

# Le CES prône la création d'un statut du travailleur

Yves Housson, *L'Humanité*, 8 juillet 2003

*Pour revaloriser le travail, le conseil avance des propositions visant à sécuriser les parcours professionnels et à associer les travailleurs aux décisions des entreprises.*

Dans l'avant-projet d'avis qui lui est soumis, le Conseil économique et social (CES) réaffirme d'emblée « la place centrale du travail et des valeurs qui s'y attachent », s'inscrivant ainsi en faux aussi bien contre la thèse d'une inévitable « fin du travail » que contre celle d'une perte de l'intérêt qui lui est porté. Le travail a certes été fortement malmené ces dernières décennies, mais c'est précisément « dans ce moment particulier où le chômage et la précarisation des parcours individuels menacent le fondement même de notre société que se révèle, pour les individus et la collectivité, son rôle décisif », observe le CES. Les changements économiques et sociaux ont néanmoins engendré de « nouvelles problématiques » pointées dans le premier chapitre du texte.

Ainsi de l'organisation du travail, transformée : si le contrat à durée indéterminée domine encore, un vent de « flexibilisation » souffle. Le CES pointe également la tension provoquée par la tendance des entreprises à accorder plus d'autonomie et de responsabilité tout en recherchant une productivité, une rentabilité toujours accrue. Dans ce contexte, les frontières entre travail et vie personnelle se brouillent, les formes d'intensification augmentent, alimentant insatisfaction liée à la pénibilité, démotivation, comportements de retraits. D'autre part, si le travail est bien considéré comme central, la persistance d'un chômage de masse amène à s'interroger sur les politiques de l'emploi, note le Conseil. Celles-ci, « loin de se définir par la seule recherche d'une baisse numérique du taux de chômage », devraient intégrer « des facteurs qualitatifs tels que la nature et la qualité des emplois, le maintien et l'évolution des qualifications et l'amélioration des conditions de travail ». Autre problématique : la tendance historique à la diminution du temps consacré au travail dans une vie d'homme, mais aussi à sa « fragmentation ». Impact du chômage, des temps partiels, des CDD, etc, les parcours professionnels sont moins linéaires que par le passé, ce qui peut être « porteur de souplesse et de liberté », mais « n'en suscite pas moins interrogations et inquiétudes ». Le conseil relève encore le poids croissant du rendement financier de court terme sur les décisions des entreprises, « au détriment de la stabilité de l'emploi des salariés ».

Fort de ce diagnostic, l'avant-projet d'avis du CES prône « une autre approche du travail ». Un travail qui n'est pas seulement créateur de richesses, mais revêt une « dimension subjective, tout aussi importante » : « Il est formateur, contribue à la réalisation de celle ou celui qui l'accomplit ». Quant au temps dit « de loisir », « ce n'est pas un temps mort mais un temps nécessaire à la personne pour son développement tant physique qu'intellectuel ». Dans la foulée, il s'oppose à la thèse selon laquelle « la durée du travail constituerait un élément central de la motivation des travailleurs » et se situerait aujourd'hui « en deçà d'un seuil psychologique minimum pour l'implication professionnelle, signe pour certains du développement d'une société de loisirs au détriment du travail et facteur de dévalorisation de ce dernier ». Le conseil « ne partage pas cette idée, qui ne prend pas en compte le contenu du travail », et souligne les effets plus dévalorisants des licenciements et de « l'incertitude des parcours professionnels ». De même critique-t-il le projet de loi créant un revenu minimum d'activité, en s' « interrogeant sur les effets économiques et sociaux induits de l'usage de contrats de travail caractérisés par leur faible coût pour les entreprises. Le risque est, d'une part, celui lié aux effets d'aubaine, et d'autre part celui de la mise en concurrence de ces contrats d'activité à durée déterminée avec le travail rémunéré aux environs du SMIC ». Il faut, dit-il, repenser globalement les politiques du travail et de l'emploi.

Un dernier chapitre ouvre des pistes de réflexion. Sur le contenu du travail, le conseil défend « la nécessité d'améliorer de façon permanente les conditions » de son exercice, le « droit à percevoir un revenu décent », l'interdiction de toute discrimination, sexiste, raciale, liée à l'âge ou au handicap, la « garantie du libre choix du travail à temps partiel » et appelle les entreprises à « intégrer les problématiques personnelles et familiales dans leur politique de gestion des

ressources humaines ». Le volet le plus novateur de ses préconisations porte sur la nécessité de « concilier l'inévitable mobilité du travail et l'indispensable sécurité des travailleurs ». Prenant en compte « la réalité d'aléas économiques parfois brutaux et l'expression des aspirations sociales », l'avant-projet d'avis estime nécessaire de « faire émerger un statut du travailleur « assorti de nouveaux droits collectifs permettant d'accompagner toutes les transitions : passage d'une activité à une autre, d'une situation d'emploi à une situation de chômage ou de formation, d'un emploi salarié à un emploi indépendant, d'un emploi dans le secteur privé à un emploi dans le public (et réciproquement) ». La perspective est celle de passer d'une vision réparatrice d'indemnisation des risques à une sécurisation des parcours professionnels. Le financement d'un tel système « pourrait résulter d'une réaffectation de fonds pour l'emploi ». Parallèlement, le conseil insiste sur la « nécessité de garantir l'effectivité de droits à la formation pour tous », en particulier pour les moins qualifiés et pour les travailleurs « âgés ».

Enfin, le CES appelle à développer la participation des salariés, en les « associant aux décisions » des entreprises. Ce qui suppose « un développement de la formation et de l'information économique et sociale au sein de l'entreprise », « un meilleur fonctionnement des instances représentatives du personnel ».

## « Pour une autre approche du travail ». Entretien avec Christian Larose.

*Pour Christian Larose, président de la section travail du CES<sup>1</sup>, les salariés, les entreprises et la société auraient tout à gagner à la mise en œuvre d'une sécurisation des parcours professionnels, de plus en plus accidentés par la mondialisation.*

C'est la première fois que le CES est saisi sur la place du travail en tant que tel. Jusqu'ici, les débats étaient plutôt focalisés sur l'emploi. Un signe des temps ?

Christian Larose. À la section travail du CES, nous avons bien sûr discuté beaucoup de sujets concernant le travail et son environnement : le harcèlement moral, la place des femmes, etc. Là, nous sommes sur une saisine forte, à la fois sociologique, philosophique : le sens et la valeur du travail aujourd'hui, sa place dans la société. Nous voyons bien qu'il ne suffit pas de discuter des questions de l'emploi sans avoir une vision claire de ce qu'est le travail et vers quoi il faut tendre. Car il y a des doutes qui émergent, dans une société difficile, avec une mondialisation qui s'exacerbe, déshumanise le travail, une brutalité de la politique patronale, des actionnaires. Tout le monde s'interroge. Les conflits deviennent de plus en plus violents...

Dans ce contexte, le projet d'avis réaffirme la place centrale du travail, pour les individus comme pour la société. Ça n'allait pourtant pas de soi, après des décennies de chômage, de précarisation de l'emploi.

Christian Larose. Les gens ne contestent pas la place centrale du travail parce qu'il est source de revenu, qu'il peut être source d'épanouissement. En même temps, les raisons de la dépréciation de la valeur travail existent : quand vous avez été licencié deux ou trois fois dans votre carrière, que vous êtes payé au SMIC, ou un peu au-dessus, que vous n'avez jamais suivi un stage de formation professionnelle de votre vie, que vous n'avez aucune évolution de carrière...

Dans sa lettre de saisine, le premier ministre laissait entendre que la réduction du temps de travail pouvait être cause de dépréciation. Le projet d'avis conteste ce point de vue. Pourquoi ?

Christian Larose. Nous avons auditionné beaucoup de gens très différents, des philosophes, des sociologues. Beaucoup nous disent la même chose. D'abord, il y a une évolution historique de la

---

<sup>1</sup> Ancien dirigeant de la Fédération CGT du textile, auteur d'un ouvrage paru récemment sur les violences au travail.

société vers une réduction du temps de travail. Et les temps de loisirs, ce ne sont pas des temps morts, mais des temps utiles à faire autre chose, à penser la vie autrement, ce que veulent particulièrement les jeunes. La valeur du travail, la motivation des gens au travail ne s'apprécient pas à travers le décompte des heures. Vous pouvez travailler 35 heures et être très motivé, et travailler 39 heures et ne pas l'être du tout. La motivation tient à autre chose, au salaire, aux perspectives, à l'intérêt du travail lui-même, et aux conditions de son exercice. Nous avons tranché ce débat-là d'entrée : la RTT n'a pas amené un désintérêt vis-à-vis du travail. Ce qui est vrai, c'est que ces dernières années, ça s'est compliqué avec les problèmes de mondialisation : les actionnaires, qui veulent des rentabilités à deux chiffres, prennent des décisions brutales concernant des milliers de salariés qu'ils ne connaissent même pas, sans qu'il y ait de dialogue entre eux...

Revaloriser le travail, ce serait d'abord remettre en cause ce primat de la rentabilité financière...

Christian Larose. Le projet d'avis demande une autre approche des questions du travail. Cela interpelle les conditions de travail, mais aussi la revalorisation du travail manuel, et surtout, la participation des salariés à la vie de l'entreprise : il s'agit de leur demander leur avis sur les choix de gestion, sur la marche de l'entreprise, et pas seulement en leur donnant un représentant au conseil d'administration. La vraie question, c'est une autre manière de penser la marche de l'entreprise, sa démocratisation.

Parmi vos préconisations pour revaloriser le travail, vous avancez l'idée nouvelle d'un « statut du travailleur ». Quelle en est la portée ?

Christian Larose. Si on s'interroge sur la démotivation, il faut bien comprendre qu'une des raisons profondes tient au fait qu'il n'y a pas de sécurisation des parcours professionnels, alors que les accidents deviennent de plus en plus fréquents, brutaux et écartent de la vie sociale de plus en plus de gens. Tous les conflits difficiles dont j'ai eu à m'occuper ces dernières années sont liés à des entreprises qui ont brutalement fermé, avec des gens qui n'étaient pas formés, difficilement reclassables, des gens qui avaient des anciennetés très importantes, ce qui rendait encore plus difficile la solution car ils se sentaient humiliés. C'est une question de société. Il faut trouver un filet de protection si on ne veut pas se retrouver un jour dans des situations inextricables.

Comment cette idée pourrait-elle se matérialiser ?

Christian Larose. Il faut renverser l'idée de l'inactivité et de l'activité : les périodes d'inactivité doivent être considérées comme transitoires et, dès lors, il faut trouver les moyens pour que, le cas échéant, une personne en inactivité y reste le moins longtemps possible et que, le temps de son inactivité, elle continue à être insérée dans la société, à travers la formation... Je pense par exemple que, pour quelqu'un qui a passé dix ans dans une entreprise, et qui va dans une autre entreprise parce que la première ferme, il serait normal qu'on lui garde son ancienneté : il devrait être inconcevable qu'il doive repartir de zéro ! D'autre part, quand on voit des gens entrés à l'usine à quatorze ans, licenciés à cinquante ans sans avoir suivi un stage de leur vie, ou même sans avoir monté d'une catégorie professionnelle, le filet de protection que nous réclamons n'est quand même pas quelque chose d'excessif. Le patronat met en valeur que cela coûterait beaucoup... De toute façon, il va bien falloir trouver des solutions pour que les salariés ne se retrouvent plus dans ce genre de situation. Le chômage ne se dégonfle pas, beaucoup de gens qui voudraient travailler ne le peuvent plus... On peut discuter du contenu de ce filet. Mais il faut se mettre d'accord sur l'idée que les parcours professionnels, de plus en plus accidentés du fait de la mondialisation, nécessitent des garanties collectives nouvelles pour le salarié, qui seraient aussi une garantie d'efficacité économique pour l'entreprise. Quand vous avez des gens qui restent dans leur branche, motivés, gardent leur ancienneté, peuvent accéder à des formations, des évolutions de carrière, vous n'avez pas les mêmes salariés en face de vous. Et la société elle-même y gagne : moins il y aura de chômeurs, moins il y aura de gens en dépression, paumés, plus il sera facile de les réinsérer.