

Tribune « Travail : démocratiser, démarchandiser, dépolluer »

TRAVAIL : DÉMOCRATISER, DÉMARCHANDISER, DÉPOLLUER

Que nous apprend cette crise ? En premier lieu que les humains au travail ne peuvent être réduits à des « ressources ». Les caissier.e.s, les livreur.e.s, les infirmier.e.s, les docteur.e.s, les pharmacien.nes, et toutes celles et ceux qui nous ont permis de continuer à vivre dans cette période de confinement, en sont la démonstration vivante. Cette pandémie nous montre aussi que le travail lui-même ne peut être réduit à une « marchandise ». Les soins de santé, la prise en charge et l'accompagnement des plus vulnérables sont autant d'activités qui doivent être protégées des seules lois du marché, sans quoi nous risquons d'accroître toujours plus les inégalités. Jusqu'à sacrifier les plus faibles et les plus démunis. Pour éviter un tel scénario, que faut-il faire ? Permettre aux employés de participer aux décisions. C'est-à-dire démocratiser l'entreprise. Démarchandiser le travail. C'est-à-dire que la collectivité garantisse un emploi utile à toutes et tous. Au moment où nous faisons face à la fois au risque pandémique et à celui d'un effondrement climatique, ces deux changements stratégiques nous permettront non seulement d'assurer la dignité de chacun, mais aussi d'agir collectivement pour dépolluer la planète et la sauver.

Démocratiser. Ceux-et singulièrement celles-qui font partie des personnels essentiels se lèvent chaque matin pour aller servir les autres, particulièrement les personnes racisées, migrantes et les travailleurs de l'économie informelle, pendant que tous ceux qui le peuvent restent confinés. Elles témoignent de la dignité du travail et de l'absence de banalité de leur fonction. Et elles démontrent le fait-clé que le capitalisme a toujours cherché à rendre invisible, cherchant à transformer les humains en « ressource » : il n'y a ni production ni service sans investisseurs en travail.

De leur côté, les confinés - et singulièrement les confinées - mobilisent tout ce qu'ils peuvent pour assurer la poursuite des missions de leur organisation depuis leur domicile. Ils et elles démontrent massivement que ceux qui supposent que le grand enjeu de l'employeur est de garder sous ses yeux le travailleur indigne de confiance, pour mieux le contrôler, se fourvoient grandement. Les travailleurs démontrent chaque jour qu'ils ne sont pas une simple « partie prenante » de l'entreprise parmi d'autres. Ils sont LA partie constituante, pourtant toujours trop souvent exclue du droit de participer au gouvernement de l'entreprise, monopolisé par les apporteurs en capital.

Si l'on se demande sérieusement comment exprimer la reconnaissance des entreprises et de la société dans son ensemble envers les travailleurs, il faudra bien sûr aplâter la courbe des rémunérations et démarrer moins bas, mais ces seuls changements ne suffisent pas. De même qu'après la seconde guerre mondiale, on accorda le droit de vote aux femmes en reconnaissance de leur incontournable contribution, il est aujourd'hui devenu injustifiable de ne pas émanciper les investisseurs en travail en leur accordant la citoyenneté dans l'entreprise. C'est là un changement nécessaire.

En Europe, la représentation des investisseurs en travail dans l'entreprise a débuté au sortir de la seconde guerre mondiale, au travers des Comités (*VARIA FR/Conseil (VARIA BE)*) d'entreprise. Mais, ces Chambres de représentation des travailleurs sont restées des organes souvent faibles, soumises à la bonne volonté de l'équipe de direction choisie par les actionnaires. Elles ont été incapables de bloquer la dynamique du capital qui accumule pour lui-même en détruisant la planète. Ces Chambres de représentation des travailleurs doivent désormais être dotées de droits similaires à ceux des Conseils d'administration, afin de soumettre le gouvernement de l'entreprise (le *top management*) à une double majorité. En Allemagne, aux Pays-Bas et dans les pays scandinaves, des formes de codétermination (*mitbestimmung*) mises en place progressivement après la seconde guerre mondiale ont représenté une étape cruciale mais encore insuffisante. Même aux Etats-Unis, où le droit à la syndicalisation a été combattu, des voix s'élèvent aujourd'hui pour accorder aux investisseurs en travail le droit de se choisir des représentants bénéficiant d'une majorité spéciale au sein des Conseils. Le choix du CEO - ou encore mieux de la CEO - comme celui de la stratégie de l'entreprise ou de la répartition des profits sont des enjeux trop importants pour les laisser aux seuls représentants des actionnaires. Ceux qui investissent leur travail dans l'entreprise, leur santé, en bref leur vie, doivent aussi pouvoir collectivement valider ces décisions.

Démarchandiser. Cette crise illustre aussi combien le travail ne devrait pas être traité comme une marchandise. Elle démontre que le mécanisme du marché ne peut être laissé seul en charge des choix collectifs fondamentaux. La création de postes dans le secteur des soins aux personnes, l'approvisionnement en matériel de survie, ont été soumis depuis des années à une logique de rentabilité. La crise révèle cet aveuglement. Il existe des besoins collectifs stratégiques qui doivent être immunisés de la marchandisation. Douzeusement, nos dizaines de milliers de morts nous le rappellent aujourd'hui. Ceux qui affirment encore le contraire sont des idéologues qui nous mettent tous et toutes en danger. La logique de rentabilité ne peut pas décider de tout.

De même qu'il faut protéger certains secteurs des seules lois d'un marché non régulé, il faut aussi assurer à chacun l'accès à à travail qui lui permette d'assurer sa dignité. Une façon d'y parvenir est de créer une garantie d'emploi pour tous (*job guarantee*), offrant la possibilité à chaque citoyen de bénéficier d'un emploi. L'Article 23 de la Déclaration universelle des droits humains, consacre le droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions de travail équitables et satisfaisantes et à la protection contre le chômage. Dès lors, cette garantie d'emploi permettra non seulement à chacun de vivre dignement, mais aussi collectivement de découpler nos forces pour mieux répondre aux nombreux besoins sociaux et environnementaux auxquels nous faisons face. A la main des collectivités locales, la Garantie Emploi pour tous permettra notamment de contribuer à éviter l'effondrement climatique tout en assurant un avenir digne pour chacun. L'Union européenne doit se donner les moyens d'un tel projet dans le cadre de son Green Deal. En revoyant la mission de sa Banque centrale afin de financer ce programme nécessaire à notre survie, elle se rendra légitime dans la vie de chaque citoyen de l'Union. En apportant une solution contre-cyclique au choc de chômage qui vient, elle démontrera sa contribution à la prospérité sociale, économique et écologique, de nos sociétés démocratiques.

Dépolluer. Ne répétons pas le choix naïf de 2008 : la crise fut l'occasion de sauver les banques en approfondissant l'endettement public, sans qu'aucune condition ne soit mise à ces sauvetages. Si nos Etats interviennent pour sauver des entreprises aujourd'hui, il importe que celles-ci soient mises en conformité avec le cadre général de la démocratie. L'Etat, au nom de la société démocratique qu'il sert et qui la constitue, au nom aussi de sa responsabilité de veiller à notre survie environnementale, doit conditionner son intervention à des changements de cap dans la ligne stratégique des entreprises aidées. Il doit imposer - outre le respect de normes environnementales strictes - des conditions de démocratisation quant au gouvernement interne des entreprises. Car ce sont les entreprises gouvernées démocratiquement qui seront prêtes pour mener la transition écologique, celle dans laquelle aussi bien les apporteurs de capital que les investisseurs en travail pourront faire entendre leurs voix et décider de concert des stratégies à mettre en œuvre. Cela n'étonnera personne : dans le régime actuel, l'arbitrage capital/travail/planète est toujours défavorable... au travail et à la planète. Les ingénieurs de l'Université de Cambridge, Cullen, Allwood et Borgstein (*Environ. Sc. & Tech. 2011 45, 1711-1718*) l'ont montré : 73% de la consommation mondiale d'énergie pourraient être économisés grâce à des « modifications réalisables des processus productifs » (*low-carbon design changes*). Mais ces changements impliquent une plus grande intensité de main-d'œuvre, et des choix souvent plus coûteux à court terme. Tant que les entreprises sont dirigées au seul profit des apporteurs de capitaux, dans quel sens penchera la décision à l'heure des coûts d'énergie dérisoires ? Malgré les défis de tels changements, certaines entreprises sociales ou coopératives - en poursuivant des objectifs hybrides à la fois financiers, sociaux, et environnementaux et en développant un gouvernement interne démocratique - ont d'ores et déjà démontré la crédibilité d'une telle voie.

Ne nous faisons aucune illusion. Abandonnés à eux-mêmes, la plupart des apporteurs de capitaux ne veilleront ni à la dignité des investisseurs en travail, ni à la lutte contre l'effondrement climatique. **Un autre scénario est à portée de main : démocratiser l'entreprise et démarchandiser le travail. Et cela nous permettra de dépolluer la planète.**

Pour accéder à la source de l'information, cliquez sur l'image ci-dessus