

Développement humain durable et politique globale du travail

Jean-Christophe Le Duigou

Syndicaliste

J'adhère à l'idée que nous sommes confrontés à une crise systémique. Mais nous sommes devant une contradiction. Plus on dit que la crise est globale, moins on voit les moyens d'intervenir pour en sortir. Pourtant il faut bien tenir les deux bouts. Et il existe bien un jeu dialectique entre les interprétations de la crise et les moyens de s'en sortir.

La crise est présentée comme une crise financière et elle s'est bien imposée comme telle au G 20 avec la recherche de solutions contre la spéculation financière. Mais cette crise s'est révélée aussi une crise écologique, une crise sociale, économique, démographique, culturelle... donc une crise systémique. Par quel bout un syndicaliste peut-il tirer la chaîne? Je partirai de l'hypothèse que ce qui peut faire le lien entre ces différentes dimensions, c'est la question du travail qui a une dimension culturelle et une dimension économique.

Le travail produit de la richesse. Mais il est aussi pour le salarié un moyen de s'accomplir, même si c'est un moyen contradictoire et contrarié. Pour sortir de la crise, une nouvelle stratégie de développement est donc nécessaire qui suppose évidemment une relance des salaires, plus de justice sociale, le développement des services publics, mais aussi une nouvelle approche du travail qui ne se réduit pas à l'abaissement du temps de travail.

Je voudrais aborder trois points:

1. L'état du travail aujourd'hui

C'est une réalité qui échappe à l'analyse et même à l'analyse statistique. Il faut qu'éclate le scandale des suicides à France Télécom, à la Poste, chez

PSA... pour que le débat sur le travail, son mode d'exercice, émerge enfin. Mais il faut aller voir plus loin. Les suicides ne sont qu'un épiphénomène. Le travail, il faut le soigner mais, au-delà, le transformer, le dégager de la pression de la finance et aussi avoir de nouveaux objectifs de développement. Il faut lutter contre la suppression des emplois, le blocage des salaires, la dévalorisation de la qualification (comme le montre le doublement du pourcentage de salariés qui sont employés en deçà de leurs compétences). Il faut lutter contre la précarité et le sous-emploi (en France, un salarié sur deux est concerné), mais aussi contre l'accroissement des inégalités de salaires en France, en Europe et à l'échelle du monde—où seuls 20% des emplois sont des vrais emplois et où se multiplient les emplois informels.

2. Travail et financiarisation

Que s'est-il passé? On ne peut en rester à la vision keynésienne de la crise des années 1930. L'économie Casino cela existe. Mais la finance ne s'est pas développée sur un corps économique sain : il y avait des contradictions dans le processus de production et d'accumulation, à savoir l'immense accumulation de dettes et les exigences de rentabilité énormes portées par la montagne de capitaux fictifs accumulés. À la CGT, nous avons regardé la rentabilité moyenne des 120 plus grandes entreprises : elle atteint jusqu'à 23% pour certaines banques, de 17 à 19% en moyenne pour les constructeurs automobiles... Pour obtenir de tels taux de rentabilité il faut détruire du capital matériel et du capital humain. La financiarisation de l'économie a produit une dévalorisation de la situation du travail et des salaires. Ce n'est pas seulement une question de débouchés pour la production, mais une question de mode de consommation et, surtout, de mode de production, des années de dépression salariale, de récession sociale et de pressions sans précédent sur les conditions de travail.

3. Il ne s'agit pas seulement de redistribuer le travail

Derrière la question de la déformation du partage de la valeur ajoutée et la bataille pour faire reconnaître le salaire, il y a une bataille sur les normes, les valeurs engagées dans le travail. Il s'agit d'aller au-delà des règles de distribution des richesses, du travail et de la redistribution, et de réfléchir au sens du travail qui est, pour moi, une dimension essentielle de la vie humaine. Il ne s'agit pas seulement de baisser le temps de travail mais de transformer le travail pour transformer la vie, pour qu'il se mette au service de la satisfaction des besoins fondamentaux. Il faut donc revoir la place du travail, son rôle, son contenu et les capacités créatrices de l'homme qui s'y expriment. Un progrès inédit de la démocratie est indispensable ; pas seulement introduire la démocratie dans l'entreprise, mais doter les salariés de droits d'intervention dans la

gestion des entreprises et faire du travail un facteur de convergence des luttes entre salariés de statut différent, vivant dans des pays différents... en Europe et dans le monde. Car partout les questions de sens du travail et de contenu du travail se posent.

Il ne s'agit pas, tout en continuant à ignorer la question du travail, de créer quelques centaines de milliers « d'emplois verts » et autant « d'emplois blancs » de services aux personnes pour s'orienter vers un nouveau type de croissance. Il y a bien une nouvelle politique, un nouveau système à construire qui intègre d'emblée la question du travail et du travailleur.

L'objectif de « décroissance » est un leurre, sans doute dangereux. Promouvoir un « développement humain durable » implique de nouvelles logiques de solidarité qui ne se réduisent ni à une simple « redistribution salariale », ni aux problématiques bien étroites de la « frugalité sociale » et de la « cohésion sociale ».

Il est indispensable de prendre le problème du travail dans toute son ampleur. Le travail ne se réduit pas au processus de production de biens matériels et de services. Il implique aussi le besoin pour le travailleur de se reproduire et de se transformer lui-même et collectivement. C'est pourquoi nous avons besoin d'inscrire notre réflexion dans une perspective de « développement *humain durable* ».

Il ne suffit pas de déterminer les nouveaux biens et services que l'on veut produire pour respecter des normes environnementales indispensables. Il faut s'attaquer à la manière dont se crée la richesse, donc à la place du travail dans ce processus. Il ne s'agit pas de trouver un hypothétique équilibre entre l'économique, le social et l'environnement, mais de créer les conditions d'une dynamique de l'activité humaine, des innovations et de la sécurité collective nécessaire pour accompagner une nouvelle projection collective et individuelle des travailleurs sur l'avenir. Un « développement durable » suppose de faire de nouveaux paris, de former une volonté collective en lutte avec la domination qui s'exerce *via* le travail. Cela ne justifie pas les solutions libérales mais appelle au contraire des initiatives pour reconstruire de nouveaux cadres de sécurité pour l'action humaine individuelle et collective.

Il faut être beaucoup plus imaginatif et réfléchir à un droit d'intégration dans un travail de qualité. C'est-à-dire à un système cohérent de pouvoirs et garanties permettant au salarié d'acquérir une qualification professionnelle, de faire valoir ses compétences dans l'entreprise, d'exercer une activité compatible avec son projet de vie personnel, de retrouver un travail s'il perd son emploi.

Cela suppose d'assurer une vraie rupture avec la domination du « travail mort », du capital accumulé, qui s'est renforcée ces dernières décennies. Ce qui justifie de s'attaquer à la croissance financière et de créer les conditions d'un nouveau type de productivité et de partage des coûts. La question des débouchés est elle-même incontournable. Il est impossible d'y répondre par

le seul mot d'ordre «abaissement du temps de travail sans diminution de salaire» en ignorant l'enjeu d'une nouvelle conception du travail, de la vie hors travail et de son articulation avec la subjectivité de chaque travailleur.

Plus globalement, ne devient-il pas nécessaire d'identifier le travail à un «bien collectif»? L'enjeu est bien de conforter des normes collectives, d'empêcher qu'elles ne soient absorbées par celles du privé et de la rentabilité, et de leur donner une portée nouvelle. La gestion du travail et de l'emploi ne peut être conservée sous la tutelle des entreprises et de leurs besoins immédiats. N'est-on pas aujourd'hui en capacité d'apporter des innovations du même type que celles qui ont conduit à la mise en place des conventions collectives par le passé? La responsabilité des pouvoirs publics est alors engagée.

Nous avons la possibilité de développer un nouveau champ de droits et pouvoirs afin de faire barrage à la précarité du travail, aux risques de licenciement et à l'exigence de flexibilité de la part des employeurs. Développer les capacités des travailleurs de toutes les catégories devrait être le thème central d'une véritable réforme du contrat de travail débouchant sur un «nouveau statut du travail».

De la dévalorisation actuelle du travail et des travailleurs, certains experts tirent la conclusion que la relation salariale qui marque nos sociétés depuis un siècle et demi ne pourrait avoir été qu'une courte transition essentiellement liée à la révolution industrielle. Le degré de développement acquis ne nécessiterait plus le travail de tous et il faudrait privilégier les formes d'activités non salariales avec pour corollaire la mise sur pied d'un revenu social qui serait garanti à chaque citoyen, qu'il travaille ou non.

Nous estimons que cette perspective d'un *revenu d'activité* relève de l'illusion et peut vite déboucher sur une dérive dangereuse. Elle entérinerait l'impossibilité de l'accès au travail de millions d'hommes et de femmes. Nous ne sommes pas dans des sociétés d'abondance où l'on pourrait concevoir que seule une minorité travaille et cotise pour alimenter le salaire socialisé alors qu'une majorité en serait dispensée. Plus grave est la vision du travail que véhicule cette approche. Individuellement, le travail a une signification ambivalente. Il obéit à une nécessité—satisfaire les besoins de la société—mais il est aussi une source de création, d'épanouissement et de solidarités.

La mission du syndicalisme est de défendre les droits des salariés. Il ne s'agit pas pour nous de défendre des systèmes de protection à dominante corporatiste couvrant prioritairement telle ou telle profession et laissant les autres catégories de salariés dans le besoin. Mais on ne peut pas non plus accepter aujourd'hui de monnayer l'apport des travailleurs les plus qualifiés contre quelques compensations vers la masse des moins protégés, entérinant ainsi l'éclatement du salariat. Ce qui est également lourd de conséquences en terme de citoyenneté. Le danger, une fois de plus, est de jeter le bébé avec l'eau sale du bain. Non. Les défis sont tout autres.

L'intégration dans un véritable travail devient un objectif central et non plus second et subordonné. Le développement de nouvelles activités doit permettre un accomplissement individuel et de solidariser hommes et femmes, générations, groupes sociaux, professions... La rupture culturelle oblige à repenser les rapports entre le social et l'économique au travers d'une nouvelle approche de l'organisation du travail et des gestions. Le salarié veut accomplir sa tâche correctement, «bien travailler». Il veut être responsable, il veut voir «le bout de ses actes», en saisir la finalité aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur, à travers des relations sociales assumées. Il cherche de nouvelles motivations.

L'objectif collectif d'une pleine utilisation des capacités humaines est la condition d'une avancée vers le plein-emploi. Transformation du travail, création d'emplois et nouvelle efficacité des emplois existants devraient déboucher sur un élargissement équilibré de la demande et un «nouveau type de productivité».

Il faut donc inscrire le droit à l'emploi dans une vision nouvelle du travail impliquant la reconnaissance d'un droit à la mobilité professionnelle, à l'organisation d'une carrière diversifiée, à la définition de formes de travail complémentaires et articulées. On dépasse ainsi la seule relation classique du travail reconnue dans le contrat salarié/employeur, comme l'approche, à dominante libérale, du «contrat d'activité» qu'a voulu introduire Jean Boissonnat en 1995.

Soyons clairs. Il ne s'agit pas «d'encourager une économie de loisirs» avec un travail plus faiblement rémunéré comme le préconise l'économiste britannique James E. Meade. La question du temps de travail se pose toujours mais de manière nouvelle. Réduire le temps de travail est encore indispensable pour toutes les professions pénibles. Mais l'objectif général n'est-il pas désormais de faire la chasse à la pénibilité et à différentes formes de stress? Au-delà, il s'agit de permettre pour les salariés le développement de nouvelles activités, une maîtrise nouvelle de leur cycle de vie, l'accroissement de leur responsabilité, de leur autonomie et de leurs capacités d'intervention dans le travail et la gestion.

Il faudrait pour gérer ces formes d'activités, de rémunération et de carrière développer de nouvelles constructions institutionnelles exprimant cette socialisation plus large des droits et des responsabilités. C'est le sens de la proposition CGT d'une «sécurité sociale professionnelle» qui vise à articuler de manière nouvelle marché du travail et protection sociale et, par là, à en faire évoluer le contenu.

Mais cette «sécurité sociale professionnelle», dans les réflexions actuelles, se concentre presque exclusivement sur les problèmes de l'emploi et délaisse la question du travail. N'y a-t-il pas lieu de l'intégrer dans une politique plus générale du travail de qualité dont elle serait une composante?

La clef est bien sûr la mise en cause du droit unilatéral pour l'employeur de mettre un terme immédiat au contrat de travail. «Face à l'arme souveraine de

la dissolution du contrat de travail et la mise au chômage dont disposent les entrepreneurs», il ne s'agit pas seulement de revendiquer de bonnes indemnités pour les chômeurs, soulignait il y a plusieurs années le *leader* syndical italien Bruno Trentin. Des luttes récentes pour gagner des «primes de départ» plus conséquentes sont certes compréhensibles mais elles ne créent pas un cadre offensif de luttes tournées vers l'avenir. Il faut reconnaître un véritable droit à l'intégration dans un travail de qualité.

Les formes juridiques actuelles (conventions collectives, droit du travail...) comme les politiques publiques, *a fortiori* lorsqu'elles sont détournées, ne garantissent ni l'accès au travail, ni l'égalité entre les genres et les différentes catégories de travailleurs, ni les solidarités entre générations et territoires. L'enjeu d'une participation de tous à un travail de qualité est désormais crucial.

Organisation de nouveaux droits (mobilité, permanence de la rémunération, accès à la formation, couverture sociale..., mais aussi droits d'intervention dans la gestion et l'organisation du travail) et partage des coûts correspondants entre les employeurs, sous forme d'une transformation du mode de contribution des entreprises au financement de la protection sociale et de la formation, pourraient constituer les bases d'un nouvel ordre public social.

La politique de l'emploi a été à la fois un outil de sortie de la précédente grande crise du capitalisme et une conquête pour les salariés; l'enjeu n'est-il pas aujourd'hui de définir et de mettre en œuvre une «politique globale du travail»?