Comment parler du travail ?

Laurent Berger
CFDT

Si la question se pose, c'est qu'à force de parler d'emploi, on a oublié de parler du travail. Le fléau du chômage a écrasé la réflexion sur les métiers et sur le vécu du travail, au point de laisser croire que la finalité d'une société serait que chacun de ses membres soit en activité, quel qu'en soit le prix et les conditions.

Le discours sur le travail existe cependant, mais il est trop souvent partiel ou vicié, ou capté par quelques spécialistes. On en parle comme d'un coût pour les entreprises ; en conséquence, on le traite comme une variable d'ajustement. On l'accable d'injonctions contradictoires. Il devient alors source de mal-être pour les salariés.

Pourtant le travail, ce n'est pas cela. C'est d'abord une fierté, celle de bien faire son travail, parce qu'on détient un savoir-faire, une compétence professionnelle que l'on a forgée à force d'apprentissages, d'expériences, d'échanges et d'interactions avec d'autres. Certainement pas un simple coût, mais la ressource la plus précieuse de l'entreprise, le vecteur de l'innovation, de la création, de la performance ; un investissement de long terme.

Il faut donc parler du travail pour ce qu'il est ; un des fondements de la société, un vecteur d'émancipation individuelle et le principal créateur de richesses. Il est donc plus que temps de lui redonner toute sa place au cœur de la stratégie de l'entreprise.

Qui mieux que les salariés pour parler du travail ?
Avant d'être « saisi » par des indicateurs, ou « prescrit » par des normes ; le travail c'est de la matière sensible, quotidienne, ancrée. C'est tout ce qui échappe au standard, parce ce que le salarié y met de lui-même ; sa créativité, son tour de main, le sens qu'il donne à son métier : le travail, c'est de la matière humaine !
Alors avant d'être l'affaire des théoriciens et des statisticiens, le travail ce sont les salariés, meilleurs experts de ce qu'ils font et meilleurs orateurs de ce qu'ils vivent. L'organisation du travail, c'est d'abord eux qui la vivent !

Et c'est notre rôle, en tant que syndicalistes, de permettre l'expression et la prise en compte de cette parole. À la CFDT, nous n'avons cessé de questionner et de renouveler nos pratiques pour être toujours en prise avec la réalité des salariés et pour pouvoir agir dessus. C'est le sens des espaces de parole crées par l'accord « qualité de vie au travail » de 2013, qu'il reste maintenant à faire vivre.

Parler du travail est indispensable pour montrer sa réalité au-delà des représentations et des fantasmes. Quand la méconnaissance conduit à la stigmatisation, l'amertume est grande pour ceux qui se retrouvent assignés à ce qu'ils ne sont pas, professionnels caricaturés, ou sans reconnaissance malgré leur

contribution essentielle à la société. La parole confisquée finit toujours par s'exprimer quelque part et souvent au profit d'autres intérêts que ceux des salariés.

Parler du travail, c'est permettre aux salariés d'exprimer leur fierté et leurs identités professionnelles, mais aussi parfois leur ras le bol. Les salariés et les agents que je rencontre régulièrement me disent qu'ils aiment leurs métiers, qu'ils veulent s'approprier pleinement leur travail et y être reconnus ! Les difficultés qu'ils éprouvent trop souvent viennent de l'écart qui se creuse entre leur conception de leur travail et la pauvreté des moyens qu'on leur donne pour le réaliser, parfois aussi, l'étroitesse des objectifs qu'on leur assigne, descendants et incompris. À l'origine de beaucoup de problèmes de santé au travail, comme les risques psycho sociaux, il y a un manque de reconnaissance et l'impossibilité de bien faire son travail.

Parler du travail, c'est surtout faire entendre cette parole dans les lieux où se prennent les décisions économiques. Et c'est notre travail de syndicalistes. Le travail est au cœur de la performance globale de l'entreprise. Son organisation et les conditions dans lesquelles il s'exerce sont des enjeux stratégiques qui ne peuvent pas être laissés à la seule discrétion des employeurs. C'est aux salariés et à leurs représentants de reprendre la main sur ces questions. Ils sont les mieux placés pour identifier les besoins et faire des propositions concrètes pour améliorer leur travail, leur qualité de vie au travail, pour remettre du collectif dans les pratiques.

C'est le sens et la finalité que nous donnons au dialogue social : réinscrire le travail au cœur de la stratégie économique de l'entreprise, dans l'intérêt des salariés et de la compétitivité de l'entreprise.

Parler du travail, c'est urgent : entre un vieux monde qui meurt et un nouveau monde qui nait, le travail se métamorphose et cherche une voie de passage entre menaces et opportunités. Les transitions écologiques, numériques, recomposent les façons de travailler et le contenu même des métiers. Nous ne pourrons plus nous contenter d'adapter à la marge les modèles existants ; il faudra en créer de nouveaux, avec un regard neuf mais surtout en créant les conditions d'un débat collectif. Pour construire des transitions justes, il est urgent de reparler du travail, de ré-entendre ce que les salariés ont à dire sur leur travail.