

L'avenir du travail

Vivre pour travailler ou travailler pour vivre ? Cette question laisse supposer une opposition qui, dans la réalité, n'existe pas sous cette forme. Le travail fait partie de la vie et la vie ne s'arrête pas au travail. Pour la plupart des gens, leur profession fait partie de leur identité. Le travail rémunéré est le moyen de subsistance le plus répandu et perdre son emploi est un événement traumatisant.

Les conditions de travail évoluent constamment. Alors que grâce au progrès technique le travail lourd est plutôt l'exception, l'organisation et la communication sur le lieu de travail deviennent de plus en plus complexes et exigeantes.

L'attitude vis-à-vis du travail évolue également. Alors que les baby-boomers voulaient encore faire carrière, les représentants de la génération Y accordent une grande importance au sens et à la valeur sociale de leur travail. Savoir dans quelle mesure cette catégorisation médiatique se concrétise effectivement dans la réalité est une autre histoire. Le fait est que le monde du travail est devenu plus complexe, tout comme notre vie privée.

La politique ne sait pas trop comment accompagner ce processus. Les gouvernements doivent veiller à ce que les bases financières et matérielles de la société demeurent stables, mais plus la prospérité augmente, plus les ambitions et les exigences des gens changent. Ce constat n'est pas nouveau. En 1943 le psychologue russe Abraham Maslow stipulait dans sa pyramide des besoins que dans les sociétés prospères, dans lesquelles les besoins de sécurité physique et sociale sont satisfaits, les gens souhaitent avant tout réaliser leurs aspirations individuelles. Quant à savoir dans quelle mesure l'État ou la collectivité peuvent encore être responsables de l'épanouissement personnel de ses citoyens, c'est une autre histoire.

Depuis quelques années, le gouvernement a découvert l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale comme terrain de jeu. Outre le congé parental, le congé paternel, 7 mesures sont actuellement dans le pipeline pour améliorer encore davantage l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

On peut se demander si, dans le feu de l'action, le sens initial du travail rémunéré n'a pas été perdu de vue. Dans un contrat de travail, l'employé s'engage à fournir un certain travail et l'employeur s'engage à rémunérer ce travail. Cette relation de travail évolue de plus en plus vers une relation de fournisseur de services. L'entreprise est responsable que ses salariés peuvent s'occuper des enfants, soigner les membres de sa famille, faire du bénévolat ou s'engager sur le plan culturel.

Tout cela part d'une bonne intention et il est un fait que les entreprises sont prêtes à assumer une responsabilité sociale et sociétale. Mais où se situe le point de rupture où les entreprises, surtout les petites, sont dépassées ? Si l'on en croit les PME, ce point est déjà atteint aujourd'hui.

On a complètement perdu de vue le fait que notre travail collectif, les produits qu'on fabrique et les services qu'on fournit assurent notre prospérité. Les entreprises doivent créer de la valeur. La redistribution et le « social » se feront plus tard par le biais des impôts. C'est en tout cas l'idée qui sous-tend l'économie sociale de marché. Depuis quelque temps, il semble que l'ambition centrale de la politique est d'augmenter le « non-travail », tout en transférant la responsabilité et le coût de ces mesures sur les entreprises. Cela a bien sûr ses limites. Dans les PME, le jour viendra où il ne sera plus possible de faire face à tout cela en termes d'organisation, du moins si l'on suppose un minimum de

rentabilité. Pour les banques, les prestataires de services financiers et l'industrie, la question du lieu d'implantation est de toute façon un facteur qui est constamment réévalué.

Une réduction du temps de travail, telle qu'elle est actuellement évoquée par le LSAP, couplée à une pénurie chronique de main-d'œuvre qualifiée, risque de devenir un point de basculement dans ce contexte.

Les discussions autour du travail et de l'organisation du travail sont généralement laborieuses au Luxembourg, d'autant plus qu'un syndicat voit les relations de travail exclusivement à travers le prisme de la lutte des classes. Ce regard négatif sur le travail rémunéré rend évidemment difficile le développement de nouvelles formes d'emploi plus progressives. Bien que 7 salariés sur 10 ne voient aucune raison de voter aux élections sociales, la vision radicale de l'OGB-L, y compris sa prétention à la représentation générale, marque tout le débat politique, et pas pour le meilleur.

A quoi ressemblera le travail à l'avenir ? Devrons-nous travailler (dur) pour maintenir notre niveau de vie ? Bien sûr que oui ! La journée de 8 heures et la semaine de 40 heures sont-elles les seules formes d'organisation possibles ? Bien sûr que non ! Il y a des moments dans la vie où la famille est au centre et d'autres où le travail est plus important. Une période de référence d'un an serait la base de tous les modèles individuels de flexibilité.

Des modèles de travail plus flexibles ne peuvent pas être décrétés d'en haut. Les solutions doivent être trouvées dans les entreprises entre l'employeur et l'employé. La politique doit développer une vision autonome du monde du travail, différente de celles des syndicats, pour donner un élan à cette flexibilité et la politique doit accorder un peu de confiance aux parties qu'elles réussiront de dégager des solutions mutuellement bénéfiques. Par rapport à la situation actuelle, cela signifie un changement de paradigme. Dans la constellation actuelle et l'état d'esprit qui prévaut, il n'est en tout cas pas possible de moderniser le monde du travail en conciliant performance économique et satisfaction des exigences individuelles.

Romain Schmit

Secrétaire général de la Fédération des Artisans