ARS, ANAP...), à rechercher des marges de manœuvre dans l'optimisation financière des journées de travail des agents. La mise en cause des dispositions du décret est devenue, avec la baisse progressive de l'emploi au statut, la déqualification relative, les externalisations franches ou par le biais des GCS, un des moyens utilisé pour « maîtriser les dépenses de personnel ». Cette « maîtrise » a surtout permis de financer les investissements et de rembourser les emprunts suite au désengagement de l'État.

### Une multitude de formes de remise en cause conséquence de l'opposition de deux modèles

Le seul objectif est celui de réduire tout ce qui peut apparaître comme des temps morts<sup>5</sup>, non productifs, non valorisables. Les procédures de production de soins ont été réécrites dans ce sens pour correspondre aux standards de coût que sont les GHS ou les GIR<sup>6</sup>. Autant dire qu'aucun secteur n'a été épargné.

La rigidité des modèles managériaux inspirés du « new public management » ou de la production industrielle comme le « Tean Working », « le lean management » ne peut s'accommoder de déterminants du travail structurés autour d'une vision centrée sur les règles professionnelles et la qualité du travail du point de vue des agents, le tout consigné dans un décret.

C'est la raison de fond de la remise en cause observée depuis 2005 et qui se poursuit aujourd'hui.

Pressés par les tutelles à appliquer les dogmes économiques et les modèles organisationnels d'inspirations tayloriens<sup>7</sup>, les managers hospitaliers, formés à ces méthodes, mobilisent l'encadrement afin d'obtenir ces gains de productivité, le plus souvent en dehors de toute négociation sociale qu'exigerait la remise en cause de l'application du décret de 2002. À cette négociation est substituée, « un management participatif », afin d'obtenir l'assentiment des agents dans la mise en œuvre de ces

organisations de travail construites sur les critères définis à l'aune des lois du nouveau paradigme : l'efficacité, l'amélioration continue, la performance.

Il s'agira dans ce bloc opératoire de déconstruire les équipes pluri-professionnelles et les collectifs de travail, d'allonger la durée du temps de travail pour obtenir une optimisation des installations et d'optimiser le Temps réel d'occupation des salles (TROS) tout en réduisant le coût de cette occupation par la réduction des effectifs. Le corollaire des gains de productivité obtenu, c'est l'intensification du travail avec ses atteintes à la santé des personnels. **Au cours d'une étude menée dans un de ces blocs opératoires, nous avons constaté que la prise de médicament « pour tenir » avait doublé quelques semaines après la réorganisation imposée par la direction.**

Dans cette unité de soins conventionnels, il s'agira de réduire, dans une première étape, le temps de travail de quelques minutes par jours, **afin de réduire le nombre de RTT et d'obtenir que la période de chevauchement utilisée pour les transmissions ne soit plus rémunérée.**

Enfin, dans ces unités de réanimation polyvalente et de soins continus, il s'agira d'allonger la durée du temps de travail à 12 heures (en réalité 12 heures 30), et de « mutualiser » l'équipe pour contourner la norme légale de 2 infirmiers pour 5 patients et réduire ainsi l'effectif total nécessaire.

Dans cette Unité de soins continue, on imposera le travail en 12 heures, afin de pallier artificiellement le manque de personnel en présence du patient.

Les exemples ne manquent pas et nous pourrions citer tel service technique, administratif, médico-technique qui se voit « proposer » des modifications d'horaires.

### Du désarroi à la recherche de solution individuelle

La perte des repères professionnels que génèrent ces nouvelles organisations du travail engendre une perte des repères sociaux construits autour du travail, le repli social sur un cercle de plus en plus restreint jusqu'à l'isolement. Parallèlement,

la perte de sens du travail et de l'estime de soi qui en est le corollaire<sup>8</sup> peut conduire à des atteintes graves à la santé. Elle peut parfois conduire à l'irréparable. Dans ces conditions, la fuite est souvent la seule solution que trouvent les agents.

Les solutions individuelles sont alors mises en avant par les directions et ont toutes les chances d'être acceptées par défaut. Nous avons d'ailleurs souvent observé les directions d'établissement tenir le discours suivant, non sans un certain cynisme, à propos de la mise en place des 12 heures : « Nous ne sommes pas d'accord avec les 12 heures, mais que voulez-vous, la demande des agents est trop forte. »

### Une exigence : mettre le travail en débat

S'il était une certitude qui ressort de tout ce qui vient d'être dit précédemment, c'est celle de la nécessité de (re)mettre le travail en débat, ses objectifs, ses contenus, ses modalités d'exécution, sa rémunération.

Ce débat, pour être fructueux, devrait, selon nous, reposer sur certains principes :

– Se construire de façon autonome vis-à-vis du management, c'est-à-dire en dehors des réunions et groupes de travail pilotés par l'encadrement à la demande des directions ;

Pressés par les tutelles à appliquer les dogmes économiques et les modèles organisationnels d'inspiration tayloriens, les managers hospitaliers, formés à ces méthodes, mobilisent l'encadrement afin d'obtenir ces gains de productivité.

– Être pluri-métier, afin d'éviter les corporatismes et autres formes d'individualismes ;

– Être suscité, organisé, animé par l'organisation syndicale, ainsi (re)légitimé dans son rôle auprès des travailleurs.

Les agents pourraient saisir un certain nombre d'opportunités pour débattre de leur travail. Nous en évoquerons deux. Il s'agit de deux périodes au cours desquelles la direction doit négocier avec les organisations syndicales.

### La négociation dans la FPH : des opportunités certes limitées mais réelles

Contrairement au secteur privé, la loi ne fixe que deux obligations de négociations au plan local.

Il s'agit tout d'abord de la négociation du projet social et ensuite de l'obligation faite au directeur d'engager des négociations avec les organisations syndicales représentées au CTE, avant toute modification des horaires et des temps de repos.

#### La négociation du projet d'établissement : du principe de négociation à une pratique de management dit participatif ?

Le principe de cette négociation obligatoire est posé à l'Article L. 6143-2-1 du Code de la santé Publique par n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, qui transposait en cela les termes du protocole d'accord du 14 mars 2000 relatif à l'hôpital public. Il a été modifié par l'Ordonnance n° 2005-406 du 2 mai 2005 (la nouvelle gouvernance et la T2A).

Cet article, en définissant le contenu du projet social, fixe le contour de ce que devraient être les négociations à venir. Il définit la qualification des parties à la négociation et fixe le rôle du CTE.

« Le projet social définit les objectifs généraux de la politique sociale de l'établissement ainsi que les mesures permettant la réalisation de ces objectifs. Il porte notamment sur la formation, l'amélioration des conditions de travail, la gestion prévisionnelle et prospective des

emplois et des qualifications et la valorisation des acquis professionnels.

Le projet social est négocié par le directeur et les organisations syndicales représentées au sein du comité technique d'établissement.

Le comité technique d'établissement est chargé de suivre, chaque année, l'application du projet social et en établit le bilan à son terme. »

La circulaire DHOS/P 1 n° 2001-335 du 3 juillet 2001, qui fait suite à l'accord sur la réduction du temps de travail et à la mise en place du projet d'établissement précise : « Le projet d'établissement et le projet social sont préparés et adoptés par les instances de l'établissement selon les mêmes formes, mais le projet social est préalablement négocié avec les organisations syndicales. »

Comment s'est traduite cette proclamation d'intention dans la politique de la DGOS de l'époque ? Un guide méthodologique est publié en 2002 par Édouard Couty, alors Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des Soins, intitulé : « Guide méthodologique sur l'élaboration, la négociation, et le suivi du projet social. » Ce guide oriente les actions des directions. Si, d'emblée, le guide reprend les termes de la loi et de la circulaire, c'est pour très rapidement détourner le regard. Ainsi, pas une seule des 50 pages que compte le guide ne donne d'éléments pour structurer la négociation. Au contraire, à la démarche de négociation avec les organisations syndicales, il est substitué une démarche de dialogue directe avec les personnels appelé « management participatif ».

Reprenons quelques passages de ce texte.

« Ce projet social fait partie intégrante du projet d'établissement, et constitue ainsi une innovation dont la portée sera considérable pour les établissements. En effet, élaboré dans la concertation avec l'ensemble des personnels et négocié avec les partenaires sociaux, il permet à chaque établissement de définir clairement sa politique de développement social et de fédérer

l'ensemble des personnels autour d'objectifs communs dans une culture d'établissement partagée. Il est par conséquent un outil incontournable de la réussite du projet d'établissement. » (p. 1)

Comment entend-on conduire « La modernisation des relations sociales »?... Par la « La promotion de l'information et de la communication. » (p. 2)

« La qualité du dialogue avec le personnel implique une stratégie de communication interne visant à harmoniser et mettre en synergie toutes les formes d'informations. » (p. 2)

« Les démarches participatives, structurantes pour la collectivité, s'appuient sur le renforcement du rôle des cadres. » (p. 7)

« Le besoin d'expression des personnels hospitaliers s'est trouvé fortement accru par les mutations profondes engagées dans les hôpitaux dans les années 1980. La loi hospitalière de 1991 crée les conseils de service et les groupes d'expression directe dont la fonction consiste à permettre l'expression des personnels, à favoriser les échanges d'informations, à développer des projets de service ou de département. Le législateur a souhaité qu'à travers ces modes particuliers d'expression, la mise en œuvre de projets, les relations professionnelles, les conditions de travail et la qualité s'en trouvent facilitées et améliorées. Il est donc indispensable de réaffirmer leur utilité. » (p. 8)

Il s'agit en fait d'un véritable détournement de la loi et de l'esprit comme de la lettre du principe d'expression directe du personnel. Pour les auteurs de ces rapports, l'organisation syndicale ne doit plus être un acteur majeur, dans les relations professionnelles, pourvue d'une intelligence autonome de la direction. Soit elle est intégrée à la stratégie managériale d'accompagnement du changement, soit elle doit être marginalisée.

« La prise en compte des préoccupations des professionnels passe aussi par la qualité des relations entretenues avec les organisations syndicales... Par leur écoute et la diffusion des informations, ils participent aux conditions propices à



Suivent enfin 30 pages d'outils, d'indicateurs, de méthodes, de conseils délivrés au management afin que ceux-ci puissent venir les présenter dans ces groupes d'expression directe et autres groupes de travail, auxquels on aura pris soin d'inviter un syndicaliste. Les directions considéreront qu'aux termes de ces réunions de travail, le projet sera « validé ». Quid dès lors des consultations obligatoires des instances et de l'avis des représentants du personnel ? Cette formalité devient aussi coûteuse qu'inutile aux yeux de nombreux managers.

Pourtant, dans ces réunions, on ne débat pas du travail, des conditions de sa réalisation et de sa reconnaissance. On ne discute pas les choix managériaux, de quelque nature qu'ils soient. Seul est autorisée la discussion autour de la réalisation des projets et de l'implication personnelle de chacun. Bien souvent, compte tenu des projets proposés, il s'agit pour les directions d'obtenir que les agents se dépouillent de leur identité professionnelle. Dès lors, la négociation n'a plus d'objet. Il n'y a plus de revendication. Le rôle de l'organisation syndicale qui permet l'expression collective des revendications s'éteint.

Pourtant, les sujets de négociations ne manquent pas : temps et rythmes de travail, emploi, formation, etc.

Notre observation attentive des relations sociales et professionnelles dans de nombreux établissements nous a montré que les projets sociaux ne sont pas négociés. Les groupes de travail, parfois les groupes d'expression direct ont remplacé la négociation. Alors, les syndicats qui veulent revenir à cette négociation se heurtent très souvent à des refus ou des manœuvres dilatoires de la part des directions. Pourtant, que dirait un juge administratif si un projet d'établissement était adopté sans que son projet social n'ait été négocié ?

#### **L'obligation de négociation du Directeur**

C'est la deuxième possibilité qui peut être donnée aux agents de

remettre en débat le travail. À l'occasion de ces négociations avec la Direction elles pourraient aboutir à une véritable prise en compte de leur parole.

La loi HPST a considérablement étendu les prérogatives du chef d'établissement. Celle-ci sont consignées notamment dans un long article L6143-7 du Code de la santé publique. Toutefois, celui-ci dispose, au 14° : « À défaut d'un accord sur l'organisation du travail avec les organisations syndicales représentant le personnel de l'établissement, [le directeur] décide de l'organisation du travail et des temps de repos. »

Ce qui suppose que le directeur doit rechercher un accord avec les organisations syndicales sur « l'organisation du travail et les temps de repos ». À défaut de quoi, les décisions prises par le Directeur (note de service modifiant les horaires, consultation du CTE ou du CHSCT), sans que celle-ci n'ait donné lieu à négociation – la recherche de l'accord – pourra être attaquée devant le TA en procédure d'urgence pour obtenir une suspension de la décision et l'ouverture de négociations.

#### **Le référé suspension**

Le référé « suspension » (anciennement « sursis à exécution ») prévu à l'article L.521-1 du Code de justice administrative (CJA)<sup>9</sup>, pour lequel un recours au principal est nécessaire. Il faut donc au fond engager une requête en réformation ou en annulation, pour y adjoindre une demande de référé. Trois conditions doivent être simultanément remplies :

1. il doit y avoir urgence à suspendre l'exécution (que le demandeur doit justifier),
2. il doit y avoir de sérieuses raisons de penser que la décision est illégale,
3. le demandeur doit avoir déposé une requête en annulation ou modification de la décision dont il réclame la suspension.

#### **Les matières ouvertes à la négociation sans obligations**

La Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 (art. 1) crée un article 8 bis à la loi du 13 juillet 1983.

« I. - Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers.

II. - Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :

1. Aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ;
2. Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
3. À la formation professionnelle et continue ;
4. À l'action sociale et à la protection sociale complémentaire ;
5. À l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;
6. À l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
7. À l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

III. - Sont appelées à participer aux négociations mentionnées aux I et II les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation. Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

IV. - Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié. »

Sur les 7 matières qui sont fixées par cet article, une organisation syndicale ou une direction peut appeler à la négociation. Mais il n'y a aucune contrainte.

9. CE, 27 octobre 1989, n°102990, Syndicat national des ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation.

10. CE, 24 mai 2006, n° 277120, M<sup>me</sup> A.

11. Voir notamment : CE, 23 mars 1973, n° 76767 76768, Fédérations du personnel de la Défense nationale CFDT à propos des accords du 27 mai 1968 ; CE, 6 novembre 1998, n° 185332, Alcamo à propos des accords Durafour.

12. CE, 19 juin 2006, n°279877, Syndicat national unifié des impôts.

### Les conditions de validité des accords

Un accord ne peut être valide que s'il a été signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueillies au moins 50 % des voix aux dernières élections professionnelles. Contrairement au droit du travail du secteur public, il n'y a pas de droit d'opposition.

Une autre « condition de validité » de ces accords réside dans son contenu qui ne peut pas remettre en cause des textes législatifs ou réglementaires.

### Les effets juridiques des accords

Il n'y a pas d'effets juridiques directs suite à la signature d'accords valides. La Circulaire BCR-F1109888C du 22 juin 2011, relative à la négociation dans la Fonction publique, précise :

« La consécration juridique de la négociation dans le statut général, notamment la fixation de critères pour apprécier la validité des accords, ne remet pas en cause la situation statutaire et réglementaire dans laquelle sont placés les fonctionnaires vis-à-vis de l'administration (article 4 de la loi du 13 juillet 1983).

En effet, comme le rappelle l'exposé des motifs de la loi du 5 juillet 2010, « la Fonction publique de statut et de carrière conserve ses spécificités, notamment l'absence d'impact juridique d'un accord conclu dans son champ sur les dispositifs légaux et réglementaires ». Par conséquent, les stipulations d'un accord ne sont pas par elles-mêmes source de droit et ne lient pas juridiquement l'administration.

Ainsi, pour la jurisprudence<sup>9</sup>, un « protocole d'accord [...] constitue une « déclaration d'intention » dépourvue de valeur juridique et de force contraignante ».

Pour citer une décision récente, « le protocole d'accord du 9 février 1990, qui dresse une liste des différentes mesures envisagées pour assurer la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des Fonctions publiques, et s'analyse comme un exposé des intentions et des orientations arrêtées par le gouvernement en concertation avec les syndicats signataires, est dépourvu de valeur juridique et de force contraignante. »<sup>10</sup>

Aussi une organisation syndicale, un agent public ou bien un usager du service public ne peuvent se prévaloir des stipulations d'un accord dans un contentieux avec l'administration<sup>11</sup> : celui-ci « n'a pas le caractère d'un acte susceptible de recours devant le juge administratif. »<sup>12</sup>

### Le déroulé des négociations comme preuve de la volonté d'une direction de rechercher un accord

Quelle définition pourrions-nous donner au terme de négociation ?

La négociation est la recherche d'un accord, centrée sur des intérêts matériels ou des enjeux quantifiables entre deux ou plusieurs interlocuteurs (on ne négocie pas avec soi-même, on délibère), dans un temps limité. Cette recherche d'accord implique la confrontation d'intérêts incompatibles sur divers points (de négociation) que chaque interlocuteur va tenter de rendre compatibles par un jeu de concessions mutuelles.

Engager des négociations, c'est déjà admettre qu'il y a des points

de désaccord entre deux points de vue. C'est aussi admettre dans le cas présent, que, par principe, les positions qui s'expriment sont aussi respectables l'une que l'autre. Ceci entraîne de la part des négociateurs une posture de loyauté et de respect mutuel.

C'est selon nous cette posture qui doit se traduire dans la conduite des négociations. La circulaire relative à la négociation dans la Fonction publique pose un certain nombre de ces principes que l'on pourrait résumer ainsi :

La direction convoque les OS représentées au CTE pour une première réunion. À cette réunion il est discuté :

- de l'objet de la négociation ;
- du calendrier de la négociation ;
- de la composition des délégations ;
- de la forme de la conclusion (accord, relevé de conclusions, constat de désaccord...).

Un PV de cette réunion peut être rédigé et approuvé qui fixera ce qui est convenu. ■■■



# La retenue à la source contre l'art en train de se faire !

Jean-Pierre Jouffroy

**La constitution de la V<sup>e</sup> République, reprenant un des principes républicains de base, stipule une égalité des citoyens devant l'impôt. Et si celui-ci est progressif, il est calculé sur la globalité du revenu annuel, quelles qu'en soient les sources. La décision de saisie fiscale à la source salariale risque de poser de gros problèmes à tous ceux et à toutes celles qui pratiquent des activités à multiples sources de revenu, en particulier les artistes.**

**L**a population de peintres et de sculpteurs n'a pas beaucoup changé depuis un siècle et demi. Elle était estimée à environ cinquante mille au temps des impressionnistes. Dans cette occupation, regroupée aujourd'hui sous le vocable commode et très difficile à cerner « d'Arts plastiques », la différence entre amateurs et professionnels n'est pas très nette. On peut considérer comme professionnels ceux et celles qui y consacrent leur vie, obéissant en quelque sorte à quelque chose comme une vocation. En tout cas, le fisc considère comme professionnel tout citoyen qui vend une œuvre signée de lui. À ce titre, Toulouse Lautrec ne serait pas professionnel, lui qui n'a jamais vendu un tableau puisqu'il n'en avait pas besoin. Sa mère, son unique héritière, ayant eu le bon esprit de faire don de la presque totalité de l'œuvre à la ville d'Albi, cette presque totalité est visible au Musée de la ville, à côté de la cathédrale de briques. Van Gogh serait dans le même cas puisque son frère Théo (qui était tout de même marchand de tableaux) était destinataire de presque tout ce qu'il faisait et lui versait une pension mensuelle égale à une sorte de

SMIC d'artiste calculé par Vincent lui-même en fonction de ses besoins (couleurs, toiles, café, alcool...), mais qui ne constituait pas un acte de commerce.

Les impressionnistes trouvaient le prix de 200 F, usuel sur le marché de l'époque (environ 120 000 euros), très petit en comparaison des valeurs attribuées de leur vivant aux peintres académiques comme Rosa Bonheur et Meissonnier. C'est pourtant la spéculation sur les œuvres impressionnistes qui appauvrit les créateurs aujourd'hui, sauf exceptions. Si les prix atteignent des sommets, en particulier aux enchères publiques outre-Atlantique, cela crée une échelle des prix des œuvres qui décrédibilise les prix des générations vivantes aux yeux du marché ! Le prix de revient de l'activité de création est assez élevé pour mettre les œuvres hors de portée des salariés, mais il est trop petit pour ne pas supporter le dédain des spéculateurs. Et les pouvoirs publics ne se portent acquéreurs que lorsque les prix ont fait du bruit, encore que la cécité de l'État ait eu pour résultat que, de son vivant, Picasso n'ait connu aucun achat public français ni aucune commande.

Certes, l'affolement du marché (?) de l'art est un stigmate de la suraccumulation. Si des tableaux atteignent ces prix-là, c'est parce que, quelque part, il y a d'énormes sommes qui ne trouvent pas à s'investir à des taux intéressants sur les marchés financiers ou dans l'activité de production. Il vaut mieux avoir un Cézanne ou un Picasso que de l'argent. Certes, cette hiérarchie par les prix trouble inéluctablement l'appréciation de la valeur civilisatrice des œuvres, gangstérise l'histoire de l'art, met éventuellement dans un grand désordre la transmission des savoirs en matière de rapports des populations avec ceux qui les expriment.

La classe capitaliste s'est reconnue comme classe en accompagnant l'art en train de se faire en Europe.

Mais en France, après la Révolution, depuis qu'elle a conquis le pouvoir politique et l'État, la bourgeoisie, à quelques exceptions près, n'a cessé de combattre les mouvements d'Avant-Garde, quitte à reconnaître ses erreurs avec une spéculation à tout va sur ce qu'elle avait tenté d'étrangler.

Dans cette situation de rapports de classes, les artistes ont inventé une parade au xx<sup>e</sup> siècle, avec un surcroît de travail, en pratiquant une activité annexe appelée « second métier » dont le salaire finance leur activité artistique, éventuellement déficitaire.

La saisie à la source sur le salaire ou la retraite ponctionne directement la trésorerie de l'art en train de se faire. C'est un instrument nouveau de contrôle de la création par une forme d'État qui n'a jamais aimé l'éveil du peuple dans l'art, éveil contagieux d'autres éveils et de désirs d'émancipation. ■■■

