

REPENSER LE TRAVAIL POUR MIEUX VIVRE

Le travail est au cœur de l'identité de la gauche : à chacune de ses mutations, elle a lutté pour apporter de nouveaux droits et protections aux travailleurs et travailleuses.

L'actualité politique, sociale et économique montre que nous connaissons une nouvelle « crise du travail ». Elle n'est que la partie émergée de la crise globale du productivisme informatisé « qui épuise le travailleur et la terre ». Depuis la campagne de Benoît Hamon, nous affirmons que l'urgence de la gauche est de fonder, ensemble, les nouveaux droits et protections qu'exige cette transition.

Le travail a été délocalisé, morcelé, par la mondialisation aveugle des entreprises transnationales à la recherche du moindre coût, les dérégulations, arbitrages et accords commerciaux. Les protections sociales qui lui étaient associées grâce aux luttes du mouvement ouvrier deviennent des surcoûts à « réformer » pour les Etats Providence mis en concurrence financière par des paradis fiscaux ou des agences de notation. Ouvrier.e.s, chômeur.se.s, métiers « de première ligne » perdent leurs droits et protections. Le travailleur pauvre devient le visage de notre société. Pour la droite, le financement des protections est une « dette à réduire » et elle confond droit et paresse.

Ainsi, les réformes des retraites et du chômage s'inscrivent dans une même logique de contraintes. Durcir les modalités d'accès et d'indemnisation à l'assurance-chômage et reculer l'âge de départ à la retraite visent à discipliner le monde du travail dans l'intérêt du capital. On pourrait y ajouter les objectifs du nouvel opérateur France Travail, accompagnés de nouvelles obligations et sanctions, et la réforme du RSA (Revenu de solidarité active) et le « conditionnement » de son versement à la réalisation obligatoire de 15 à 20 heures d'activités hebdomadaires, actuellement en cours d'expérimentation.

Cette guerre sociale repose sur l'idéologie du « *travailler plus* » et de la « *valeur travail* ». Elle oppose « *la France qui se lève tôt* » à celle « *des assistés* ». On contraint les « *sans cravate* » à « *traverser la rue* » pour plus de flexibilité, jusqu'à 64 ans, à coup de 49.3 illibéral. La colère des travailleuses et travailleurs est détournée par le RN vers les exilés, boucs émissaires pourtant si nécessaires lors de la pandémie.

Le sens du travail disparaît lorsqu'il se trouve remplacé, fragmenté, intensifié par la dictature de l'immédiateté et les mises en réseau, uberisé, esclave de plateformes, de caisses automatiques ou de tableurs de reporting. Face à ces pressions, exacerbées lors du Covid, de nouvelles formes de désengagement vis-à-vis de la vie

professionnelle modifient le rapport de chaque génération à cette soi-disant « valeur travail » aux accents pétainistes.

Dans le langage commun, le travail est réduit à « l'emploi », donc à la seule activité rémunérée. Balayer, écrire un texte, réparer un composant électronique, sont considérés comme des loisirs chez soi, du bénévolat dans une association, de la formation dans une école, un coût pour les finances publiques dans une administration et une création de richesses dans une entreprise privée.

Comment redonner du sens, retrouver la valeur du travail ? Une société doit valoriser, financer ce qui construit l'avenir, crée du lien. C'est sa valeur qui définit le sens du travail et sa rétribution. Certes, l'ère industrielle a sorti l'homme de la pénurie de biens et de temps avec pour contrepartie une croissance productiviste et une société consumériste qui ne valorise que la marchandise, exploite et use le travailleur et la nature. Il faut dépasser ce modèle par le haut : la transition écologique impose une nouvelle redistribution de valeur et de sens. Elle implique de cesser de considérer le travail comme un « marché », un contrat de soumission de la force du travailleur au pouvoir de l'actionnaire. Il faut une coopération responsable pour restaurer la terre et relier les humains. Peut-on mettre à égalité toute activité laborieuse quand l'une apporte des bienfaits et l'autre détruit la planète ? Il faut lui redonner sa valeur, c'est-à-dire son sens et sa rétribution.

Travailler c'est contraindre son temps, son énergie, son savoir dans une chaîne de valeur qui prélève les ressources de la nature pour permettre la vie sociale.

Enrichir le travail

Si tout travail mérite une rétribution, celle-ci doit prendre en compte toutes les dimensions du travailleur. Producteur de valeur, il doit, bien sûr, être rétribué par un juste revenu. Fournisseur d'efforts, il doit bénéficier d'un repos naturel et suffisant. Soumis à des contraintes, il doit être reconnu dans la maîtrise autonome de son outil et de ses compétences. Enfin, plus largement, consommateur d'énergie, il doit veiller à restituer les cycles naturels.

C'est un tout. Cela commence dès l'organisation de la production par les conditions de travail. Il faut refuser que le travail coûte (en transport par exemple), qu'il épuise (usure professionnelle), qu'il contraigne à l'arbitraire hiérarchique, ou qu'il expose aux polluants. Rétribuer économiquement, assurer socialement, reconnaître politiquement les droits et protections des travailleurs, c'est le rôle historique de la gauche. Lors de

chaque révolution industrielle transformant le travail, elle a élargi et financé les conquêtes sociales, par la lutte et la loi, face à la droite qui veut au contraire déréglementer pour un travail toujours plus productif et moins coûteux, afin d'assurer les seuls dividendes du capital. Cela passe également par une individualisation de chaque salarié·e au sein des entreprises ou des organisations, qui n'est pas que salariale, et qui a pour objectif de casser les collectifs représentant ces salarié·es.

C'est parce que nous sommes les héritiers de 1848, de 1936/45, et de 1968/81, dont les victoires sont remises en cause par les mutations actuelles, qu'il nous faut profondément les repenser. L'impuissance des social-démocraties et les défaites des mouvements sociaux de ces 30 dernières années face au néolibéralisme, ont montré les limites des luttes et les faiblesses des Etats Providence. En se limitant au plan national, alors que l'attaque est mondialisée, faute de propositions nouvelles, la gauche a été contrainte à la défensive, voire parfois, à la trahison. Face aux menaces pour le salariat, de l'uberisation au retour du travail contraint, pour la santé des travailleurs (accidents du travail, maladies professionnelles, risques psychosociaux, burn out et harcèlement), et la perte du sens même du travail (bullshit jobs, activités nuisibles pour l'environnement ou les humains), nous voulons renforcer et renouveler le droit à un travail qui assure le financement de la sécurité sociale, la protection de la santé et du repos du travailleur, qui reconnaisse sa formation professionnelle et la démocratie dans les entreprises.

Nous devons ouvrir une réflexion plus large sur la place et le rôle du travail dans notre société, interroger les finalités de la production et la structure de notre économie, et poser le principe que travailler c'est :

- un droit pour tous et toutes (territoire zéro chômeur, lutte contre les discriminations, insertion des personnes handicapées) avec un revenu et un statut permettant une vie digne ;
- l'assurance, grâce à ce statut, d'une protection de la santé et du temps de repos (congés parentaux, retraite, droit à la déconnexion, partage du temps de travail, désintensification) permettant des « jours heureux » ;
- la maîtrise professionnelle de son activité et la reconnaissance des compétences et savoir-faire, le droit à la formation et au partage d'expérience tout au long de la vie, l'autonomie dans son travail, la démocratisation et la participation dans la gouvernance des entreprises permettant de retrouver un sens au travail ;

- l'organisation collective du partage de la valeur produite à chaque échelle, de l'entreprise à la nation et à la planète, pour financer ces droits dans le cadre des équilibres écologiques.
- la prise en compte des parcours de vie qui peuvent voir se succéder des activités salariées, de formation, sabbatiques, familiales et qui rompent la linéarité passée d'une vie essentiellement consacrée à l'emploi rémunéré ainsi que la préparation d'un temps libéré et choisi constituant une retraite heureuse.

Chacun de ces axes permet d'identifier les dangers et de proposer de nouveaux progrès. Notre mouvement doit donc proposer à toute la gauche et aux travailleurs d'ajouter à nos acquis sociaux de nouvelles conquêtes sociales et des outils innovants.

Mettre un terme au travail insoutenable

Selon une récente étude de la DARES^[1], en 2019, 37 % des salarié.e.s jugent ne pas être capables de faire le même travail jusqu'à la retraite, soit un peu moins de neuf millions de personnes. Ils ne considèrent pas leur travail comme soutenable. Cette insoutenabilité s'exprime plus fortement encore chez les jeunes puisque 59 % des moins de 30 ans ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite, contre 18 % des 50 ans ou plus.

Rien d'étonnant alors que la mobilisation actuelle contre le recul de l'âge de départ à la retraite exprime cette défiance à l'égard du monde du travail. Le 21 novembre 2022, une étude de l'IFOP^[2] montrait que le travail est davantage perçu comme une contrainte que comme une source d'épanouissement, tandis qu'une autre étude du 15 mars 2023 du Cevipof^[3] nous interpelle sur l'ampleur de la crise dans notre rapport au travail.

Alors que le travail salarié exigeait une forme d'abnégation, les jeunes générations - notamment les plus qualifiées - souhaitent que le travail participe à leur émancipation et à leur développement personnel. Six Français sur dix jugeaient la place du travail dans leur vie « *très importante* » en 1990, ils ne sont plus que deux en 2023^[4].

L'étude de la DARES précitée indique que la pénibilité physique et le manque d'autonomie sont les deux causes principales de cette insoutenabilité. Une enquête européenne^[5] sur les conditions de travail de 2021, réalisée dans 36 pays, classe la France en queue de peloton.

L'ubérisation représente le système le plus abouti d'exploitation aussi bien en termes de précarisation, de statut, de rémunération, de protection, d'organisation du travail que de négation du collectif et de désocialisation des travailleurs. L'ubérisation est aussi l'aboutissement d'un phénomène bien plus ancien et plus étendu d'éviction du droit du travail. Ce système d'exploitation, sans foi ni loi, repose sur les plus précaires, notamment les migrants et personnes en situation irrégulière et donne lieu à de multiples trafics (location et achat de faux comptes). Le statut d'autoentrepreneur tant vanté par le président de la République constitue souvent une dérive du système productiviste néolibéral.

La protection des travailleurs et travailleuses repose d'abord sur le respect de leurs droits. Or, depuis plusieurs décennies, les salarié.e.s connaissent un démantèlement du droit du travail et l'accroissement de la flexibilité. La régression des droits et protections (inspection du travail, médecine du travail, représentants du personnel, remplacement des CHSCT^[6] par des Comités sociaux et économiques, réforme des Prud'hommes) des salarié.e.s sous contrat s'accompagne d'une progression des zones de non-droit du travail.

L'ubérisation est un révélateur mais diverses formes de travail dissimulé et de travail déguisé se sont développées dans de nombreux secteurs (bâtiment et fraude aux faux indépendants dès les années 1980, fausse sous-traitance de salariés qui travaillent pour un intermédiaire qui n'est qu'un écran juridique entre le travailleur et le donneur d'ordres).

L'inspection du travail a perdu 20% de ses effectifs depuis dix ans et une partie de son indépendance à travers des directives et objectifs chiffrés, du guide pratique pour licencier des syndicalistes, travailleurs protégés, au ciblage de lieux musulmans sous prétexte de travail dissimulé dans le cadre de la loi "séparatisme". Il convient de lui redonner les moyens humains nécessaires et de garantir l'indépendance des inspecteurs du travail vis-à-vis des préfets, en conformité avec la convention 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Le numérique, des progrès et des risques

Les technologies du numérique favorisent une automatisation des tâches dont il est nécessaire de mesurer l'impact sur les salarié.es. La seule transformation du travail souhaitable est celle qui améliore la qualité de vie et les conditions des travailleur.euses. L'automatisation des tâches les plus pénibles peut favoriser celles qui sont plus valorisantes pour les travailleur-ses, à condition que celles-ci soient bien

définies au départ. Toute transformation numérique doit donc être pensée au regard de ses conséquences sur les salarié.es, et menée via une conduite du changement adéquate (formation aux outils mis en place, suivi). D'une manière générale, il s'agit de familiariser chacun·e avec les environnements numériques, afin de lutter contre l'illectronisme (ou exclusion numérique). Il est impératif d'anticiper très en amont les changements qui seront induits par le numérique (en tenant compte également de l'intelligence artificielle), en provisionnant tous les moyens financiers et humains dans toutes les entreprises. L'amélioration des conditions de travail passe aussi par la prise en compte des impacts de la numérisation sur ces conditions, et la lutte contre l'isolement. La transformation digitale d'une entreprise s'accompagne en effet généralement d'un cloisonnement des services, et le recours au travail à distance, sans cadre juridique ni concertation entre partenaires sociaux, tend à éclater les équipes et touche fortement au collectif de travail, lieu de socialisation, de syndicalisation, de lutte parfois, et de détection des signaux faibles sur les risques psycho-sociaux des salarié.es. Il est donc nécessaire de contrer la dérive néolibérale de la numérisation qui réduit les relations humaines en simples échanges numériques, et casse ce collectif. Une autre dérive possible de la numérisation est l'utilisation, par les employeurs, des moyens de surveillance et traçage que les logiciels apportent. Il faut y remédier via une réglementation, et des moyens de vérification du bon respect des règles. Enfin, il est nécessaire de bien mesurer les impacts de l'automatisation sur l'emploi, et de les réduire ou d'en faire des atouts pour les entreprises, les salarié.es et la planète, via une taxation ad hoc et/ou un meilleur partage du temps de travail.

Femmes et travail

Réinventer le travail et repenser sa place, c'est d'abord interroger les inégalités qui subsistent encore aujourd'hui, notamment en raison du genre. Les femmes restent largement surreprésentées dans les contrats à temps partiel, dans les métiers du soin, disposent de carrières davantage hachées que les hommes du fait de leurs grossesses... Ces inégalités qui se déploient tout au long de la carrière des femmes se répercutent lors de la retraite, véritable miroir grossissant des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ainsi, alors que les salaires des femmes sont inférieurs en moyenne de 22% à ceux des hommes, leurs pensions de droit direct sont inférieures de 40% à celles des hommes. Il faut déplaçonner les pensions de réversion.

Repenser le travail dans une perspective féministe, c'est d'abord reconnaître et revaloriser les professions précaires à dominance féminine. Il y a un biais sexiste dans

la prise en compte de la pénibilité au travail : la plupart des critères de pénibilité sont pensés pour des métiers majoritairement masculins. C'est aussi agir pour la santé des femmes au travail en reconnaissant enfin le burn out, qui touche en majorité les femmes, comme maladie professionnelle et en permettant l'accès à un congé menstruel.

Remettre le travail à sa juste place, c'est permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Alors que 25 % des femmes en couple avec enfant consacrent quatre heures ou plus chaque jour aux tâches domestiques, seul 10 % des hommes y consacrent ce temps. La création d'un congé parental obligatoire, égal au congé maternité et bien rémunéré, ainsi que la réduction globale du temps de travail permettront de tendre vers une répartition plus juste des tâches au sein des ménages et une société plus égalitaire. Enfin, la lutte contre les discriminations à l'embauche et tout au long de la carrière doit être une priorité. Selon une étude de l'Organisation internationale du travail réalisée entre 2017 et 2019 en France, 52% des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail. Par ailleurs, réinventer le travail dans une perspective véritablement féministe, c'est prendre en considération l'ensemble des facteurs de discriminations qui se cumulent et se renforcent, fussent-ils sexistes, LGBTphobes, racistes ou validistes.

Travail et handicap

Le travail demeure une exception pour les personnes en situation de handicap. Leur taux de chômage est deux fois supérieur, une personne en situation de handicap sur deux sera confrontée à une nécessité de formation ou de reconversion pour préserver la possibilité d'exercer une activité. A titre d'exemple, 95 % des personnes autistes sont au chômage et seulement 1 % ont un emploi en milieu ordinaire. Ce sont généralement des emplois précaires, par le salaire, par le type de contrat ou encore par le temps de travail de l'activité.

L'insertion commence dès l'éducation avec une école réellement inclusive et la fin des structures spécialisées qui cantonnent les personnes en situation de handicap à vivre en marge de la société et donc du marché du travail. Elle se poursuit avec l'accessibilité à toutes les formations professionnelles dispensées en France, ce qui est loin d'être le cas actuellement et empêche les personnes en situation de handicap d'accéder à un titre professionnel ou de poursuivre une carrière selon leurs aspirations.

Trois objectifs sont prioritaires pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder au travail. Le premier est un accès réel au marché du travail et aux

employeurs ce qui signifie postuler aux offres d'emploi mais également exercer l'activité dans les locaux de l'employeur. En parallèle, les employeurs doivent être informés des aides disponibles pour recruter des personnes en situation de handicap et pour aménager les conditions de travail. Un contrôle doit être conditionné à ces aides.

Le second objectif implique que l'employeur s'engage à ce que les conditions de travail sur site ou en télétravail soient garanties. La mise aux normes des bâtiments et locaux doit être obligatoire.

Le troisième objectif impose des contrats qui ne soient plus précaires. Ainsi, des formations pour les employeurs doivent leur permettre de combattre les préjugés qui déterminent les discriminations validistes. Cette formation doit être obligatoire pour toutes les PME et entreprises de plus grande taille.

Des outils peuvent également être présentés comme une charte de la neurodiversité en entreprise qui permettrait de lutter contre les préjugés sur les handicaps invisibles qui sont l'immense majorité des spécificités et paradoxalement les moins connues. Un référent handicap doit être nommé et rattaché de droit au Conseil social et économique.

En contrepartie des aides et dispositifs existants, les amendes pour les entreprises ne respectant pas l'embauche obligatoire de 6 % de travailleurs en situation de handicap seront drastiquement augmentées afin d'encourager les recrutements et ce quota de 6 % sera progressivement augmenté pour atteindre le pourcentage handicapé / valide¹.

Favoriser toujours l'insertion en milieu ordinaire de travail et ne conserver les ESAT que lorsque des spécificités rendent celle-ci impossible. Par ailleurs, sans mettre sur le même plan toutes les formes de handicap et du non-accès au droit fondamental qu'est le travail, il y a lieu de valoriser l'insertion par le travail notamment au travers des dispositifs d'insertion par l'Économique que propose l'ESS.

Préserver la santé

Situations de pénibilité, expositions professionnelles, accidents du travail, souffrances psychiques, le travail a un impact sur la santé et particulièrement pour les personnes peu qualifiées ou les femmes. *“Le travail, ce sont des vies qui peinent.”*^[7]

Une étude de la DARES, d'août 2021^[8], indique que 13,5 millions de personnes en France métropolitaine, soit 61% des salarié.e.s, étaient exposées à un ou plusieurs facteurs de pénibilité sur leur lieu de travail en 2017. 10,7 millions étaient concernées

¹ Soit 2 700 000 / 30 000 000

par des contraintes physiques marquées, 4,1 millions par un environnement agressif et 4,8 millions par des rythmes de travail atypiques. De fait, 40 % des métiers ont au moins un critère de pénibilité et 10 % cumulent trois critères. Ce qui n'a pas empêché Emmanuel Macron, en 2018, de détricoter la prise en compte de la pénibilité lors du départ en retraite, en supprimant quatre facteurs (les postures, les charges lourdes, les vibrations mécaniques et l'exposition aux agents chimiques) du dispositif C2P.

Dans la majorité des activités, les travailleurs et travailleuses sont confronté.e.s à « une polyexposition professionnelle », c'est-à-dire des expositions simultanées ou séquentielles à des risques chimiques (perturbateurs endocriniens, pesticides...), biologiques (virus...), physiques (bruit, vibrations, chaleur...) mais également organisationnels et psychosociaux, et ce tout au long de leur vie professionnelle^[9].

Même si on constate une augmentation régulière des maladies professionnelles indemnisées, nombre de maladies ou symptômes susceptibles d'être d'origine professionnelle ne font pas l'objet d'une déclaration en maladies professionnelles en raison principalement d'un bilan diagnostique insuffisant ou d'une méconnaissance du salarié^[10].

Les troubles musculosquelettiques (TMS) représentent 87 % des maladies professionnelles. Près de la moitié de ces troubles entraînent des séquelles lourdes avec des risques de désinsertion professionnelle mais 75 % des TMS ne font pas l'objet d'une déclaration adéquate.

Les facteurs organisationnels, relationnels et éthiques impactent fortement la santé au travail. Les risques psychosociaux, tels que les exigences au travail, les pressions émotionnelles, le manque d'autonomie et de marges de manœuvre, les rapports sociaux dégradés et les relations conflictuelles, les conflits de valeur, la qualité empêchée, l'insécurité de la situation de travail sont bien connus. Et pourtant la souffrance psychique, sous la responsabilité de l'employeur, n'est pas considérée comme maladie professionnelle.

En 2021, on a dénombré 604 565 accidents du travail déclarés^[11]. Ainsi, chaque jour, en France, près de 2 000 personnes sont blessées dans l'exercice de leur métier. Deux y trouvent la mort. D'après Eurostat, la France, avec une incidence de 3.5 accident fatal pour 100 000 travailleurs employés en 2019, est le pire pays de l'Union européenne en la matière (moyenne européenne 1.7)^[12]. Une hécatombe à bas bruit alors que les statistiques ne rapportent qu'une partie de la réalité car les accidents du travail ne sont pas tous déclarés, sans compter le travail informel. Combiné à une faible couverture en

matière de protection sociale, un niveau élevé d'exposition aux risques, le travail non déclaré place ces travailleurs dans une situation de grande vulnérabilité^[13].

Le travail blesse ou tue plus fréquemment les plus pauvres et les moins qualifié·es. En 2019, les ouvriers et ouvrières représentaient près de 38 % des accidenté·es au travail et 46,7 % des décès, pour 20 % de la population active environ. Et ceux-ci se produisent dans les métiers où les conditions de travail s'avèrent les plus pénibles et les plus dangereuses, le BTP et l'industrie en tête pour les hommes, les activités de service à la personne (santé, nettoyage, commerces alimentaires, etc.) pour les femmes. Celles-ci exercent des métiers et occupent des postes de travail où les risques professionnels sont vraisemblablement sous-évalués et où les politiques de prévention sont encore insuffisamment développées.

Malgré un plan Santé au Travail, le compte n'y est pas. Seuls 4 812 médecins du travail étaient en activité en France en 2022, chiffre en baisse constante. Les professionnels de de la santé au travail dénoncent les évolutions législatives récentes qui tendent à confondre missions de prévention et gestion des conditions de travail relevant de la responsabilité de l'employeur^[14].

Repenser le sens au travail

A l'inverse d'une soi-disant « valeur travail » prônée par les chantres du capitalisme néolibéral, nous devons construire une société où la « valeur DU travail » retrouve son sens et sa juste place. D'autant plus que les études montrent que non seulement la croissance du PIB n'est pas synonyme de progrès social, mais qu'en plus, elle n'améliore plus la qualité de vie et le bien-être des populations. En effet, depuis les années 1980, dans les pays développés, le bien-être décroît au rythme de la croissance du PIB.

La reconnaissance de la dignité du travailleur et de la travailleuse implique une juste rétribution de son labeur. En ces temps d'inflation historique de 6% par an et près de 16% sur les produits alimentaires, la perte de pouvoir d'achat est sensible, en particulier pour les plus modestes. Pour lutter contre les effets de seuil et l'écrasement des grilles de rémunération des bas salaires, le retour à l'échelle mobile des salaires, supprimée en 1983, devra s'imposer contre la politique actuelle qui vise à verser des primes et diverses mesures d'intéressement aléatoires et très largement insuffisantes.

Par ailleurs, l'organisation du travail représente l'autre cause essentielle d'insoutenabilité du travail selon l'étude de la DARES de 2019. Le management par les

objectifs chiffrés et les coûts, y compris le « new public management », le management par algorithmes, l'absurdité des consignes, procédures et règles, conduisent à une perte du sens du travail.

Thomas Coutrot^[15] l'analyse comme « *l'écrasement du travail vivant par le travail mort* ». C'est pourquoi les salarié.e.s aspirent à reprendre le contrôle sur le pourquoi et le comment de leur travail. La pandémie a accéléré cette tendance en mettant en exergue les activités dites essentielles et celles qui ne le seraient pas alors que la conscience de la crise climatique nourrit la réflexion sur les conséquences sur la planète des activités humaines et de la production des biens.

En revanche, lorsque l'autonomie et le soutien social s'accroissent, le sentiment d'insoutenabilité du travail diminue. Il en est de même lorsque les salarié.e.s participent aux décisions concernant des changements organisationnels.

Les Françaises et Français sont attachés à leur travail mais leurs attentes restent immenses. Pour combattre l'insoutenabilité du travail, l'intérêt de celui-ci, la reconnaissance, les conditions de travail et la rémunération figurent en tête de leurs attentes. Ils cherchent surtout à travailler mieux et on voit émerger une demande de droit à l'épanouissement au travail.

Le travail, un droit fondamental

La garantie d'emploi constitue un droit à un emploi, au libre choix de cet emploi, et à des conditions de travail justes avec un revenu décent. En ce sens, elle devient un droit constitutif de la citoyenneté, opposable à l'Etat, employeur en dernier ressort.

Il s'agit également d'un programme préventif qui réduit les coûts sociaux et économiques du chômage. La garantie d'emploi permet d'exercer une pression sur les employeurs privés qui versent des salaires de misère et utilisent la menace du chômage pour imposer des conditions de travail indignes.

Des programmes de ce type ont existé et se développent dans le monde. Dans le cadre du New Deal, dans les années 1930 aux États-Unis, des programmes fédéraux ont permis de construire des infrastructures essentielles et, en Argentine au début des années 2000, ce sont les chômeurs eux-mêmes qui ont conçu, proposé et géré des projets financés par le gouvernement fédéral.

Le plus important programme de garantie d'emploi au monde se trouve en Inde et vise à lutter contre la pauvreté rurale en proposant 100 jours d'emploi garanti à tout ménage dont les membres se portent volontaires pour travailler dans un projet communautaire.

En 2019-2020, plus de 55 millions de ménages (soit près de 40 % de tous les ménages ruraux en Inde) ont obtenu du travail grâce au programme et, pendant la pandémie, ils étaient 75,5 millions de ménages à en bénéficier. Ce programme favorise l'inclusion sociale, la parité des sexes, la sécurité sociale, la croissance équitable, la planification participative et la protection de l'environnement, notamment la préservation des ressources en eau, et renforce les structures démocratiques locales.

En France, le projet Territoires zéro chômeur de longue durée développe des objectifs d'inclusion sociale par le biais de l'emploi garanti. Il repose sur des principes simples : personne n'est inemployable ; de nombreux besoins ne sont pas satisfaits ; et il n'y a pas de pénurie de financement puisque les fonds publics consacrés au chômage de longue durée peuvent être utilisés pour financer des contrats à durée indéterminée au salaire minimum dans des entreprises publiques ou sociales qui répondent à des besoins spécifiques. Les projets et les activités du programme n'entrent pas en concurrence avec les activités du secteur privé ou les services publics existants. De plus, les chômeurs participants ont la possibilité de créer leurs propres emplois sur la base de leur savoir-faire, de leurs compétences et de leurs envies et des besoins locaux.

Ainsi, la garantie de l'emploi permet de créer des emplois en contribuant à la préservation de l'environnement, alors que la justice environnementale ne peut être assurée sans justice économique et sociale, et de couvrir des besoins sociaux essentiels, dans les secteurs du soin, des services à la personne, de la culture, de l'éducation populaire.

Gouvernance des entreprises

Au cœur du projet de l'économie sociale et solidaire (ESS), la démocratie est à la fois une caractéristique statutaire et un ensemble de pratiques voire, parfois, un but. À divers degrés, elle irrigue la gouvernance des organisations, c'est-à-dire la manière dont les processus de décisions et les responsabilités sont distribués.

Ainsi, la Loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire^[16] établit des principes de gouvernance partagée fondés sur la transparence, la participation et la collaboration.

Instaurer de la démocratie dans l'entreprise implique de redonner du pouvoir aux salariés pour assurer le développement à long terme des entreprises et privilégier les conditions de travail et d'emploi par rapport aux profits. L'entreprise ne peut rester en dehors de la société démocratique. Il est nécessaire de faire évoluer sa gouvernance :

Conseil d'Entreprise à la place du Conseil d'Administration, bicaméralisme, instances de délibération autonomes et droit de contrôle de l'organisation du travail. L'objectif est d'instaurer de nouvelles formes de gouvernance au sein des entreprises afin que les salarié.es bénéficient d'un droit de vote égal à celui des actionnaires pour agir sur les décisions stratégiques qui les concernent aussi, les choix de production de marchandises et de services socialement utiles et qui préservent l'environnement, et les choix de la répartition des marges de l'entreprise entre dividendes, investissements et augmentation des salaires.

Rebâtir une politique du « travail vivant »^[17]

Il convient de revenir à l'essence du droit du travail, à savoir la protection des travailleurs en position de faiblesse dans la relation de travail.

La subordination découle de la dépendance économique à laquelle les travailleurs se trouvent réduits à l'égard de leur employeur ou des donneurs d'ouvrage. Elle est consubstantielle à l'économie capitaliste. Elle devient insoutenable lorsque les conditions de travail, l'organisation du travail, la flexibilité, visent à pressuriser toujours plus les salarié.e.s tout en réduisant sans cesse leurs droits et acquis sociaux.

La protection des travailleurs et travailleuses reste la finalité essentielle du droit du travail. La conséquence logique de cette finalité est que ceux et celles les plus exposé.e.s aux risques et à la pénibilité devraient être les mieux protégé.e.s à l'inverse de la situation actuelle.

Le capitalisme, et plus encore sa version néo-libérale, n'ont de cesse d'individualiser les rapports sociaux afin de casser les solidarités et empêcher autant que possible les luttes solidaires.

Sous-traitance, intérim, franchise et responsabilité du donneur d'ordre

Le morcellement des grandes entreprises et leur filialisation, les sous-traitances en chaîne, rendent difficile la constitution de collectifs de travail et nécessitent de repenser les droits des travailleurs (sécurité sociale professionnelle, responsabilité sociale et environnementale du donneur d'ordre, reconstruction de droits collectifs contraignants à l'échelle internationale en lien avec OIT).

Les donneurs d'ordre se trouvent dans une position de force qui leur permet d'imposer les tarifs les plus bas possibles aux sous-traitants, y compris si cela contraint ces

derniers à ne pas respecter le droit du travail et à ne pas payer les cotisations sociales. La soustraction en cascade fait apparaître une kyrielle d'intermédiaires fictifs qui ponctionnent une commission sur des sommes qui devraient être versées en salaires et cotisations sociales. C'est pourquoi il faut réglementer davantage le recours à la sous-traitance en limitant le nombre de niveaux de sous-traitance autorisés, en particulier lorsqu'il ne s'agit pas d'une sous-traitance de spécialité. Il faut que le critère de subordination économique soit pris en compte au moins à l'égal du critère de subordination juridique. Et légiférer sur la responsabilité du donneur d'ordre^[18].

Répartir le travail, la société du « temps libéré »

Actuellement, le partage du temps de travail est injuste : d'un côté, des chômeurs, pas ou de moins en moins indemnisés, et des salariés à temps partiel, le plus souvent subi ; de l'autre, des personnes à plein temps qui font souvent plus de 39 heures par semaine, et risquent le *burn out*. Mais un autre partage du temps de travail est nécessaire et possible pour plus de justice sociale.

La réduction du temps de travail est un processus historique, porté par les organisations syndicales et la gauche, mais depuis 30 ans la durée moyenne du travail est restée stable malgré les gains de productivité.

La réduction du temps de travail permet de se réappropriier du temps et de l'énergie investis dans la vie professionnelle. Elle permet des mobilités lentes, une consommation moins compressée, de l'engagement associatif et familial. C'est la possibilité d'une société plus solidaire et attentive à l'autre, un rapport plus équilibré à la planète en diminuant la consommation d'énergie, une mesure de justice sociale et écologique.

La réduction du temps de travail, sur la base de 28h de travail hebdomadaire, permettrait de recruter au moins 10 % de salarié.e.s supplémentaires en CDI sans baisser les salaires, soit 1,5 à 2 millions d'emplois créés. Le coût salarial de ces embauches supplémentaires serait compensé par la réduction des dépenses liées au chômage.

Des dizaines d'entreprises britanniques testent la semaine de quatre jours. En France, plus de 400 d'entre elles ont sauté le pas, certaines depuis 20 ou 30 ans (Danone, Mamie Nova, Bosch Vénissieux). L'idée de travailler un jour de moins pour un salaire et une productivité inchangés séduit les salariés, et bien souvent leurs patrons.

Il convient de mieux partager le temps de travail à la fois sur la journée, la semaine, l'année via, par exemple, une sixième semaine de congés payés, et tout au long de la vie en envisageant d'indexer l'âge de départ à la retraite sur la pénibilité des emplois occupés.

Revenu universel d'existence

L'irruption du concept de revenu universel d'existence versé tout au long de la vie, sans condition de revenu, automatique et sans contrepartie, porté par Benoît Hamon dans les débats de la présidentielle de 2017, a fait couler beaucoup d'encre, suscité bien des espérances en même temps que de nombreuses critiques et autant de procès en irresponsabilité.

Pourtant cette idée, soutenue depuis plusieurs centaines d'années par des mouvements humanistes ou écologistes, n'est pas aussi disruptive que d'aucuns voudraient bien le penser. Elle s'inscrit dans la logique d'une protection sociale renforcée en adéquation avec les mutations du monde du travail, l'explosion de la précarité et de la grande pauvreté. Elle propose un nouvel outil d'émancipation de l'individu enfin considéré en tant que tel et non pas dans son unique condition de salarié, force d'appoint de l'enrichissement de l'économie capitaliste.

Elle ne s'oppose pas à la notion de travail, mais la redéfinit en l'élargissant, au-delà de la participation à la création globale de richesse, aux activités du lien. En affirmant que les droits fondamentaux d'un individu, se loger, se nourrir, s'éduquer, se soigner, se cultiver, doivent relever d'une volonté collective pour les rendre effectifs, en interrogeant les outils de redistribution des richesses et la centralité du salariat, le RUE convoque à la fois les espérances et les doutes quant à sa capacité à proposer une solution réaliste au dérèglement global d'un libéralisme à bout de souffle. Ce système, marqué par une érosion de la cohésion sociale et un doute grandissant vis-à-vis des promesses républicaines d'une amélioration des situations individuelles, notamment celles de nos enfants, conduit à l'explosion des inégalités sociales et à l'affaiblissement des dispositifs solidaires assurantiels censés nous protéger (chômage, maladie, vieillissement).

Si le travail peut représenter un outil d'émancipation et de socialisation, comme il l'est encore très souvent sans que cela ne soit pour autant son objet premier, comment continuer à le considérer comme tel quand les tâches deviennent répétitives, mécaniques et vidées de sens, que le salaire reçu en contrepartie ne permet pas de vivre dignement, et que les horaires subis, partiels, décalés ou éclatés ajoutent aux difficultés de la vie quotidienne plutôt que d'y remédier ?

Ainsi, grâce à son automaticité pour tous et toutes, tout au long de la vie et sans condition, le RUE propose une réponse globale aux multiples changements du monde du travail, de l'uberisation au chômage, en passant par l'intermittence et la précarité, les salaires insuffisants partiellement compensés par une prime d'activité ou les « chèques » divers et variés du gouvernement Macron sans pour autant éviter le basculement des classes moyennes vers une vie toujours plus insécurisée.

Parce qu'il est temps de construire des réponses réellement efficaces et actives face aux révolutions sociales et technologiques qui bouleversent notre société et aux exigences qu'impose la transition écologique, le RUE se présente dans son universalité et son nonconditionnement d'abord comme un outil d'émancipation.

C'est une nouvelle façon de considérer le partage et la création de richesses en prenant en compte celles d'aujourd'hui comme celles d'hier, alors que ces richesses n'ont jamais cessé de croître tout en bénéficiant à de moins en moins de gens.

En réaffirmant notre volonté d'assurer à chacun.e, tout au long de sa vie, le moyen de répondre à ses besoins fondamentaux, nous assumons le fait de considérer la notion de travail bien au-delà de la stricte notion du salariat qui ne saurait résumer la diversité du monde dans lequel nous vivons et plus encore de celui dans lequel nos enfants vont vivre. Mais c'est aussi une façon de considérer que la richesse créée par les salariés qui nous ont précédés n'a pas été investie dans la société à la hauteur de leur apport réel tant aux bénéficiaires des entreprises qui les employaient qu'à la nation qui était censée les protéger et les accompagner sur le chemin de leur émancipation en tant que citoyens.

Pour nous, « l'être humain » est une valeur intrinsèque, au-delà de ses réussites ou de ses échecs, de sa place dans la hiérarchie de la production des richesses, toujours largement déterminée par la naissance. Il est temps de donner à tous et toutes les mêmes chances, de rétablir l'équité entre celles et ceux qui ont les ressources financières et sociales, très majoritairement héritées, et les autres qui redoutent la précarité, faute d'avoir eu le choix de leur orientation et de leur parcours professionnel. Le RUE représente ainsi une solution sérieuse pour ceux qui ont à affronter tant de défis.

Taxe robot

La taxe robots - parfois labellisée “cotisation” consiste à appliquer une taxe aux entreprises utilisant des “robots” et autres “intelligences artificielles” en remplacement du travail humain dans leur chaîne de production de valeur.

Elle est généralement justifiée par une modification du travail - en cours et supposée croître - due à une nouvelle révolution technologique avec l'apparition de robots remplaçant les travaux humains, des plus pénibles aux plus qualifiés. Cette révolution mènerait à une raréfaction du travail (diminution du taux d'emploi) et à une concentration accrue de la part de la valeur ajoutée distribuée au capital. Il s'agit alors de récupérer de la richesse à la source même de l'outil responsable de cette raréfaction du travail afin de financer les besoins accrus pour la sécurité sociale causés par cette révolution technologique.

Elle se fonde néanmoins sur l'hypothèse d'une économie stable et donnée à chaque instant, aussi bien dans ce qu'elle produit que dans la manière de le faire. Or la présence d'un robot, dans un processus de production, implique l'intervention d'autres humains pour les construire, les maintenir, les réparer, les guider dans le processus de production.

Cela suppose également que les robots sont des travailleurs équivalents aux humains mais pour un coût moindre. Cependant, la qualité des biens et services fournis change, notamment dans les services qui représentent la majeure partie de l'activité économique en France. Si dans l'industrie, le produit fini est identique, comme dans le cas d'une voiture, dans les services, il est transformé car le passage en caisse automatique ou l'opération bancaire peuvent être considérés comme plus rapides et efficaces ou bien déshumanisés. Le changement de qualité est radical pour les services publics où la numérisation empêche de nombreuses personnes d'accéder à leurs droits, et plus généralement pour toute activité productive non marchande et du soin.

On établira une cotisation robot. Elle visera à faire cotiser autant le robot que le ou la salarié-e. La production de valeur ajoutée par des machines informatisées contribuera ainsi aux protections sociales. Le mode de calcul sera précisé dans la réforme fiscale de l'entreprise et du commerce visant à favoriser l'écosocialisme.

L'épanouissement dans un travail reconnu

N'oublions pas que l'interdiction du travail des enfants, le droit aux congés payés, etc. ont été perçus par certains comme de dangereuses utopies à leur époque. Plus personne aujourd'hui ne remet en cause ces conquêtes en matière de droits humains et de droit social. Pourquoi ne pas aller plus loin en garantissant un travail reconnu? Il est impossible que le travail ne fatigue pas. Il est en revanche impératif qu'il ne soit ni pénible ni insoutenable, et que la force corporelle et mentale engagée par la personne qui travaille soit pleinement reconnue. Cette reconnaissance doit être, tout à la fois, économique, sociale, symbolique. La rétribution du travail doit exclure tout risque de pauvreté, et doit permettre plus que la seule reproduction de la force de travail. Elle doit permettre le temps libre, et le libre usage du temps libre. La reconnaissance sociale et symbolique du travail dépend de la finalité de celui-ci, à savoir de son utilité pour le corps social. Aujourd'hui cette utilité ne peut plus, et ne doit plus, être dissociée de l'engagement de notre corps social relativement au changement climatique et à la biodiversité. De façon générale, la reconnaissance du travail doit s'arrimer à un projet de société fondé sur la solidarité. Cette reconnaissance doit s'incarner dans l'organisation même du travail, et de la société, à tous les niveaux.

-
- [1] Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ?
Dares Analyses n°17 mars 2023
- [2] [l'IFOP](#)
- [3] https://www.sciencespo.fr/cevipof/sites/sciencespo.fr.cevipof/files/NoteBaroV14_LR_reformeretraitesetravailfrance_mars2023_VF.pdf
- [4] <https://www.jean-jaures.org/publication/je-taime-moi-non-plus-les-ambivalences-du-nouveaurapport-au-travail/>
- [5] www.eurofound.europa.eu
- [6] Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- [7] [Manuel indocile de sciences sociales \(2019\)](#), pages 841 à 852
- [8] https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrLACHuJjxkb3YrMegk24lQ;_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzEEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1681692398/RO=10/RU=https%3a%2f%2fdares.travail-emploi.gouv.fr%2fpublication%2fchiffres-cles-sur-les-conditions-de-travail-et-la-sante-autravail/RK=2/RS=dGQnfSh0tNsJGu6L1vCso0.vAeM-
- [9] <https://www.inrs.fr/risques/polyexpositions/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- [10] <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-liees-autravail/maladies-a-caractere-professionnel/documents/enquetes-etudes/programme-desurveillance-des-maladies-a-caractere-professionnel-en-france.-resultats-des-quinzaines-mcpsur-la-periode-2012-2018>
- [11] <https://assurance-maladie.ameli.fr/presse/2022-11-17-cp-sinistralite-2021>
- [12] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics
- [13] https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardouswork/WCMS_356540/lang--fr/index.htm
- [14] <https://www.snpst.org/jst/n70-03-2021.pdf>
- [15] Ex-directeur du Département des conditions de travail de la DARES, chercheur associé à l'IRES
- [16] <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029313296/>
- [17] « Droit du travail, droit vivant » titre du manuel du droit du travail de Jean-Emmanuel Ray
- [18] https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrkLk1qLjxkAoUsgCck24lQ;_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzEEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1681694443/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.senat.fr%2fleg%2fppl21-642.html/RK=2/RS=NLaANqm0RDfy.848LslgFt2xQno-