

Transition démocratique au travail

Intervention de Julien CHARLES au colloque *Les mutations du travail social* organisé par la Haute École Condorcet le mardi 29 novembre 2022 à Charleroi

Dans un sondage publié par la RTBF il y a quelques jours, près de 40% des personnes interrogées estiment que « notre société serait mieux gérée si le pouvoir était concentré dans les mains d'un seul leader ». En regard des différents statuts socio-professionnels, ce sont les ouvriers et « inactifs » qui soutiennent le plus cette proposition. Les mêmes chiffres étaient publiés il y a un peu plus d'un an.

Au-delà des hypothèses sur le « niveau d'éducation » des personnes concernées et d'autres formes plus ou moins polies de mépris de classe, il est nécessaire qu'une autre hypothèse soit discutée et mise en débat. Bourdieu s'interrogeait dans *La Distinction*¹ sur les compétences politiques des classes populaires en soulignant que la compétence n'était pas seulement à saisir comme une problématique cognitive mais comme un enjeu de légitimité, du sentiment d'être compétent : est-il légitime que je donne mon avis sur ces questions et de peser sur les décisions qui nous concernent ? Il convient donc de s'interroger sur les déterminants de ce sentiment de légitimité : qu'est-ce qui fait que le principe inscrit dans l'article premier de la Déclaration universelle des droits humains, « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit », ne nourrit pas l'ensemble de nos expériences sociales ?

Sans doute parce que la démocratie tend à s'arrêter aux frontières du monde du travail. Il est donc nécessaire d'interroger la manière dont le capitalisme détermine la vitalité démocratique de nos sociétés. Aujourd'hui, si un consensus scientifique relativement large existe quant aux destructions de nos écosystèmes opérées par les entreprises capitalistes et que cette idée percole au-delà du monde académique, les menaces que les entreprises capitalistes font peser sur la démocratie sont bien moins connues et médiatisées, alors qu'elles aussi sont au cœur de débats scientifiques contemporains. Ce sont ces débats que je voudrais partager avec vous aujourd'hui.

Travailler sous l'autorité d'un employeur

Il faut d'abord rappeler que le capitalisme est fondé sur le principe selon lequel ceux qui apportent de l'argent dans une société ont le droit de décider ce qui doit se passer dans les entreprises. Le droit des entreprises reconnaît aux seuls actionnaires, c'est-à-dire ceux qui ont acheté des parts de la société, le droit de vote à l'Assemblée Générale. C'est à ce titre qu'ils pèsent, proportionnellement au nombre d'actions qu'ils possèdent, sur l'élection des membres du Conseil d'Administration qui lui-même encadre le travail de la direction de l'entreprise.

Ce principe est en partie validé par les organisations syndicales elles-mêmes lorsque, au sortir de la seconde guerre mondiale, elles signent en 1944 le *Projet d'accord de solidarité sociale* qui affirme ceci : « Les travailleurs respectent l'autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail ». Il est bel et bien reconnu que les employeurs sont autorisés à décider ce que produit l'entreprise et comment est organisé le travail, alors que les salariés et leurs représentants ne sont autorisés qu'à exécuter ce qui est attendu d'eux, en échange d'un salaire. Ceux qui investissent leur temps de travail et leur santé dans l'entreprise et ceux qui y apportent leur argent ne sont pas égaux en dignité et en droit. Cette relation inégalitaire ne vaut donc pas seulement dans l'entreprise capitaliste mais dans n'importe quelle relation de travail salariée. Dès lors que vous signez un contrat de travail, conformément à la loi de 1978 qui est

¹ Pierre Bourdieu, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Les Editions de Minuit (Paris, 1979).

toujours d'application, vous signez un contrat par lequel « un travailleur, (...) s'engage contre rémunération à fournir un travail *sous l'autorité* (...) d'un employeur ».

Travailler pour gagner sa vie, mais pas seulement

Pourtant, une entreprise n'est pas seulement le lieu du capital. Elle est aussi l'espace social dans lequel les travailleurs s'investissent. Cet investissement est économique : les travailleurs sacrifient leur temps de loisir en échange d'un salaire, qui leur permettra de mener la vie qu'ils souhaitent vivre hors du temps de travail. Mais quand on parle d'investissement de le travail, c'est aussi la question du sens du travail qui doit être convoquée. C'est ce que les sociologues ont démontré en identifiant les « attentes expressives » à l'égard du travail². Concrètement, cela signifie que, en travaillant, on ne cherche pas seulement à gagner de l'argent pour pouvoir le dépenser dans des activités ou des biens qui nous importent, on cherche aussi à ce que le travail en lui-même nous apporte quelque chose. On cherche à donner du sens à ce que l'on fait mais aussi, plus généralement, à s'inscrire dans la société dans laquelle on vit. Notre identité sociale se construit en effet largement dans ce rapport au travail – ou au chômage³.

Chercher du sens dans son travail, ce n'est donc pas seulement un luxe que peuvent se permettre les travailleurs les plus diplômés. Je voudrais partager avec vous le souvenir d'une pièce de théâtre-action créée et jouée par des accueillantes et accueillants extra-scolaires il y a quelques mois, qui entendaient montrer à quel point leur activité est à la fois essentielle et dévalorisée. Ils y partagent le sens qu'ils donnent à leur métier, comme le font les travailleurs du soin en général. Quand ces attentes sont réalisées, cela permet à certains de « se réaliser » dans leur travail. Marx déjà considérait que le travail constitue l'essence de l'activité humaine : par le travail, l'homme transforme la nature autant qu'il se transforme. Du moins, tant que cette utilité sociale n'est pas broyée par un management qui gouverne le travail en le réduisant à des objectifs⁴, qui se concentre sur des comptages absurde et qui, contre ses propres intérêts, nuit la relation aux clients, usagers et bénéficiaires. Or, c'est précisément dans la relation qu'ils entretiennent avec celles et ceux dont ils prennent soin, les jeunes enfants ou les personnes malades pour reprendre notre exemple, que les travailleurs trouvent du sens dans leur travail.

Aujourd'hui, les enquêtes permettent de montrer que cette question du sens du travail intègre également des enjeux écologiques. Un *bullshitjob*⁵, ce n'est donc plus seulement faire un boulot qui n'a pas de sens à ses propres yeux, à ceux de ses collègues ou de la société, c'est aussi faire un travail qui nuit à l'environnement. A nouveau, il ne s'agit pas d'un problème de riches : parmi les ouvriers, « 14% éprouvent "toujours" ou "souvent" l'impression que leur travail nuit à l'environnement »⁶, alors que la proportion est plus faible dans le reste de la société. Coutrot et Perez poursuivent : « Le

² Isabelle Ferreras, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services* (Paris: Les Presses de Science Po, 2007); Dominique Méda, « Quels changements à la mesure des attentes posées sur le travail? », *La nouvelle revue du travail*, n° 2 (2013), <http://journals.openedition.org/nrt/633>; Dominique Méda et Patricia Vendramin, *Réinventer le travail* (Paris: Presses universitaires de France, 2013); Thomas Coutrot et Coralie Perez, *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire* (Paris: La République des idées / Seuil, 2022).

³ Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale* (Paris: Fayard, 1995); Didier Demazière, « La négociation des identités des chômeurs de longue durée », *Revue française de sociologie* 33, n° 3 (1992): 335-63.

⁴ Julien Charles, « Réduction du travail aux indicateurs et écrasement de la critique », in *Mesures et démesures du travail*, éd. par Mateo Alaluf, Pierre Desmarez, et Marcelle Stroobants, Editions de l'ULB (Bruxelles, 2013), 234-41.

⁵ David Graeber, *Bullshit jobs* (Paris: Les Liens qui libèrent, 2018).

⁶ Coutrot et Perez, *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, 54.

risque est plus fort de porter atteinte à l'environnement pour les salarié-es faiblement autonomes dans leur travail, notamment celles et ceux qui disent avoir des tâches strictement prescrites, sans marge de manœuvre. Fortement contraintes dans leur manière de travailler, ces personnes ne peuvent empêcher que des dégradations interviennent au cours de leur activité »⁷.

Au-delà d'un rapport individuel au travail

La question du sens du travail y a également pris une nouvelle tournure avec la crise du Covid : avec la nécessité d'identifier des activités « essentielles », un débat de société a été ouvert. Au début, celles-ci ont été identifiées par quelques ministres réunis en Codeco. Après quelques semaines, les partenaires sociaux ont pris part aux débats visant à identifier les activités essentielles⁸. Un peu plus tard encore, à la sortie du premier confinement, j'ai mis sur pied avec quelques collègues une enquête pour comprendre comment les citoyens l'avaient vécu⁹. Parmi les résultats de cette enquête, deux chiffres méritent d'être rappelés ici : 90% des répondants considèrent que leur job est utile, alors que seulement 45% travaillent dans des secteurs reconnus comme tels par la loi. L'écart était évidemment bien plus faible dans le secteur de la santé et bien plus important chez les travailleurs de la culture. Lorsque l'on demande aux individus, à l'occasion d'une enquête par questionnaire, ce qui leur paraît essentiel, les réponses sont donc très différentes de celles du marché, de l'Etat et des interlocuteurs sociaux.

Avec qui discute-t-on du sens de son travail et comment ces discussions pèsent-elles sur l'organisation du travail et, plus largement, sur la définition même de notre travail ? C'est là que la question du salariat revient avec force : le travailleur, placé sous l'autorité de l'employeur, n'a pas de droit de peser sur ces enjeux. S'ils existent bien des instances de représentations collectives, celles-ci se focalisent largement sur les enjeux – importants – de santé, sécurité et rémunération du travail. Elles n'ont aucun pouvoir en ce qui concerne le sens du travail et, plus concrètement, les finalités de l'entreprise, c'est-à-dire sur la définition de ce qui vaut dans l'entreprise en général, et de ce qui vaut d'être produit en particulier.

Les discussions sur le caractère essentiel de certaines activités n'ont pas percolé dans l'entreprise, tout comme celles – anciennes également – sur le caractère inutile de certains métiers, voire nuisibles et toxiques. Les unes comme les autres peinent à être intégrés par les gouvernements des entreprises, focalisés sur les seules attentes des actionnaires et la création de biens ou produits solvables. Or, si une entreprise existe, ce n'est pas seulement parce qu'elle mobilise des capitaux, c'est aussi et surtout parce que des humaines y travaillent et qu'ils y transforment le monde qui les entoure.

La démocratie au cube

Les travailleurs sont donc exclus injustement du gouvernement de leur travail et ils en souffrent. 250 jours par an et à peu près huit heures par jours, les salariés n'ont pas leur mot à dire ce qui leur importe, parce que l'entreprise est rarement démocratique. Il y a donc lieu de chercher à démocratiser l'entreprise, qu'elle soit capitaliste ou pas, privée ou publique, marchande ou non marchande. Dans le cadre protecteur du salariat, comment parvenir à faire en sorte que les travailleurs puissent peser sur les décisions qui les concernent, y compris sur ce qu'ils produisent ?

⁷ Coutrot et Perez, 54.

⁸ Elise Dermine et Antoine Mayence, « Associer les interlocuteurs sociaux à l'identification des entreprises essentielles : un apport technique mais également un enjeu démocratique », *Carnet de crise du Centre de droit public de l'ULB*, 2020.

⁹ Julien Charles et Samuel Desguin, *Aux confins. Travail et foyer à l'heure du (dé)confinement* (Bruxelles: CESEP / UCL / FUSL, 2020).

On a ainsi pu constater que lorsque les ouvriers d'une usine de sachets de thé détenue par Unilever ont récupéré leur usine sous forme de coopérative, donc lorsqu'ils ont pu décider de ce qu'il fallait produire, ils ont commencé d'abord à produire des infusions à partir des tilleuls et autres plantes aromatiques locales, puis ont développé des gammes biologiques et *fair trade*¹⁰. C'est ce type de produit qui, à leurs yeux, donne du sens à leur travail et non le fait de « mettre de la poussière dans des sachets »¹¹. C'est aussi le cas dans le cadre de l'expérimentation « Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée », où des emplois sont créés à partir des compétences et volontés des personnes privée d'emploi. Là, les activités développées sont majoritairement inscrites dans la transition écologique.

Cet exemple nous impose de soulever un autre enjeu : favoriser l'expérience démocratique des salariés sans se soucier de celles et ceux qui n'ont pas de travail me semblerait particulièrement injuste. Après avoir cité l'article premier de la Déclaration universelle des droits humains, citons maintenant le 23^{ème} : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ». C'est donc aussi l'accès au marché du travail qui doit être moins discriminant, voire qui doit être lui-même démocratisé comme le proposent les défenseurs de la Garantie d'emploi et comme l'expérimentent les Territoires zéro chômeur de longue durée. Il faut penser ensemble dépollution de la planète, démocratisation de l'entreprise et démocratisation de l'accès au travail. C'est ce que visent les autrices du *Manifeste Travail*¹².

On peut alors revenir à notre question de départ. Nombre de recherches ont montré que lorsque les possibilités d'autonomie dans le travail déclinent, la participation dans les associations et les partis politiques périclité à son tour. L'économiste Thomas Coutrot a apporté la preuve que le manque d'autonomie au travail constitue une variable déterminante de l'abstention et du vote à l'extrême droite lors des élections présidentielles françaises de 2017. Il en conclut que « redonner du pouvoir d'agir aux salarié-e-s dans leur travail individuel et collectif » constitue un moyen efficace de lutter contre l'abstention et l'idéologie d'extrême droite¹³. Autrement dit, l'expérience de la subordination nous fait tourner le dos à la démocratie alors que l'expérience de l'autonomie collective fait désirer plus de démocratie. Dans le même temps, on luttera à la racine contre la menace despotique mise en lumière par le sondage publié ce jour. L'urgence n'est donc pas seulement sociale et écologique, elle est aussi démocratique.

¹⁰ Gérard Cazorla et al., *Fralibres. 1336 jours de luttes* (Paris: Le temps de cerises, 2016). Pour une perspective plus générale sur cette question, lire Isabelle Ferreras, « Democratising Firms. A Cornerstone of Shared and Sustainable Prosperity » (Centre for the Understanding of Sustainable Prosperity, 2019).

¹¹ Interview du directeur général de la SCOP-TI réalisée par l'auteur le 23/02/2017 à Bruxelles.

¹² Isabelle Ferreras, Julie Battilana, et Dominique Méda, *Le Manifeste Travail. Démocratiser, démarchandiser, dépolluer* (Paris: Seuil, 2020).

¹³ Thomas Coutrot, *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer* (Paris: Seuil, 2018).