

Conclusion

Rencontres IRES-ISST 12 juin 2024 – Que sait-on du travail ?

Arnaud Mias, professeur de sociologie, Université Paris Dauphine - PSL

« Que sait-on du travail ? » Le titre choisi pour cet ouvrage peut s'entendre de deux façons. On peut d'abord considérer que la réponse est dans les pages qui suivent. L'ouvrage apparaît alors comme une somme scientifique, rassemblant toutes les connaissances produites par les universitaires sur le travail. C'est d'ailleurs comme cela que plusieurs d'entre vous y ont fait référence au cours de la journée. Mais ce serait oublier l'intention à l'origine de ce projet d'ouvrage, que Bruno Palier a rappelé en introduction à cette journée : celle de porter dans le débat public la question du travail. Dans cet esprit, c'est à une autre façon d'entendre le titre de notre ouvrage auquel je voudrais vous inviter, une façon qui consiste à dire qu'il est fondamentalement nécessaire de se poser la question du travail aujourd'hui, de maintenir, de reposer cette question, au moment où de nombreuses forces et de nombreux acteurs contribuent à la refermer rapidement, à l'esquiver, à l'invisibiliser.

Parmi ces forces, Jacques Freyssinet a rappelé ce matin ce qu'il a appelé la « doctrine fondamentale du patronat » : le travail, son organisation est l'affaire de l'employeur et de lui seul. Fin de la discussion ! Circulez, il n'y a rien à négocier.

Une autre force a été abordée cet après-midi : la segmentation du monde du travail, la division des travailleurs, au regard des statuts d'emploi, des relations de sous-traitance et des conventions collectives. Des divisions qui ont parfois quelques liens avec l'activité effectivement réalisée, mais qui le plus souvent obéissent à bien d'autres logiques. Il y aurait beaucoup à dire à cet égard de l'intérim. Ces divisions sapent les possibilités d'action collective et tendent à invisibiliser et à relativiser les problèmes du travail. On pourrait même dire qu'elles sapent les possibilités d'action collective parce qu'elles invisibilisent et relativisent les problèmes du travail.

Comment lutter contre l'invisibilisation des enjeux du travail, contre l'aveuglement, le silence ?

Une première stratégie peut consister à alerter sur le problème d'une partie large du monde salarial. Nous avons abordé cet après-midi le problème des travailleurs dits essentiels. Publiciser ce problème, construire cette catégorie est une manière de lutter contre la segmentation du monde du travail, en montrant, comme l'a fait Christine Erhel, que derrière une diversité de statuts, de métiers et de branches professionnelles, un grand nombre de travailleurs et de travailleuses partagent les mêmes conditions de travail, connaissent une même dégradation de la « qualité de l'emploi ». Et Christine

Erhel a insisté sur la nécessité de quantifier, d'objectiver pour interpeller, pour alerter, pour faire aussi évoluer les façons d'appréhender les problèmes du travail.

Un autre registre d'interpellation a également été mobilisé ces dernières années : le registre sanitaire. Durant ces 20 dernières années, la santé au travail a pu paraître (paraît encore ?) un autre moyen de reformuler, de reposer la question du travail, de son organisation, des conditions de réalisation d'un travail de qualité. Les catégories avec lesquelles on appréhende ces enjeux ont évolué, se sont enrichies (harcèlement moral, stress, burn-out, risques psychosociaux, QVCT...), sans toutefois qu'une catégorie ne se substitue à une autre, sans qu'une de ces catégories ne s'impose définitivement. Cela dit d'ailleurs sans doute beaucoup des difficultés à énoncer clairement, à s'entendre clairement sur ce qui fait problème dans le travail contemporain. Certaines catégories ont pu aussi paraître contourner les « vrais » problèmes, comme la discussion sur la qualité de vie au travail l'a rappelé tout à l'heure.

Dans un cas comme dans l'autre, nos échanges ont fait ressortir les enjeux de diagnostic, et derrière ces enjeux, l'attention que l'on doit porter aux catégories de perception, de connaissance, avec lesquelles on appréhende les problèmes, avec lesquelles on mesure l'ampleur des enjeux. Car ces catégories ont des effets performatifs : elle cadre très fortement la façon dont on va chercher à répondre au problème.

À cet égard, ma contribution à l'ouvrage, intitulée « L'horizon fuyant de la santé au travail », souligne notamment le caractère inadapté des données de sinistralité qui enregistrent le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles indemnisés par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS). Ces catégories paraissent aujourd'hui fortement décalées au regard des problèmes de santé au travail tels qu'ils se posent et se formulent depuis 20 ans.

Dans un cas comme dans l'autre, on partage le constat de la fragilisation des institutions du travail et de l'action syndicale. C'est ce qu'a montré François-Xavier Devetter à propos des travailleuses du nettoyage. C'est aussi ce qu'a rappelé Noémie Delahaie (avec Anne Fretel et Héloïse Petit) sur les branches professionnelles. Les acteurs du champ de la santé au travail sont eux aussi très fragilisés : disparition des CHSCT ; inspection du travail en réforme depuis bientôt 20 ans sans disposer des moyens à la hauteur de ses missions ; des services de prévention et de santé au travail régulièrement réformés, avec toujours la même difficulté à intervenir sur les situations de travail.

Par-delà ces difficultés partagées, l'organisation du travail a été au cœur de nos discussions aujourd'hui. On a vu la centralité de l'organisation du travail pour les conditions d'emploi et de travail des travailleurs dits « essentiels ». Coralie Perez a montré ce matin à quel point les transformations de l'organisation du travail sont à l'origine d'une perte de sens multidimensionnelle et ô combien inquiétante.

Mais comme cela a été dit à plusieurs reprises, c'est très compliqué de traiter de l'organisation du travail. Il y a 50 ans, le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail, porté par de nombreuses grèves, a buté sur le verrou de la conception monarchique de l'entreprise. A-t-on vraiment évolué de ce point de vue depuis les lois Auroux ? Pas certain. En tout cas, la question n'a pas cessé d'être évoquée aujourd'hui.

Alors, que faire ?

Certains ont suggéré qu'il fallait commencer par s'attaquer à ce fameux lien de subordination. D'autres ont souligné la distance au travail réel, d'une forme d'aveuglement organisationnel. Ce n'est pas seulement que l'organisation du travail n'est pas négociable, que l'autorité de gestion n'est pas discutable ; c'est aussi que beaucoup de managers ne voient même pas où est le problème. Il y a pour le coup un vrai problème de méconnaissance, d'ignorance des conditions dans lequel le travail est réalisé. Quel que soit la façon dont on aborde le problème, on perçoit bien qu'un certain degré de subversion de l'ordre salarial est nécessaire.

Cette subversion commence par une démarche d'enquête, informée par une connaissance produite en situation. Une démarche d'enquête qui n'est pas l'apanage des universitaires, mais qui doit être aussi au cœur de l'action syndicale. Quelqu'un a tout à l'heure parler de « revendications du point de vue du travail réel ». Annie Jolivet a aussi montrer ce matin que ce qui importe dans l'intervention sur les situations de travail tient moins à ce qui a concrètement été modifié, mais à la démarche réflexive qui a permis cette modification, une démarche réflexive, appuyée sur la connaissance et l'expérience, qui peut enclencher une dynamique d'apprentissage. Et Jérôme Gautié a souligné l'importance, parmi les ressources du mouvement syndical, de la capacité d'expertise syndicale sur le travail et les conditions de travail.

Alors, « que sait-on du travail ? » Il faut continuer de porter cette question au plus près des situations de travail comme aux plus haut niveaux de décision. C'est un enjeu syndical fondamental : affirmer ce que nous savons du travail, et interpeller les interlocuteurs managériaux, patronaux et politiques : « Mais que savez-vous du travail ? »