

Isabelle Ferreras : « sans investissement en travail, pas d'entreprise »

À retenir

Dans notre modèle économique, l'investisseur en capital prend des risques limités à son apport, alors que les travailleurs prennent des risques illimités, pour nourrir et protéger les citoyens confinés, mais aussi en temps normal.

Il faut aller au-delà du droit à l'information et à la consultation pour permettre aux travailleurs et à leurs représentants de peser sur le gouvernement de l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou le CE européen, est un conseil au sein duquel la direction devrait obtenir une décision à la majorité, tout comme elle doit obtenir la majorité des voix du conseil d'administration.

Dans une tribune intitulée « Travail: démocratiser, démarchandiser, dépolluer », signée par plus de 3000 scientifiques issus de plus de 650 universités et parue, le 16 mai dernier, dans 43 médias nationaux sur cinq continents, trois universitaires appellent à un renforcement de la démocratie sociale au sein des entreprises. À l'initiative de la démarche, Isabelle Ferreras, sociologue, maître de recherche au FNRS, professeure à l'université de Louvain, chercheuse associée au Labor and Worklife Program de Harvard, a accordé un entretien à *Liaisons sociales Europe* et *IR Notes*.

Vous appelez avec Dominique Méda et Julie Battilana à démocratiser l'entreprise, en transformant les comités d'entreprise, y compris les CE européens, en une « deuxième chambre » à côté du conseil d'administration au sein de laquelle le top management doit s'assurer d'une majorité pour valider sa stratégie, l'une représentant les intérêts des travailleurs, l'autre ceux des actionnaires. Ce dépassement du rôle d'organe d'information, de consultation, voire de codécision, qui existe dans quelques pays intéresse la Confédération syndicale européenne au plus haut niveau. Comment justifier une telle évolution ?

La crise liée au Covid-19 a révélé aux yeux de tous une réalité que certains ne voulaient pas reconnaître jusque-là : l'investissement essentiel auquel consentent les travailleurs dans les entreprises, que ce soit pour produire de la nourriture, prodiguer des soins ou une tâche aussi modeste qu'enregistrer des marchandises à la caisse du supermarché. Ces travailleurs ont pris le risque de sortir de chez eux, de prendre les transports, d'exercer leur métier. Ce qui jusque-là n'apportait pas de reconnaissance et se réalisait souvent en contrepartie d'un bas salaire a été reconnu comme « essentiel ».

Cette crise conjoncturelle ne fait que révéler un fait majeur : sans

investissement en travail, les entreprises n'existent pas. Or nous fonctionnons actuellement avec un modèle où seul l'apporteur en capital est considéré comme celui qui investit et prend des risques. Pourtant, dans notre modèle économique, l'investisseur en capital prend des risques limités à son apport, alors que les travailleurs – et cette crise l'a rendu indiscutable – prennent des risques illimités, pour nourrir et protéger les citoyens confinés, mais aussi en temps normal. Les travailleurs s'exposent au risque de perdre leur vie, de mettre leur santé en danger, d'être victimes de stress ou même d'atteinte à leur santé mentale. Il faut prendre acte du fait que nous avons mal théorisé une réalité et cela a des conséquences majeures : cet investissement en travail pourtant essentiel ne garantit ainsi aucune place dans la gouvernance de l'entreprise.

Quelle leçon tirez-vous de cette crise ?

Cette crise nous donne une nouvelle chance de comprendre enfin la leçon de l'histoire, exprimée lors de la fondation de l'OIT et de l'adoption de la Déclaration de Philadelphie, qui appelle à nous organiser de façon à ne pas considérer les travailleurs comme une marchandise. Pour cela nous devons, d'une part, « démarchandiser » le travail en garantissant à chaque individu qui le souhaite un travail, que la collectivité pourra mobiliser pour satisfaire les besoins de soins aux personnes et à la planète – face au défi climatique les besoins en travail sont immenses, c'est le projet d'une garantie d'emploi pour toutes et tous – et, d'autre part, démocratiser le travail.

Par quel dispositif envisagez-vous cette démocratisation de l'entreprise ?

Il faut pour cela se demander comment l'entreprise, avec les institutions qui sont les siennes, peut approfondir les amorces de démocratisation lancées dès la fin du XIX^e siècle avec le droit à la négociation collective – une façon de

déléguer à des représentants la défense des intérêts des travailleurs afin de peser collectivement plus lourd dans la négociation –, puis, au sortir de la Seconde Guerre mondiale, cette grande innovation qu'est le comité d'entreprise. Après la guerre, notamment en raison de leur implication reconnue comme essentielle, comme les femmes ont obtenu la citoyenneté avec le droit de vote, les travailleurs ont obtenu le comité d'entreprise. Mais cette institution est encore trop faible. Il faut aller au-delà du droit à l'information et à la consultation pour permettre aux travailleurs et à leurs représentants de peser sur le gouvernement de l'entreprise.

D'un point de vue analytique, il faut saisir que l'entreprise est constituée par deux parties constituantes : ceux qui permettent l'investissement en travail et ceux qui apportent du capital. Pourtant, les premiers restent à la périphérie, hors du gouvernement de l'entreprise, alors même qu'ils la constituent. L'enjeu qui se pose à nous est celui de la capacité de la partie constituante tenue hors du gouvernement de peser sur le gouvernement de l'entreprise.

L'histoire politique des transitions démocratiques bicamérales nous montre le chemin de la double majorité qui devrait s'appliquer aux décisions de l'entreprise : pour valider la stratégie de l'entreprise ou le choix de l'équipe dirigeante, le comité d'entreprise, ou le CE européen, est un conseil au sein duquel la direction devrait obtenir une décision à la majorité, tout comme elle doit obtenir la majorité des voix du conseil d'administration. Nous l'affirmons dans cette tribune, il faut que les travailleurs puissent collectivement valider les projets de la direction ou s'y opposer, pour des raisons d'efficacité économique et de justice démocratique. ■

► Cette tribune, signée par plus de 5 500 personnes, est disponible en ligne (<https://democratizingwork.org>), dans plus de 28 langues, et ouverte à la signature.