

Dominique Méda

« Cette crise exige de nouvelles manières de travailler »

L'ENJEU

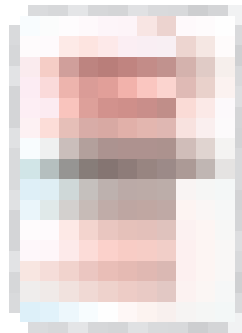
Distanciel, burn-out, chômage... La crise sanitaire et économique met le travail à rude épreuve. Mais peut-être est-elle aussi un révélateur, voire un signal d'alarme.

UN COLLECTIF DE FEMMES

Onze chercheuses, dans le monde entier, signent *Le Manifeste Travail* avec Dominique Méda. Elles estiment qu'il est temps de décider ensemble de l'avenir de nos entreprises comme de notre société, confrontées à des mutations majeures et urgentes. Et que la meilleure manière d'y parvenir, cela reste la démocratie.

LA CO-AUTEURE

Professeure de sociologie, Dominique Méda est directrice de l'Irisso à l'université Paris Dauphine-PSL et titulaire de la chaire « Reconversion écologique, travail, emploi, politiques sociales » au Collège d'études mondiales (FMSH). Ses recherches portent sur le travail, les politiques sociales et les indicateurs de richesse. Elle a publié de très nombreux ouvrages dont, récemment, *Une autre voie est possible* (avec Éric Heyer et Pascal Lokiec, Flammarion, 2018) ou *Les Nouveaux Travailleurs des applis* (avec Sarah Abdelnour, PUF/La Vie des idées, 2019).



Seuil, 214 p., 13 €.

La crise sanitaire offre une opportunité de changer le travail, soutenez-vous. N'est-elle pas avant tout un risque de chômage et de précarité supplémentaire ?

Ce que la crise a mis en lumière, ce sont tous ces travailleurs « essentiels », qui nous ont permis de vivre. Nous avons pris conscience de l'importance absolue de ceux qui sont peu considérés, souvent rangés dans la catégorie des « emplois peu qualifiés ». Une enquête, menée au Royaume-Uni sur 2 500 personnes décédées du Covid, a d'ailleurs confirmé que les travailleurs en première ligne – ceux du *care*, des supermarchés, des transports en commun – ont pris tous les risques, aux côtés des soignants.

C'est cela qui nous a donné envie d'écrire ce manifeste. Cette crise est moins une opportunité qu'une exigence de construire de nouvelles manières de travailler. Notre société ne peut pas continuer à fonctionner en considérant les travailleurs comme de pures ressources. Elle doit reconnaître leur investissement en leur donnant des pouvoirs plus importants, notamment dans leur entreprise.

À la voix des actionnaires, vous souhaitez ajouter celle de ces « investisseurs en travail » pour toutes les décisions. Comment imposer un tel changement de gouvernance ?

Dans l'économie sociale et solidaire ou, bien sûr, dans les coopératives, il existe déjà une forme de démocratie, selon le principe un sociétaire = une voix. Mais si nous voulons que toutes les entreprises donnent la même place aux investisseurs de travail qu'aux investisseurs en capital, il faudra en passer par la loi.

Certains nous opposent que les actionnaires prennent des risques ; nous leur opposons que les salariés ont montré qu'ils travaillent parfois au péril de leur vie. D'autres soutiennent que les actionnaires sont propriétaires de l'entreprise. Nous refusons cette idée, dont le juriste



LOIC SÉCHÈRESSE

Jean-Philippe Robé a notamment montré l'inexactitude. Les actionnaires ne sont propriétaires que des parts de la société. L'entreprise est une notion plus vaste et elle comprend selon nous deux parties constituantes, dont l'une est pour l'instant mise de côté. Bien sûr, nous sommes conscients de la révolution que cela suppose. Et nous ne prétendons pas, avec ce manifeste, entrer dans les détails de la loi, qui devrait être amplement discutée au Parlement, comme au sein des organisations.

Vous formulez une autre proposition, c'est la garantie emploi. En quoi consiste-t-elle ?

On ne peut pas laisser au marché la gestion des emplois, et il faut permettre à chacun, comme l'indique la Déclaration des droits humains, d'y accéder. La garantie emploi est un outil : l'État finance un ensemble d'emplois susceptibles de satisfaire un certain nombre de besoins sociaux et environnementaux. En France, l'expérimentation Territoire zéro chômeur de longue durée repose sur l'idée de transformer le coût généré par le chômage en emplois financés, mais elle reste limitée.

Or la reconversion écologique nécessite la mise en place de dispositifs très larges pour accompagner les vastes mouvements de main-d'œuvre qui s'opéreront entre les secteurs amenés à fermer et ceux à développer. Cela suppose d'anticiper, d'établir des cartographies des secteurs menacés et des compétences, d'accompagner une à une les personnes. Cela pourrait être le rôle d'un service public du climat, qui serait à la fois un sas d'attente, un espace de formation et de remise à l'emploi.

Vous avez travaillé sur les 35 heures, milité pour la semaine de quatre jours. Pensez-vous toujours qu'il faut réduire le temps de travail ?

Je défends le même idéal depuis le début, que chacun, femme et homme, accède à la gamme diversifiée des acti-

vités humaines : productives, politiques, familiales, de développement personnel. Et je crois toujours qu'il faut partager le volume de travail disponible à un moment T de manière équitable. C'est-à-dire qu'il faut tout faire pour ramener dans l'emploi ceux qui en sont exclus et ne pas réserver aux hommes le temps plein et aux femmes le temps partiel. Mais la reconversion écologique va augmenter le volume de travail humain, en raison de la nécessaire diminution des adjuvants chimiques ou mécaniques. Est-ce que finalement, cela va donner des semaines plus longues ou plus courtes, je n'en sais rien. Ce qui importe est de promouvoir cette règle de justice.

La crise provoque aussi d'autres changements, comme le télétravail, absent de votre ouvrage...

Une grande partie des salariés disent avoir apprécié le télétravail, car cela leur évite de longues heures de transport et, parfois, de mauvaises conditions de travail. Mais, au cours des derniers mois, nous avons été aussi témoins des inégalités croissantes, entre ceux qui pouvaient télétravailler et ceux qui étaient au front, comme entre les télétravailleurs, selon leur configuration familiale ou de logement. On sait par exemple que les femmes ont été bien moins loties que les hommes, un quart seulement d'entre elles bénéficiant d'une pièce dédiée au télétravail contre 47% des hommes, selon une enquête de l'Ined.

Ma grande crainte c'est que le télétravail accentue encore l'individualisation, voire l'atomisation du travail. Le numérique a permis une nouvelle division du travail qui n'a rien à envier aux chaînes du taylorisme. On ne peut lutter contre cette tendance qu'en l'encadrant et en reconstituant le collectif de l'entreprise, c'est-à-dire tous ceux qu'elle fait travailler à son profit, les salariés comme les prestataires par exemple. D'où l'importance de démocratiser l'entreprise. 🍷

Recueilli par Béatrice Bouniol