

# Engager la révolution de la démocratisation du travail

**Que reste-t-il de notre démocratie politique après le passage en force de la réforme des retraites ? Dans quel contexte de transformation du travail et de ses finalités se sont opérées ces atteintes ? Et comment préserver la démocratie et transformer la société en démocratisant les entreprises et le travail ?**

Sophie BINET, secrétaire générale de la CGT

**L**e mouvement social contre la réforme des retraites, par sa durée, son inventivité et son unité exceptionnelles, a remis en lumière la vitalité de notre démocratie sociale, pour celles et ceux qui feignaient de l'ignorer ou qui organisaient depuis des années son contournement. Il est intervenu malgré des décennies de dénigrement des organisations syndicales par la parole politique et d'attaques contre les régulations sociales et les libertés collectives par les actes politiques.

Cette résurgence du « fait social » est d'autant plus marquante qu'elle se déroule en parallèle d'une atteinte sans précédent contre la démocratie politique. La réforme des retraites n'a été ni voulue, ni objectivée, ni votée. Elle a fédéré contre elle les quatre cinquièmes de la population, la plupart des experts qui en ont contesté les prétendus fondements économiques et sociaux, et une majorité de parlementaires, empêchés dans l'exercice de leurs fonctions. C'est la seule responsabilité du président Macron et de son gouvernement que d'avoir abîmé à ce point notre démocratie, en ignorant la volonté populaire et en contournant ses institutions, renforçant considérablement le risque d'accession au pouvoir de l'extrême droite.

Evoquer la question des retraites pose aussi plus largement celle du travail et de son évolution. Or le cadre dans lequel se déroule la relation de travail a suivi partout et de façon radicale des transformations profondes qui bouleversent les travailleuses et les travailleurs et qui bousculent le rôle, les missions et les leviers d'action du syndicalisme. Dans une économie forte-

ment financiarisée, où les bulles virtuelles et spéculatives remplacent et jouent contre l'industrie et la production, de nouvelles formes d'entreprises se développent. A la fois omniprésentes, mondialisées et invisibles, plus puissantes que certains Etats, elles sont pourtant susceptibles de disparaître à la première tempête financière, détruisant la valeur créée par les travailleuses et les travailleurs et effaçant le sens d'un travail de plus en plus aliéné.

## **Dictature du patronat en système capitaliste**

Le recul de l'entreprise industrielle ou de services, dans sa forme traditionnelle, au profit d'entreprises aux contours flous, dont on ne connaît plus les propriétaires

réels, dont on décrypte mal les stratégies hormis la recherche du profit immédiat, se double d'une modification profonde de la relation de travail. Comme le montre Alain Supiot, on est passé en trente ans d'une relation de travail fondée sur un échange quantifié (« *en contrepartie d'une certaine quantité d'heures de travail, le salarié reçoit une certaine quantité d'argent et ce sont les termes de cet échange - la durée du travail et le montant des salaires - qui constituent l'objet de la négociation collective* »<sup>(1)</sup>) à une relation de travail reposant sur l'allégeance du travailleur vis-à-vis de son employeur. Ce modèle refuse les régulations, met en avant la liberté individuelle, les travailleurs juridiquement indépendants, alors qu'il généralise en fait la dépendance la plus totale en la maquillant derrière une autonomie relative, qui permet à l'employeur de contourner ses responsabilités. Nombre de syndicalistes est-européens euphémisent avec humour cette réalité en la résumant ainsi : « *En trente ans, nous sommes passés d'une dictature relative du prolétariat à une dictature absolue du patronat!* »<sup>(2)</sup>

Depuis vingt ans, l'affaiblissement du politique, qui semble contaminer les dirigeants de nombreux pays, contribue à renforcer encore davantage cette influence déjà excessive des multinationales et du capitalisme financiarisé. Nous ne sommes pas très éloignés d'un scénario dystopique où la citoyenneté ne serait plus déterminée par l'appartenance à un pays ou un ensemble de pays mais par l'allégeance à des entreprises gouvernant la cité par la production, la distribution et la consom-

**« Le travail et son organisation sont au centre d'une question démocratique majeure. Permettre aux salariés de retrouver la maîtrise du sens et du contenu de leur travail, c'est donner les moyens à notre force de travail de répondre aux besoins sociaux et environnementaux, plutôt que de dégager toujours plus de valeur pour les actionnaires. »**



© DR. LICENCE PEXELS

*Chaque jour plus de deux ouvriers meurent au travail et deux-mille-cinq-cents salariés sont victimes d'un accident de travail. En silence. La France détient le triste record européen, et le ministre du Travail prétend répondre à cette hécatombe par une énième campagne de communication...*

mation de leurs produits et services. Dans un tel contexte, les dégâts sociaux et environnementaux causés par l'activité de ces firmes, la précarité des conditions de travail, les faibles rémunérations ou encore le mépris des droits humains deviennent les seules règles observées ! Pire, certaines guerres et interventions armées sont soustraitées à des entreprises privées dans le cadre de véritables marchés publics<sup>(3)</sup>.

### **Transformer et démocratiser le travail en cinq chantiers**

La mobilisation contre la réforme des retraites a mis sur le devant de la scène la dégradation des conditions de travail et le fait qu'une large majorité de salariés ne se voient pas « tenir » à leur poste jusqu'à 64 ans, voire 67 ans. Pourtant, à l'image des « premières de corvées » découvertes avec le Covid-19 et aussitôt oubliées, la question du travail est de nouveau sortie des radars.

Le politique a abandonné le sujet de longue date quand, côté syndical, nous peinons à trouver des leviers d'action, tant les moyens et prérogatives des représentants du personnel ont reculé ces dernières années. Résultat : alors que le travail occupe une place centrale dans nos vies, son organisation et sa finalité sont abandonnées au patronat, comme si le lien de subordination donnait les pleins pouvoirs à l'employeur. Le travail et son organisation sont au centre d'une question démocratique majeure. Permettre aux salariés de retrouver la maîtrise du sens et du

(1) Alain Supiot, *La Gouvernance par les nombres*, Fayard, 2015.

(2) Pour reprendre les propos d'une syndicaliste ukrainienne lors du 15<sup>e</sup> congrès de Berlin de la Confédération européenne des syndicats (CES) en mai 2023.

(3) Halliburton en Irak ou en Afghanistan par exemple pour les USA, Wagner en Ukraine ou en Afrique pour le compte de la Russie.

contenu de leur travail, c'est reprendre la main sur le progrès technologique et donner les moyens à notre force de travail de répondre aux besoins sociaux et environnementaux, plutôt que de dégager toujours plus de valeur pour les actionnaires. Pour cela, il faut ouvrir cinq chantiers.

### **Sens du travail et conditions de travail**

D'abord, le chantier du sens du travail. Les jeunes générations sont tristement obligées de bifurquer pour trouver un travail qui ait du sens, notamment d'un point de vue environnemental ! L'intelligence artificielle (IA) rend désormais possible le remplacement de nombreuses tâches intellectuelles : si les scénaristes d'Hollywood peuvent désormais être remplacés par des machines, peut-être faut-il remettre en cause la pauvreté de leurs scénarios ? Que certains puissent imaginer remplacer les

**« Dans le pays aux 2,8 millions de millionnaires, la moitié des salariés gagnent moins de deux-mille euros net par mois et ne peuvent ni épargner ni faire des projets d'avenir. »**

aides à domicile par des robots confirme à quel point leur véritable travail est occulté. L'IA pourrait être l'occasion de mettre fin à la taylorisation du travail intellectuel et relationnel en le centrant sur les aspects réellement humains, de rendre visible la richesse du travail réel par rapport au travail prescrit. Définir ce qui doit être automatisé ou non nécessite un vrai débat démocratique, de l'entreprise à l'Assemblée nationale. La mise en place d'une information-consultation annuelle des représentants du personnel sur les méthodes de management permettrait également de combattre le management par les nombres qui, malgré les suicides à France Télécom, continue à faire des ravages.

Deuxième chantier, celui des conditions de travail. Chaque jour, plus de deux ouvriers meurent au travail et deux-mille-cinq-cents salariés sont victimes d'un accident de travail. En silence. La France détient le triste record européen, et le ministre du Travail prétend répondre à cette hécatombe par une énième campagne de communication... Pourtant, à Paris, sur les chantiers des Jeux olympiques, les accidents ont été divisés par quatre. Comment? En multipliant les contrôles de l'Inspection du travail, en augmentant les moyens et prérogatives des représentants du personnel et en responsabilisant les donneurs d'ordre. A quand le rétablissement des CHSCT<sup>(4)</sup>, un plan de recrutement dans les inspections du travail et la limitation du nombre de niveaux de sous-traitance? Si le travail tue, il limite aussi directement l'espérance de vie. La mise en place de vrais départs anticipés pour pénibilité est plus que jamais d'actualité.

Las! Le mot « pénibilité » est désormais tabou - patronat et gouvernement parlent

désormais d'« usure » -, et les départs anticipés concernent moins de trois-mille salariés chaque année... Pourtant, dix critères de pénibilité font consensus depuis quinze ans et pourraient permettre, dans chaque branche, de définir les métiers ouvrant droit à des départs anticipés. Exit, le « casse-tête » du relevé individuel d'exposition.

### **Collectif de travail, salaires, temps de travail**

Troisième enjeu: le collectif de travail, explosé du fait de la financiarisation de l'entreprise. Morcelé entre salariés titulaires et précaires - 20 % des ouvriers sont des intérimaires! -, fractionné entre une multitude d'entreprises donneuses d'ordres<sup>(5)</sup> -, fragilisé par le télétravail, le collectif de travail doit être reconstitué. Il peut l'être en inventant la notion d'entreprise élargie, responsabilisant le donneur d'ordres et donnant les droits et moyens aux représentants du personnel d'intervenir sur toute la chaîne de valeur.

La quatrième question, centrale, est celle de la reconnaissance du travail et de sa rémunération. Dans le pays aux 2,8 millions de millionnaires, la moitié des salariés gagnent moins de deux-mille euros net par mois et ne peuvent ni épargner ni faire des projets d'avenir. La France est un pays de bas salaires et de rentiers! Indexer les salaires sur l'inflation, dynamiser les négociations salariales en conditionnant les aides publiques à leur réussite, sanctionner enfin les entreprises ne respectant pas l'égalité salariale seraient autant de leviers pour rendre au travail toute sa « valeur ».

**« La question du sens du travail et de la démocratisation de l'entreprise ouvre au syndicalisme une perspective révolutionnaire car agir sur le travail et sur sa finalité, c'est agir sur la société. »**

Enfin, cinquième chantier, le progrès technologique et le défi environnemental imposent de lancer une nouvelle phase de réduction du temps de travail: sur la semaine avec les 32 heures, sur l'année avec la sixième semaine de congés payés, et sur la vie entière avec la retraite à 60 ans. Voilà une perspective qui rassemblerait le pays et remettrait la question du travail au centre de l'attention publique.

### **Une perspective révolutionnaire**

Tout le vocabulaire du Code du travail relève du champ lexical de la domination: lien de subordination, devoir de réserve, obligation d'obéissance... Les travaux de Thomas Coutrot<sup>(6)</sup> ont montré à quel point l'aliénation au travail, l'absence de sens et d'autonomie dans le travail favorisent certains comportements électoraux comme l'abstention ou le vote d'extrême droite.

Un récent avis du Conseil économique et social européen du mois d'avril 2023, « La démocratie sur le lieu de travail », fait écho à ce constat. Reiner Hoffmann, ancien président du DGB (la confédération syndicale allemande), y écrit: « *Un monde du travail démocratique constitue une condition sine qua non pour que le modèle social européen puisse poursuivre son développement. [...] S'ils font l'objet d'une prise de conscience active, les droits du citoyen et ceux du travailleur se renforcent mutuellement. La cohésion sociale se trouve renforcée, le tissu démocratique de nos sociétés gagne en stabilité et la société devient moins vulnérable aux positions autoritaires.* » Ce qui est valable au plan européen l'est également au plan national.

La question du sens du travail et de la démocratisation de l'entreprise ouvre au syndicalisme une perspective révolutionnaire car agir sur le travail et sur sa finalité, c'est agir sur la société. Coralie Perez<sup>(7)</sup> fixe trois dimensions au sens du travail: celle ou celui qui exerce le travail doit pouvoir établir clairement son utilité sociale, percevoir la cohérence éthique avec ses aspirations profondes et y trouver des ressources pour se transformer soi-même, ce que le mouvement ouvrier des origines qualifiait d'émancipation. Sens et démocratisation du travail se rejoignent ainsi dans un mouvement qui dessine des transformations profondes et radicales de notre société. La CGT est prête à prendre sa part dans ce mouvement émancipateur! ●

(4) Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

(5) 43 % des salariés font partie d'une chaîne de sous-traitance et 27 % travaillent dans un établissement preneur d'ordres, selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

(6) Thomas Coutrot, *Libérer le travail*, Seuil, 2018.

(7) Thomas Coutrot, Coralie Perez, *Redonner du sens au travail*, Seuil, 2022.