RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

145

NUMÉRO

Jeudi 3 juillet 2003

NOTES D'IÉNA

INFORMATIONS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

« LA PLACE DU TRAVAIL »

(saisine gouvernementale)

RAPPORTEUR :
BERNARD VIVIER
AU NOM DE
LA SECTION DU TRAVAIL
PRÉSIDÉE PAR
CHRISTIAN LAROSE

Le Conseil économique et social estime que le travail occupe, de manière permanente, une place essentielle dans l'organisation de la société et dans la vie des hommes.

Ses dimensions, tout comme ses fonctions, sont plurielles. Par-delà les mutations économiques et sociales qui l'affectent, le travail est en effet tout à la fois créateur de richesses, source première de revenus, gage d'identité et de dignité, facteur d'émancipation et d'autonomie, clé de l'insertion dans la société et vecteur de lien social entre les membres de la collectivité.

Le Conseil n'en considère pas moins indispensable de recenser et se saisir des interrogations contemporaines qu'il suscite, dans la perspective d'apporter un éclairage au débat sur « la fonction sociale du travail dans le développement du progrès individuel et collectif et dans le maintien de la cohésion sociale ».

Au-delà des débats qui font l'actualité immédiate et s'inscrivant dans une réflexion plus large, le Conseil considère que l'évolution du contenu du travail, la sécurisation des parcours professionnels et la place des acteurs dans l'organisation des rapports sociaux peuvent constituer les axes structurants d'une nouvelle approche du travail.

ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE
DES 8 ET 9 JUILLET 2003

■ Publication 01 44 43 60 27
Service de la communication
■ Diffusion 01 44 43 63 30
Service des archives et de la distribution
■ Service de presse 01 44 43 61 25/21
■ www.ces.fr

Entre mutations et permanences, les nouvelles problématiques du travail

Au cœur même de l'organisation de notre société, le travail occupe une fonction centrale, à la fois créateur de richesses, de produits et de services, source de revenus, gage d'identité et de dignité pour les personnes, et enfin vecteur de lien social pour les individus et la collectivité. Il représente, de ce point de vue, une valeur symbolique et pratique très forte.

Le monde du travail a certes connu, depuis plus d'un siècle, des mutations profondes, passant par la baisse historique continue de la durée du travail, la tertiarisation de l'activité économique, ou encore la féminisation de la population active. L'ouverture sur les marchés extérieurs et les nouvelles technologies ont coïncidé avec le passage d'une économie essentiellement tournée vers l'industrie à une économie au sein de laquelle l'immatériel a pris une place croissante.

Depuis maintenant trois décennies, la croissance s'est ralentie et le chômage a fortement progressé, pour devenir structurel. La mondialisation des marchés, l'exacerbation de la concurrence et l'accélération de la mobilité des capitaux ont conduit les entreprises à introduire une flexibilité croissante dans leurs modes de gestion, afin d'être plus réactives face au marché.

Au cours de la dernière décennie s'est amplifiée la prise de conscience générale de la multiplication et de l'accélération des changements dans l'ensemble des champs économiques et sociaux, dont les effets sont plus particulièrement sensibles dans le domaine du travail. Le débat social a ainsi dépassé la seule problématique du chômage et de l'emploi pour s'emparer de réflexions plus larges touchant au contenu, mais aussi au sens et la place du travail dans la société et dans la vie des individus qui la composent.

S'interroger sur le travail nécessite dès lors de chercher à appréhender simultanément ses multiples dimensions. Il s'agit en effet d'évaluer les effets de la diversification des formes d'emplois, d'examiner l'organisation de la production dans un contexte d'ouverture des marchés, d'aborder la question de la rémunération et de ses enjeux, de s'interroger sur les raisons et les effets de la persistance d'un niveau élevé de chômage et enfin de prendre en compte les aspirations de la société à une meilleure articulation des temps de la vie.

Apporter des réponses à ces questions nécessite de renouveler, dans un premier temps, les problématiques, au regard des réalités de notre temps, pour observer, dans un second temps, que chacune des approches retenues impliquent des choix de société.

- **Quelle organisation du travail ?**

L'organisation productive des entreprises a connu au cours des deux dernières décennies des transformations successives, marquées par des mutations techniques, mais également une pression croissante sur les entreprises de la concurrence, des clients et de la sphère financière, une flexibilité accrue, une décentralisation poussée des organisations, et enfin l'expression d'aspirations nouvelles et de revendications dans le travail de la part des salariés.

Aujourd'hui, bien que le contrat à durée indéterminée demeure numériquement largement dominant, la flexibilisation croissante des formes d'emploi souligne en creux une altération progressive du système croisé de protections associées dans la période des « Trente Glorieuses » au fait d'occuper un emploi.

Les modes de management se transforment également, à la faveur d'une recomposition du processus de production autour du client. Les entreprises ont la volonté de générer parmi leurs salariés plus d'autonomie et de responsabilité, en même temps qu'elles visent à accroître la productivité et la rentabilité dans un contexte marqué par la recherche généralisée de compétitivité.

Dans ce contexte, le travail s'organise tout autant dans une logique de mobilisation de compétences et de qualifications que dans le cadre de tâches ou de missions précisément définies. Dans le même temps, les frontières entre travail et vie personnelle tendent à devenir plus ténues. Le développement continu des nouvelles technologies voit ainsi émerger et se développer des formes de travail nomade, qui déstructurent les temps sociaux et bousculent la vie privée.

D'autres contraintes apparaissent ou se développent. Dans ce contexte d'exigence accrue de qualité des produits et des services, les formes d'intensification du travail augmentent, alimentant des sentiments d'insatisfaction liés à la pénibilité physique et à la charge mentale du travail. Les conséquences de cette insatisfaction, pour une partie des travailleurs, ont pour nom démotivation, souffrance psychologique, perte d'efficacité individuelle et collective ou encore comportements de retrait.

- **Quelle place du travail dans l'organisation sociale ?**

Dès lors que le travail est considéré comme l'une des composantes centrales de l'organisation sociale de la Nation, la persistance d'un sous-emploi important et chronique conduit à s'interroger sur les conditions du plein emploi et sur le renouvellement du cadre conceptuel et des politiques en faveur de cet objectif. Le plein emploi doit ainsi s'entendre comme celui qui permettrait à toute personne en recherche d'emploi, de trouver une activité professionnelle dans un délai raisonnable et à des conditions acceptables. Au-delà de la seule recherche d'une baisse du taux de chômage, la définition de politiques en faveur d'un plein emploi passe donc par l'intégration de facteurs qualitatifs tels que la nature et la qualité des emplois, le maintien et l'évolution des qualifications et l'amélioration des conditions de travail.

La permanence, ces dernières décennies, de politiques de lutte contre l'exclusion et en faveur de l'emploi témoigne de la place fondamentale qu'occupe le droit au travail dans notre organisation sociale. Cependant, malgré l'affirmation du droit au travail, force est de constater que l'insertion durable sur le marché du travail ne se réalise pas de façon satisfaisante. Dès lors se pose la question des correctifs, tenant compte des richesses produites et disponibles, qui devraient être apportés à l'échelle nationale, européenne ou internationale, face à un marché du travail qui ne serait plus en capacité de générer pour tous un niveau de vie décent.

- **Quelle organisation de l'activité ?**

Le cycle de vie n'est plus aujourd'hui segmenté selon les trois phases issues de la société industrielle et organisées autour de la prééminence du temps du travail : l'éducation, le travail, la retraite. La part relative du temps consacré au travail dans la vie, mais aussi l'équilibre entre le temps consacré au travail et les autres temps sociaux (activités culturelles, associatives ou politiques, activités parentales…) ont fait l'objet de transformations profondes et continuent d'inspirer des réflexions.

Au sein du salariat, le temps consacré au travail s'est considérablement modifié, sous l'effet conjugué de multiples facteurs tels les luttes sociales, les négociations et les gains de productivité. L'entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail, d'une part, et le retrait anticipé des travailleurs les plus expérimentés, d'autre part, constituent également des éléments explicatifs de la forte concentration du temps de travail sur les âges intermédiaires de la vie active (entre 30 et 50 ans). Enfin, la stabilisation du taux de chômage à un niveau élevé, l'alternance des périodes de travail et de chômage et, plus positivement, l'allongement de l'espérance de vie ont contribué à diminuer sur la vie entière la part du temps consacré au travail.

Le temps du travail qui en découle pour les travailleurs se trouve fragmenté, individualisé et diversifié, avec pour corollaire la réalisation de parcours professionnels moins linéaires et assurés que par le passé. Ces évolutions, qui peuvent s'avérer porteuses de souplesse et de liberté pour les organisations comme pour les personnes, n'en suscitent pas moins interrogations et inquiétudes.

Pour les travailleurs indépendants, le temps de travail s'intensifie, se globalise et se diversifie, notamment pour répondre aux exigences de l'application de la réduction du temps de travail.

De manière plus générale, s'agissant des valeurs des individus autour de l'organisation du travail et des autres temps sociaux, les différentes enquêtes d'opinion montrent que si le travail demeure toujours une valeur centrale, les travailleurs expriment néanmoins avec force le souhait d'un meilleur équilibre entre l'investissement professionnel et l'exercice d'autres activités, ces aspirations semblant être plus particulièrement portées par les jeunes générations et par les femmes.

- **Quelle organisation des rapports économiques et sociaux ?**

Les transformations économiques et sociales et les nouvelles formes de mobilité du travail conduisent à s'interroger sur la redéfinition des frontières du salariat ainsi que sur la nature des contrats reliant un travailleur à l'entreprise pour laquelle il exerce. De ce point de vue, l'ensemble des acteurs sociaux (entreprises, Fonction publique, associations…) sont touchés, quoique de manière différenciée, par les transformations de la période.

S'agissant plus particulièrement des entreprises cotées en bourse, la montée en puissance des contraintes et des exigences financières qui s'exercent sur elles suscite nombre d'interrogations. En effet, dans une part croissante de décisions à caractère industriel (restructurations, délocalisations…), les choix stratégiques semblent davantage dictés par la recherche d'un rendement financier de court terme que par la stabilité de l'emploi des salariés.

Il convient donc de rechercher de nouveaux équilibres susceptibles d'éclairer les actionnaires et les dirigeants dans leurs choix financiers permettant aux salariés de poser l'exigence de la dimension économique et sociale de l'entreprise et d'intervenir dans les débats qui s'y rapportent. A cet égard, il convient d'examiner les effets des mécanismes de participation, tels que l'actionnariat salarié, l'épargne salariale ou encore la présence de représentants des salariés et des actionnaires salariés dans les conseils de surveillance et conseils d'administration.

En dernier lieu, on observe que les relations collectives de travail ont été marquées ces dernières années par un glissement de la négociation du niveau interprofessionnel et des branches vers celui des entreprises. Ce déplacement ne va pas sans poser des problèmes d'équilibre et de cohérence d'ensemble du système français de relations sociales.

Quelques tentatives de renouvellement du dialogue social se font néanmoins jour, dont il convient de prendre la mesure, quand bien même leur contenu fait l'objet de débats. Sont ainsi visés la « position commune » des partenaires sociaux de juillet 2001, mais aussi l'accord relatif au dialogue social conclu dans l'artisanat en décembre de la même année. Cette recherche doit permettre de placer les nouveaux dispositifs dans une culture de relations sociales s'ouvrant au contexte européen.

*

* *

Développer une approche renouvelée du travail nécessite pour notre Assemblée de rappeler, à titre liminaire, les valeurs positives qui s'attachent à cette activité humaine et le cadre de référence dans lequel doivent nécessairement s'inscrire les réflexions prospectives qui la concernent. Le travail doit en effet être regardé comme une clé essentielle de la question sociale, conditionnant à la fois l'efficacité économique et la cohésion sociale du pays.

L'évolution du contenu du travail, le besoin de concilier mobilité du travailleur et protection du travail et enfin la place des acteurs dans l'organisation des rapports sociaux constituent, selon le Conseil économique et social, les domaines d'investigation et de propositions plus particulièrement retenus, de nature à « *mieux valoriser, au sein de notre société, la fonction sociale du travail dans le développement du progrès individuel et collectif, le maintien de notre cohésion sociale, l'affirmation de la solidarité intergénérationnelle* ».

145

NUMÉRO

NOTE FLASH

Assemblée plénière
8 et 9 juillet 2003

Bernard VIVIER

Né le 15 février 1955 à MILLAU (Aveyron). Marié, deux enfants.

Formation

DEA d'histoire sociale - Paris I
Maîtrise de sciences économiques et social, FACO

Fonctions

Vice-président de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
Directeur de l'Institut supérieur du travail
Journaliste de l'information sociale
Vice-président de la Faculté libre de droit et d'économie de Paris (FACO)
Président de l'Institut technique de formation active (ITFA)

Fonctions au CES

Membre du Groupe de la CFTC
Membre de la Section du travail
Membre de la Commission spéciale du Plan

Bibliographie

« *Elections prud'homale de 1979 et 1982 : difficultés pratiques et juridiques* », La Documentation française, 1988
« *Les organisations syndicales* », numéro spécial Liaisons sociales, 1992
« *Les juridictions du travail en Europe* », La Documentation française, 1993
« *Les modalités de rédaction des jugements prud'homaux* », rapport au ministère du Travail, 1994
« *Bricqueville-sur-mer* », 1995
« *André Aumonier, un corsaire de l'Eglise* », Fayard, 1996
« *Les métallos en leur siècle* », Pléiades Editions, 1996

Nombreux articles sur les questions sociales et syndicales

« LA PLACE DU TRAVAIL »
RAPPORTEUR : BERNARD VIVIER

Les incertitudes et les interrogations soulevées par la question du travail doivent être examinées dans un cadre renouvelant son approche. Les éléments de réflexion et les pistes qui pourraient en découler, au-delà de leur diversité et de leur transversalité, appellent à de véritables choix de société.

1. REAFFIRMER LA PLACE CENTRALE DU TRAVAIL ET DEFINIR UN NOUVEAU CADRE DE REFERENCE

Notre Assemblée considère que le travail, malgré un contexte de chômage massif et une incertitude croissante dans le déroulement des parcours professionnels, demeure une valeur centrale pour notre société. Il lui apparaît toutefois nécessaire de prendre en compte les profonds changements intervenus depuis une trentaine d'années et d'en tirer tous les enseignements utiles. Notre Assemblée considère nécessaire de s'orienter vers un objectif de plein emploi, en permettant à toute personne en recherche d'emploi de trouver une activité professionnelle dans un délai raisonnable et à des conditions acceptables. Le plein emploi doit socialiser toutes les personnes et permettre de satisfaire les besoins sociaux.

2. REPENSER LE CONTENU DU TRAVAIL

AMELIORER LES CONDITIONS DU TRAVAIL : Le Conseil souligne l'importance de garantir à chacun un revenu décent, d'assurer une véritable égalité sur le marché du travail et de permettre le libre choix d'un travail à temps partiel. Il s'agit également de mieux concilier travail et vie personnelle et familiale et de préciser les frontières du travail afin d'assurer aux travailleurs le respect de leur vie privée.

PERMETTRE AUX ACTEURS DE PARTICIPER A L'ORGANISATION DU TRAVAIL : Les défis de l'autonomie et de l'initiative appellent à changer le travail avec le concours des hommes et des femmes concernés et à ne pas les laisser seuls face à la gestion de l'incertitude. Les politiques sociales d'entreprises, pour être efficaces, devraient plus systématiquement être pensées avec les travailleurs et leurs représentants.

FAVORISER L'INSERTION DES JEUNES DANS LE MONDE DU TRAVAIL : Notre Assemblée considère qu'il importe d'anticiper les besoins spécifiques des entreprises en termes de métiers et d'assurer un lien entre ces besoins et les formations dispensées, de reconnaître les diplômes et l'expérience professionnelle des jeunes et de développer le recours au tutorat.

REVALORISER LE TRAVAIL MANUEL : Notre Assemblée demande que des moyens nouveaux, tant qualitatifs que quantitatifs, soient consacrés à la revalorisation du travail manuel, qui n'est ni accessoire, ni second.

3. CONCILIER MOBILITE DU TRAVAIL ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

RECONSIDERER LA POLITIQUE DE GESTION DU TRAVAIL PAR LES AGES : Notre Assemblée considère nécessaire d'aménager les conditions de travail des travailleurs âgés, en particulier au regard de la pénibilité de certains emplois, et de rechercher les voies d'un maintien dans l'emploi de ces travailleurs.

OPTIMISER LES MESURES DE RETOUR A L'EMPLOI : Le retour à l'emploi doit se concevoir dans le cadre d'un système de mesures combinant formation, mobilité, protection sociale et programmes actifs du marché du travail. Le Conseil considère que l'approfondissement de l'activation des dépenses sociales constitue l'un des axes majeurs de cette réflexion.

SECURISER ET DYNAMISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS : Notre Assemblée juge nécessaire d'engager une réflexion collective entre l'ensemble des partenaires sociaux et les pouvoirs publics sur les moyens permettant de concilier l'inévitable mobilité du travail et l'indispensable sécurité des travailleurs, afin de prendre en compte les aléas économiques dans les parcours professionnels. Par ailleurs, elle affirme nécessaire de garantir à tous, et notamment aux moins qualifiés, l'effectivité de droits à la formation, dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

4. ELABORER LES BASES D'UNE NOUVELLE FORME DE PARTICIPATION SOCIALE

DEVELOPPER LA PARTICIPATION DES SALARIES ET REAFFIRMER LES MODES LEGAUX DE LEUR REPRESENTATION : Le Conseil estime souhaitable de développer la participation des salariés aux orientations de l'entreprise et de réaffirmer la répartition des compétences en matière de représentation du personnel instituée par le Code du travail. Il estime à cet égard nécessaire de prolonger et d'intensifier les efforts engagés dans ce domaine au niveau des PME et de l'artisanat.

INSTAURER DES PARTENARIATS INTEGRANT LES DIFFERENTS ACTEURS ET NIVEAUX DE POUVOIRS : Le Conseil préconise l'instauration d'un dialogue social permettant d'équilibrer les relations entre Etat et partenaires sociaux. Il souhaite également que les possibilités de négociation et de consultation de l'ensemble des partenaires à tous les niveaux (du bassin d'emploi au niveau européen) puissent être plus souvent mobilisées.

INTENSIFIER LA CONSTRUCTION DU DROIT SOCIAL COMMUNAUTAIRE : Le Conseil encourage la concertation entre les partenaires européens, comme le préconise l'avant-projet de Constitution européenne afin de permettre l'élaboration d'un véritable droit social communautaire.