



IDÉES

Marylise Léon

Redonner du pouvoir d'agir aux salariés

La secrétaire générale de la CFDT plaide pour une plus forte représentation des employés dans la gouvernance des entreprises

Le monde du travail change et les responsables politiques ont longtemps regardé ailleurs. Désindustrialisation, développement des activités de service, robotisation, évolutions des outils de communication, émergence des travailleurs des plates-formes, développement du télétravail... Tous ces bouleversements ont trop souvent été ignorés au profit d'une seule préoccupation : l'emploi. Résultat : les organisations et les conditions de travail ; la reconnaissance des parcours professionnels ; la valorisation des compétences ; les besoins en formation pour répondre aux évolutions des métiers... Toutes ces questions ont été reléguées au second plan.

De quoi frustrer des travailleurs qui ont eu le sentiment que le débat public ne s'intéressait pas à ce qui constitue leur quotidien. Bien sûr, les organisations syndicales ont fait le boulot. Dans les entreprises et les administrations, les représentants du personnel échangent avec leurs collègues sur leurs réalités de travail, agissent pour les améliorer malgré les difficultés liées à des ordonnances travail qui ont distendu le lien de proximité.

Mais, jusqu'ici, le sujet travail, très présent syndicalement, ne passait pas le mur médiatique. Il a fallu une pandémie, une mobilisation sans précédent des travailleurs contre la réforme des retraites et les perspectives de transformation des modes de production et de consommation provoquées par les crises environnementales pour que les pouvoirs publics s'y intéressent. Le travail est devenu une valeur, voire un mot-valise, qui permet à certains de s'opposer aux tenants d'un prétendu éloge de la paresse.

Les travailleurs et les travailleuses sont à des années-lumière de ces considérations. Ils n'ont pas envie d'entendre ces débats stériles dans lesquels ils ne se reconnaissent pas. Ils ont besoin qu'on les écoute parler de leur métier. Ils sont en quête de sens.

Au lendemain de la crise liée au Covid-19, nous n'avons pas assisté à une grande démission, mais à une grande déception des salariés qui souhaitent participer aux décisions qui les concernent. Ils sont prêts à bouger, à condition d'être impliqués et associés à la stratégie, conscients que les exigences environnementales vont les affecter. Pas simple pourtant de trouver du sens au travail dans des secteurs comme la pétrochimie,

qui peuvent être publiquement montrés du doigt. Ils sont pourtant motivés pour anticiper la mutation de leurs métiers, se former pour répondre aux besoins de reconversion. Mais ils sont aussi découragés, car ils se heurtent trop souvent aux œillères du patronat, qui, dans certaines branches, refuse de mettre ces thématiques sur la table des négociations.

Orientations collectives

Redonner du sens au travail, ce n'est surtout pas croiser les doigts en se persuadant que ça va bien se passer pour son entreprise. C'est donner du pouvoir d'agir aux salariés. Le dialogue social et le dialogue professionnel doivent ouvrir des espaces, même informels, où les travailleurs peuvent échanger et trouver ensemble des solutions à leurs problèmes, à condition que les employeurs jouent le jeu. Mais le cadre réglementaire doit aussi permettre de répondre correctement à ces attentes. Or, les travailleurs français sont parmi les moins consultés en Europe. La codétermination reste un vœu pieux dans notre pays.

C'est pourtant le chemin que nous devons emprunter pour atteindre les objectifs de sobriété et de décarbonation de l'économie.





Les actionnaires sont une des composantes de l'entreprise. Une, mais pas l'unique. Ils ne peuvent pas être les seuls à réfléchir et imprimer les grandes orientations collectives. Le travail doit être au cœur de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises en amplifiant la voix des salariés dans les instances de gouvernance. Une voix qui permettra de peser sur les stratégies et de vérifier les conséquences environnementales et sociales des décisions qui sont prises.

Les représentants des salariés doivent pour cela être plus présents dans les conseils d'administration, en abaissant le seuil de leur intégration obligatoire. La définition de la raison d'être des entreprises, issue de la loi Pacte de 2019, doit être étendue à toutes les entreprises. Les équipes syndicales peuvent être encore plus ambitieuses en demandant la transformation de leur entreprise en société à mission. Si les prérogatives environnementales entrent bien dans le champ des comités sociaux et économiques, les représentants du personnel ont, avec ce statut, la possibilité d'inscrire une finalité sociale et environnementale de long terme à l'activité.

Par ailleurs, pourquoi ne pas demander l'avis des représentants des salariés sur la bonne utilisation des aides publiques ? Bref, les solutions ne manquent pas. C'est maintenant à l'ensemble des acteurs de montrer plus de détermination pour sortir d'une voie toute tracée. C'est tout le modèle productif qu'il faut repenser, en ayant pour boussole l'avenir de la planète et la justice sociale. Voilà de quoi donner du sens et de l'intérêt au travail! ■

Marylise Léon est secrétaire générale de la CFDT



**LES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS
ONT BESOIN QU'ON
LES ÉCOUTE PARLER
DE LEUR MÉTIER.
ILS SONT EN QUÊTE
DE SENS**

