



IHOES
Institut d'histoire ouvrière,
économique et sociale

Le monde ouvrier a-t-il vécu ?

Par Michel Nejszaten

Pour citer cet article

Michel Nejszaten, « Le monde ouvrier a-t-il vécu ? », Analyse de l'IHOES, n°140, 22 avril 2015, [En ligne] http://www.ihoes.be/PDF/IHOES_Analyse140.pdf.

Après les années de prospérité dont l'envers du décor pour les travailleurs a été abordé dans l'article *Que sont les ouvriers devenus ? La face cachée de « l'âge d'or » ouvrier : le travail productif de 1960 à 1975* (Analyse de l'IHOES N°123 - 18 février 2014), la situation économique s'est fortement dégradée et la « crise » a souvent été invoquée depuis la crise pétrolière de 1973.

Aujourd'hui, la désindustrialisation se poursuit. En Belgique, les emplois manufacturiers sont passés de 37 % de l'emploi total vers 1965 à 13,5 % en 2011¹. En parallèle, les activités de service n'ont cessé de croître et représentaient, à la même date, 79,6 %². Le nombre d'employés dépasse désormais le nombre d'ouvriers en Belgique³. Dans les études statistiques et autres, les ouvriers sont rarement considérés à part, ils se retrouvent dans la catégorie générale des « travailleurs » ou des « salariés », ou encore à rechercher dans l'échantillon le « moins diplômé ». La disparition formelle des ouvriers sera-t-elle effective lorsqu'ils auront acquis – c'est en route par la voie législative et celle des conventions – le même statut que les employés ? Exit la classe ouvrière ?

Pas si vite. Avant les années 1990, les différences avec les employés allaient de soi⁴. Qu'en est-il depuis ? Est-ce que la condition ouvrière reste une réalité spécifique ? Pour tenter d'y répondre, nous vous proposons un survol de la condition ouvrière récente (salaire, organisation du travail, absentéisme...)⁵.

Le salaire

Selon une étude flamande de 2011, sur près de 50 000 travailleurs, le salaire brut moyen d'un ouvrier est de 2 363 euros, celui d'un employé 2 982 euros, d'un fonctionnaire 3 435 euros et d'un cadre 5 157 euros⁶.

L'écart peut être encore plus grand. L'Institut de développement durable a calculé qu'en 2012, le salaire horaire brut est de « 25.80 € pour les employés masculins, 20.50 € pour les employées, 16.30 € pour les ouvriers et 12.70 € pour les ouvrières – soit un écart du simple au double entre les ouvrières et les employés »⁷.

¹ Henri Houben, « Contre la désindustrialisation, changer de logique », *Études marxistes*, n°102, avril-juin 2013.

(URL : <http://www.gresea.be/spip.php?article1190>.)

² *Panorama de l'économie belge en 2012*, Bruxelles, Service public fédéral Économie, P.M.E., Classes moyennes et Énergie, 2013.

³ Secteur privé: 1 169 409 ouvriers, 1 505 881 employés ; secteur public et enseignement: 46 903 ouvriers, 227 020 employés, 427 876 fonctionnaires. ONSS, *Emploi salarié pour le quatrième trimestre 2013*.

(URL : http://www.rs2.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment_full_FR_20134.pdf.)

⁴ Michel Nejszaten, « Que sont les ouvriers devenus ? La face cachée de « l'âge d'or » ouvrier : le travail productif de 1960 à 1975 », Analyse de l'IHOES, n°123, 18 février 2014. (URL : http://www.ihoes.be/PDF/IHOES_Analyse123.pdf.)

⁵ Notons que la situation française se rapproche fort de celle de la Belgique. Les résultats de l'enquête d'Eurofound (voir note 19) pour la France et la Belgique sont convergents, avec du côté des travailleurs français, des conditions de travail plus négatives (intensité du travail, environnement...) que celles des travailleurs belges. Une autre étude confirme les similitudes entre les deux pays, toujours concernant l'organisation du travail (*Alternatives Économiques*, Paris, n°236, mai 2005).

⁶ *JOBAT Salaris Kompas*, SynovateLtd., Gent, Synovate Belgium, 2011.

(URL : http://www.jobat.be/extra/pdf/Jobat_Salary-Survey_Synovate-Report.pdf.)

⁷ Gérard Valenduc, *Baromètre de la qualité de l'emploi et du travail*, Fondation Travail-Université et Confédération des syndicats chrétiens, décembre 2013. (URL : http://www.ftu-namur.org/fichiers/Barometre_qualite_emploi_travail_2013.pdf.)

L'organisation du travail

L'organisation du travail tayloriste a évolué. Au niveau de l'entreprise, la production au plus juste, c'est-à-dire le « flux tendu » (« *c'est donc zéro stock, zéro temps mort, zéro défaut, zéro invendu* »⁸) a été introduite dans les années 1990, l'automatisation s'est généralisée, une autonomie plus grande a été laissée au personnel dans nombre d'entreprises, avec en contrepartie, un contrôle plus strict des résultats⁹. En 2005, deux chercheurs du Centre d'études de l'emploi en France nous informaient de la répartition des types d'organisation du travail dans les entreprises françaises, données qui, selon eux, correspondaient à une réalité analogue en Belgique. Ils nous apprenaient que 39 % des salariés travaillent alors dans des sociétés leur permettant de jouir de beaucoup d'autonomie tout en accomplissant des tâches complexes, 28 % dans des entreprises ayant adopté une organisation du travail « au plus juste » (avec flux tendu, travail en groupe, polyvalence), 14 % sur des lieux de travail où le « taylorisme » était toujours d'application (contraintes de rythme, tâches répétitives) et « 19 % dans des organisations de travail "simples" (travail monotone et mobilisant peu de connaissances) »¹⁰. Une autre étude faisait remarquer que le travail à la chaîne continuait sa progression¹¹.

L'organisation du travail moderne pèse sur la plupart des travailleurs: rationaliser la production est la priorité des chefs d'entreprise, entraînant perte de personnel, surcharge de travail, heures supplémentaires, etc. Sous-traitance et externalisation (services confiés à d'autres entreprises, par exemple) sont fréquentes, ce sont des outils de la flexibilité¹². Les conséquences sociales et sanitaires de cette évolution sont-elles bien estimées ?

Précarisation de l'emploi

Dans la gestion des entreprises, des modifications ont eu lieu ; ainsi, de plus en plus de tâches accessoires sont confiées à des sous-traitants (maintenance, nettoyage, logistique...) et les contrats précaires se développent (intérimaires, contrats à durée déterminée, temps partiel...). La flexibilité en est ainsi facilitée, ce qui implique plus de disponibilité vis-à-vis de l'entreprise¹³.

Les intérimaires sont de plus en plus demandés, il y en a environ 500 000, dont 48 % ont majoritairement le profil type des ouvriers peu qualifiés du secteur industriel. La désindustrialisation s'y fait aussi sentir : le secteur industriel est devenu moins important au cours du temps, au profit du secteur tertiaire¹⁴.

Le travail à temps partiel se répand également : environ 20 % de l'ensemble des salariés tombent sous ce régime¹⁵. 14 % de tous les travailleurs belges ont un contrat temporaire¹⁶.

Le chômage atteint principalement les travailleurs moins scolarisés (parmi lesquels se trouvent de nombreux ouvriers)¹⁷ : en 2004, 16 % de ceux qui avaient terminé l'école primaire ou n'avaient pas de diplôme étaient chômeurs, 12 % de ceux qui avaient un diplôme du secondaire inférieur ; les universitaires étaient moins de 5 %¹⁸.

⁸ Nicolas Latteur, *Flexibilité et organisation du travail, Formes d'organisation du travail et mise en péril des capacités de résistance des salariés*, CEPAG, 2006. (URL : <http://www.fgtb-wallonne.be/sites/default/files/brochures/06-10-10 - NL - Flexibilite COMPLET.pdf>.)

⁹ Voir, par exemple: Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, *Les tensions de temps*, Dossier Éducation Permanente, Juin 2005, Association pour une Fondation Travail-Université. Laurent Vogel insiste sur l'aggravation des conditions de travail dans *Le travail, grand absent du scrutin européen*, ETUI [European Trade Union Institute], un article de la revue en ligne www.dautresreperes.be, © FAR 2014.

¹⁰ *Alternatives Économiques*, Paris, n°236, mai 2005.

¹¹ Élyane Bressol, *Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés*, France, Conseil économique et social, « Avis et rapports du Conseil économique et social », 2004. (URL : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/054000702/0000.pdf>.)

¹² *Actes de la conférence « Le travail flexible à l'aube du 21^{ème} siècle, un défi pour les politiques publiques »*, sous la direction de Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, conférence organisée par Fondation Travail-Université - Curds, Université de Newcastle - Fondazione Pietro Seveso - Labsic, Université de Paris Nord, Bruxelles, le 10 décembre 1999, éd. Fondation Travail-Université ASBL, Namur, 2000.

¹³ Thomas Coutrot, « Néo-libération du travail et autogestion », *GRESEA-Échos*, n°61, Bruxelles, 2010.

¹⁴ Le secteur industriel représentait 45 % des emplois intérimaires en 2003 et 36 % en 2009. Federgon (Fédération des prestataires de services RH), *Profil et satisfaction des travailleurs intérimaires*, 2012.

(URL : http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf-fr/etudes-enquetes/FEDERGON_FR_PROFIEL_INTERIMAIRES_2011.pdf.)

¹⁵ Liesbet Okkerse, Anja Termote, *Singularité des étrangers sur le marché de l'emploi. À propos des travailleurs allochtones en Belgique*, Étude statistique n° 111, Institut national de Statistique, Bruxelles, 2004.

¹⁶ Tom Vandenbrande, Sem Vandekerckhove, Patricia Vendramin, Gérard Valenduc, Rik Huys, Geert Van Hootegeem, Isabelle Hansez, Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans & Hans De Witte, *Qualité du travail et de l'emploi en Belgique*, Traduction du rapport *Quality of work and employment in Belgium*, KULeuven, HIVA, février 2013.

¹⁷ Les ouvriers se situent généralement parmi les travailleurs avec les diplômes de niveau plus bas (voir, par exemple, T. Vandenbrande, *op. cit.*). Le recoupement par secteur d'activité confirme le rapport entre diplôme et statut professionnel, voir : Patricia Vendramin, *Enquête Temps et travail, Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux*, septembre 2007, enquête réalisée en collaboration avec la FEC, © Fondation Travail - Université ASBL, Centre de recherche Travail & Technologies, Namur.

¹⁸ Comité de pilotage permanent de la Fédération Wallonie-Bruxelles, *Données contextuelles et sociodémographiques, Archives, État des Lieux - Premier exercice, données 2004-2005* (URL raccourcie : <http://tinyurl.com/donnees-contextuelles>.)

Le travail répétitif

Une enquête révèle que 45 à 57 % des ouvriers ont des tâches répétitives et que ce pourcentage a tendance à augmenter au fil des années ; même évolution pour les employés dont 29 à 35 % ont des tâches répétitives¹⁹.

Les travailleurs peu qualifiés ont plus fréquemment de courtes tâches répétitives de moins de 1 à 10 minutes²⁰.

Le travail posté (en « équipes »)²¹

« Il est indéniable que la norme de l'horaire de travail stable et diurne est en net recul depuis plusieurs années. »²² Essayons de préciser.

53,9 % des salariés en Belgique francophone auraient un horaire fluctuant, c'est-à-dire qui n'est pas le même tous les jours²³. Cette notion regroupe le travail posté, l'horaire variable d'une semaine, d'un jour à l'autre, selon le mois, la saison... Selon la même source, 72 % des salariés en industrie ont des heures supplémentaires imprévisibles (souvent ou très régulièrement).

L'enquête européenne indique qu'environ 25 % des ouvriers non qualifiés et environ 15 % des ouvriers qualifiés²⁴ ont un travail posté (en « équipes ») ; c'est moins pour les employés²⁵.

En France, on apprend que le travail de nuit se répand, dans des secteurs comme l'électronique, sans nécessité technologique (haut fourneau, par exemple) ou sanitaire (hôpital, par exemple)²⁶.

Les horaires de travail entraînent une gêne pour la vie familiale et sociale pour 59 à 64 % des ouvriers et 60 % des employés²⁷.

L'enquête en Belgique francophone de 2007 allait dans le même sens²⁸.

La pénibilité

Les positions douloureuses concernent 22 à 24 % des ouvriers, et 10 à 11 % des employés, selon la qualification²⁹.

Seulement 52 % des travailleurs à faible qualification estiment que la « charge mentale » de leur travail leur permet de travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite, contre 60 % des travailleurs hautement qualifiés³⁰. Cependant, la charge physique empêche également le Belge de travailler plus longtemps. Alors que près de 1 travailleur sur 2 trouve son emploi mentalement trop lourd, environ 1 travailleur sur 3 (30 %) affirme que les tâches sont physiquement trop éprouvantes pour continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la pension³¹.

Les cadences et les délais

Cadences élevées et délais trop courts vont de pair, pour les ouvriers comme pour les employés. L'évolution aggrave la situation. En 2010, on a observé des cadences élevées pour près de 60 % des ouvriers et pour environ 50 % des employés ; les délais étaient très courts pour environ 60 % des ouvriers et des employés³². Résultat comparable si l'on prend en compte les diplômes³³.

¹⁹ Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) 2010, résultats d'enquête, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (URL : http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_fr.htm.) Cette référence sera abrégée ultérieurement en Eurofound-Belgique 2010.

²⁰ T. Vandenbrande, *op. cit.*

²¹ Des équipes se relaient au même poste, diverses formules existent, comme la rotation selon les horaires suivants : 6-14 h, 14-22 h, 22-6 h.

²² Didier Lebbe (CNE), *Temps de travail et nouvelles technologies*. (URL : www.cne-gnc.be/-/2010/LeDroitMars09Textes/temsp.doc.)

²³ P. Vendramin, *Enquête Temps et travail*, *op. cit.*

²⁴ Curieusement, selon Eurofound-Belgique, en 2010, le pourcentage serait tombé à 9 %, alors qu'il s'élevait respectivement à 14 et à 18 % entre 1995 et 2005.

²⁵ Eurofound-Belgique 2010.

²⁶ Jennifer BUÉ, *Premières informations et premières synthèses, Travail de nuit et du soir pendant dix ans: une progression plus rapide pour les femmes que pour les hommes*, DARES, Paris, octobre 2005.

²⁷ Eurofound-Belgique 2010.

²⁸ P. Vendramin, *Enquête Temps et travail*, *op. cit.*

²⁹ Eurofound-Belgique 2010.

³⁰ Si l'on prend en considération la charge mentale en général (vie privée...): « On constate que seulement 60 % des personnes peu qualifiées se considèrent en bonne santé mentale, contre 77 % des personnes hautement qualifiées. Les cadres (82 %) se sentent également en meilleure santé mentale que les employés (74 %) et les ouvriers (71 %) ». 1 travailleur belge sur 2 estime que son emploi est mentalement trop lourd pour travailler jusqu'à la retraite », Communiqué de presse de Securex du 26 septembre 2013. (URL raccourcie : <http://tinyurl.com/securex-emploi2>.)

³¹ *Ibidem*.

³² Eurofound-Belgique 2010.

³³ « Le sentiment de devoir toujours travailler dans l'urgence diminue avec l'augmentation du niveau du diplôme, probablement parce que la nature du travail et la marge d'autonomie sont également différentes. 63.7 % des salariés ayant un diplôme primaire ou secondaire partagent ce sentiment ; ils sont environ 51 % parmi les détenteurs de diplômes de niveaux de diplôme plus élevés (supérieur court et long) ». P. Vendramin, *Enquête Temps et travail*, *op. cit.*

Le « progrès » technologique ne favorise pas les travailleurs : « [Les] études Chronopost IPSOS [...] le démontrent : l'utilisation des TIC [technologies de l'information et de la communication] augmente la durée effective des utilisateurs de ceux-ci, mais augmente également le rythme de travail. Tout cela pour le même salaire. Les TIC peuvent donc nous faire travailler plus et plus durement... sans gagner davantage ! »³⁴

L'environnement

Les enquêtes concordent : les ouvriers les moins qualifiés sont les plus mal lotis.

« [Plus] d'1 travailleur sur 4 (28 %) indique que son environnement de travail actuel (ex. le bruit, la lumière ou la température) ne lui permet pas de travailler jusqu'à l'âge légal de la pension. »³⁵

« L'exposition aux risques n'est cependant pas répartie uniformément étant donné que les hommes, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés sont davantage confrontés à un environnement de travail à risque que la moyenne. »³⁶

L'enquête européenne de 2010 donne des chiffres plus précis pour la Belgique : les vibrations gênent 37 à 60 % des ouvriers et 11-12 % des employés (en hausse) ; le bruit gêne 42 à 56 % des ouvriers et environ 20 % des employés (en hausse) ; 19 % des ouvriers et 8-9 % des employés manipulent des produits chimiques³⁷.

Témoignages sur l'évolution de l'organisation du travail

ARCELOR-MITTAL (SERAING)

Automatisation et sous-traitance ont été introduites durant la même période. Dans le secteur du chaud, les tâches des ouvriers ont été augmentées, entraînant une surcharge de travail en échange d'une hausse salariale. Pour les employés, l'évolution a été fort semblable. En 2013, nous recueillons les témoignages sur ces sujets d'un délégué syndical ouvrier et d'un employé prépensionné. En voici quelques extraits significatifs :

« Les changements importants ont eu lieu quand Arcelor a acheté Usinor. De manière générale, chacun avait sa tâche, on était encore bien ; maintenant, on greffe d'autres tâches.

Dans les années 90, tout a été informatisé dans des secteurs comme le haut fourneau, des ordinateurs ont été achetés en masse. Les bureaux ont aussi été informatisés. On ne savait pas bien les utiliser, on apprenait sur le tas. Fin des années 90, l'informatisation était générale.

Avec Arcelor, début 2000, des formations accélérées ont été organisées, il fallait suivre.

À partir de 2002, il y a eu une réduction des effectifs. Le personnel du haut fourneau a été réduit d'1/4 à 1/3, vers 2009-2010, et Arcelor a fait appel à des firmes extérieures pour la manutention (pour des travaux physiques pénibles : débloquer une trémie de chargement avec une pelle, utiliser des barres...).

En 2013, l'accord patronat-syndicats est de ne conserver que 945 travailleurs du froid.

Le travail dans le haut fourneau consiste en des tâches de surveillance à des postes de commande pour le chargement ; des fondeurs doivent cependant déboucher le haut fourneau (travail physique) et surveiller la coulée, sous le contrôle de caméras.

Depuis la fin des années 90, les salariés (ouvriers) ont plus de tâches. Ils vont à plusieurs postes de travail pour une faible augmentation de salaire ; on leur dit que tel jour, ils iront à ce poste, tel jour à un autre poste, c'est ce qu'on appelle "le salaire à compétences", c'est de la flexibilité. Comme les ouvriers veulent accéder à plus de postes pour gagner plus, il règne depuis un climat détestable.

Il y a eu des mouvements de grève durant plusieurs jours, de 2002 (Arcelor) à 2011 (Arcelor-Mittal) et de longues négociations dans certains secteurs pour obtenir de meilleurs salaires.

Au début [fin des années 1990], les ouvriers étaient assez nombreux et pouvaient effectuer quelques fonctions en plus, mais après les restrictions, de nombreux travailleurs du jour et certains à pauses ont dû travailler pendant 16 heures d'affilée ; les ouvriers à pauses du chaud se sont opposés et le maximum a été fixé à 12 heures. Par après, la maintenance a fonctionné ainsi !

Cette flexibilité n'a pas été négociée, il n'y a pas de description analytique des fonctions.

Avant, il y avait des hommes en réserve pour les pauses et un système de garde pour ceux qui font le jour, ça a fonctionné pendant 3 ou 4 années. La production était faite, mais en travaillant plus pendant les deux pauses de jour (6-14 h et 14-22 h) et en ralentissant pendant la pause de nuit (22-6 h) ; les cadres fermaient les yeux. Maintenant, le chef de service contrôle, même la nuit.

Dans le secteur du froid, le travail est plus pénible, car ils travaillent sur de plus petites machines, ils restent tout le temps à leur poste et ils ont donc plus de surveillance.

L'administratif a fort diminué. Les employés administratifs ont dû se plier à des normes de procédure de plus en plus strictes. Ils n'avaient plus d'initiative, ce qui a entraîné de la frustration, un malaise, des conflits avec les collègues et le burn-out. Même le bureau de recherche est soumis à des règles strictes.

L'ambiance est plombée. Les ouvriers sont également dégoûtés, il y a eu en octobre 2013 le suicide d'un brigadier qui a laissé une lettre mettant en cause la direction. »

³⁴ D. Lebbe (CNE), op. cit.

³⁵ Communiqué de presse de Securex, 2013, op. cit.

³⁶ T. Vandenbrande, op. cit.

³⁷ Eurofound-Belgique 2010.

BELGACOM

L'autonomie croissante s'est accompagnée d'une déqualification dans plusieurs secteurs ; la sous-traitance a également été développée. En 2014, un travailleur nous expliquait :

« Je suis entré à la RTT (Régie des Téléphones et des Télégraphes) en 1987, qui appartenait encore à l'État.

[Brève description du Service technique :]

Quand j'ai débuté, le Service technique gérait les centraux téléphoniques de type électronique. Quand un câble sous-terrain était en panne, on faisait appel à des jointeurs qui étaient des A3 (ouvriers qualifiés). Les électriciens allaient aux bornes et chez les clients. Un chef A1 (ingénieur) gérait l'équipe des électriciens A3. Les A4 (ouvriers non qualifiés) installateurs remplaçaient les téléphones des clients.

C'est à partir de 1993 que les changements ont eu lieu. Avec l'informatique, on n'avait plus accès au matériel. Les A4 et les A3 ont progressivement disparu des centraux téléphoniques, il restait les chefs A1 et les techniciens A2.

Les A4 et les A3 s'occupaient encore du réseau extérieur et des raccordements.

[Les restructurations :]

Vers 1993, le national a repris la gestion des Régions qui sont devenues moins autonomes. La RTT est devenue une société privée de droit public, avec des actionnaires étrangers et s'est appelée Belgacom en 1994. La concurrence a remplacé le monopole. Il fallait conserver les clients, alors qu'avant, le client ne pouvait pas changer de société, la sanction était absente.

Le secteur "service au client" est composé de deux structures : la "market" (entreprises) et le "résidentiel" (clients privés). Le service "market" s'occupe de produits fort diversifiés et complexes : il y a des centrales d'appels modernes où un fil concerne 256 personnes ! Avant, c'était plus simple, on installait une centrale téléphonique chez un client pour relier 2, 3 à 6 lignes, il n'y avait pas encore Internet, on utilisait la mécanique. Avec Internet et l'informatique, il y a eu l'apparition de réseaux informatiques pour la gestion des entreprises. Le travail est devenu tout à fait différent, il a fallu s'adapter à chaque client.

Les A4 ont été remplacés par les A3.

Prenons l'exemple des centraux téléphoniques. Comme la demande de lignes fixes était en baisse, le A1 chef de section n'avait plus de personnel, il s'occupait de tout dans la gestion des centraux téléphoniques. Actuellement, la fonction du A1 n'existe plus, les lignes fixes sont devenues désuètes, ce sont des Indiens qui gèrent les centraux à partir de leur pays ! S'il y a une panne, un A1 intervient et répare, ce travail implique une déqualification du A1 à qui d'autres tâches sont confiées pour l'occuper (par exemple, la gestion des données). La fin des centraux est fixée pour 2017, les lignes fixes seront alors gérées par Internet avec de nouveaux équipements.

D'autres métiers sont apparus avec l'essor d'Internet. Ainsi, le technicien de la structure "market" doit prendre en charge et mémoriser énormément de produits différents, il doit s'y connaître en informatique pour être capable d'installer les appareils et de réparer les pannes éventuelles. Cependant, son travail implique aussi bien de forer un mur, de placer des câbles électriques et de configurer un appareil ! Le travail est parfois fort lourd.

Pour la structure "résidentiel", un technicien installe et dépanne un seul type de modem. Le travail est plus simple, plus routinier, voire monotone. Récemment, l'installation a été confiée à un sous-traitant.

De même, l'installation des câbles dans les rues est assurée par des sous-traitants, Belgacom prend en charge les dépannages.

La sous-traitance est parfois plus chère, mais elle est plus flexible ; quand il n'y a pas de travail, il n'y a plus de frais.

[Les conditions de travail :]

Il y a une forte pression sur les prix, sur les conditions de travail qui sont scandaleuses pour les sous-traitants. Ils sont soumis à la concurrence.

Chez Belgacom, les conditions de travail sont plus correctes, dans le respect de règles de protection, etc.

Pendant la période de restructuration, des pressions ont été exercées sur les travailleurs pour augmenter les rendements, la productivité du travail. La pression était plus ou moins forte selon le type de travail. Beaucoup ont pété les plombs, ont mal vécu cette période. Parfois, le travailleur a connu 3 ou 4 restructurations. Il fallait oublier tout ce que l'on avait appris, suivre des formations, apprendre un nouveau métier, ce n'était pas de petits tournants.

La pression existe encore : par exemple, il faut autant de dépannages par jour. Il existe un système d'évaluation du personnel en fonction de certains critères. Les résultats influencent le montant de la prime de fin d'année. Le chef de section attribue les cotes et est lui-même coté ! »

CAISSIÈRES DE GRAND MAGASIN

Le rapprochement de la condition ouvrière et de la condition de certaines couches d'employés est sans doute le mieux illustré par le travail de caissière. Quelques extraits de témoignages sont éclairants³⁸.

« [Les cadres] s'arrangent toujours évidemment. Si tu as trois contrats à durée déterminée, ils sont obligés de te donner un CDI [contrat à durée indéterminée]. Alors ils s'arrangent. Ils donnent deux contrats déterminés et un contrat de remplacement, du coup cela ne compte plus. Et puis, j'ai eu une pause de deux mois ; du coup, cela annule le reste » explique une dame de 23 ans, caissière dans un grand magasin en Belgique.

Une autre caissière belge de 32 ans, précise : *« J'ai un 18 heures. C'est un 18 heures officiel. Évidemment, ils profitent des temporaires justement pour faire des heures en plus. Comme tu es là comme temporaire, tu n'oses rien dire. Alors quand on te demande de faire des heures en plus, tu acceptes. [...] »*

Le journaliste Michel Frédéric constate : *« La répétitivité des tâches et la monotonie du travail les identifient même, dans une certaine mesure, aux travailleurs à la chaîne. Elles se plaignent de souffrir de problèmes de santé récurrents. En plus de la fatigue, elles parlent de douleurs multiples (au niveau des poignets, des épaules, du dos et de la nuque) qui mènent régulièrement à l'apparition de tendinites. »*

« C'est vrai qu'ici il y a parfois des absences prolongées. Au fait, il y en a beaucoup qui ont des problèmes de tendinite parce qu'on fait toujours les mêmes mouvements. C'est surtout les plus âgées. Elles travaillent aussi souvent avec un bandage ou une sorte d'attelle à la main. Et puis il faut aussi déplacer les paniers qui se trouvent aux caisses. Nous, on doit les regrouper et les remettre à l'entrée du magasin. Il y en a une qui s'est cassé le dos en faisant ça. Elle a été en maladie pendant un petit temps. »

« C'est fréquent d'avoir mal au poignet ? », questionne encore le journaliste.

« Moi, ça m'arrive déjà maintenant. C'est musculaire. J'ai aussi mal à la nuque et aux épaules. Six heures, c'est quand même long en caisse. Tu fais le même mouvement. Quand tu as du monde, ce n'est quand même pas super top. »

³⁸ Michel Frédéric, *Les multiples facettes de la pénibilité. Analyse du métier de caissier*, JIM, Journal Indépendant et Militant, mars 2010. (URL : <http://www.lejim.info/spip/spip.php?article90>.)

Les maladies professionnelles

De 1963 à 2013, environ 160 000 victimes de maladies professionnelles ont reçu une indemnité pour une incapacité de travail permanente et plus de 42 000 personnes sont décédées d'une maladie liée au travail. Le nombre de cas indemnisés pour cause d'invalidité permanente a légèrement baissé ces dernières années, mais la hausse a repris en 2013³⁹ en raison principalement de la reconnaissance en tant que maladie professionnelle de la tendinopathie des membres supérieurs (épaule, poignet ou coude).

Ces chiffres impressionnants montrent que les maladies professionnelles sont encore toujours très actuelles en Belgique.⁴⁰

On sait que les pathologies, qui ont un long temps de latence, comme le cancer, sont rarement reconnues en tant que maladie professionnelle. Peu de cancers sont reconnus (ceux provoqués par l'amiante, le benzène la poussière du bois, les rayonnements ionisants sont les plus courants)⁴¹.

Pour beaucoup de maladies, le lien est très difficile à établir ; de plus, ce lien n'est pas toujours direct, quand, par exemple, un travail pénible entraîne un mode de vie où le « défolement alimentaire » occupe une trop grande place (d'où obésité...). Nous pourrions aussi faire référence à l'augmentation des troubles psychiques, mentaux liés aux conditions de travail.

Les accidents de travail

En Belgique, les accidents du travail bénins, qui ont provoqué une incapacité temporaire, sont en constante diminution. Le nombre d'accidents mortels diminue aussi. Par contre, les accidents déclarés qui ont provoqué une incapacité permanente n'ont pas régressé. Ils se comptent en milliers chaque année. Dans le secteur privé, des chiffres récents (2009) dénotent pour les ouvriers une augmentation du risque d'accidents par rapport à il y a 30 ans. Pour les employés, le chiffre de 2010 est supérieur au niveau de 1980⁴².

En Belgique, en 2010, 164 personnes sont décédées à la suite d'un accident du travail et 19 449 personnes ont subi un handicap permanent.

Toutefois, les statistiques officielles ne concernent que les accidents déclarés.

La sécurité est encore loin d'être prioritaire partout. « *Sur les 55 986 contrôles réalisés en 2010, 51 % ont permis de constater des infractions à la législation en matière de sécurité. Pourtant, cette année-là, seules 309 infractions ont donné lieu à des poursuites pénales, un accord à l'amiable ou une amende administrative [...].* »⁴³

La baisse des accidents de travail serait due à la désindustrialisation (entraînant une baisse des postes à risque) et à l'amélioration des conditions de travail.

Les accidents de travail les plus fréquents ont lieu respectivement dans la construction, le transport et l'industrie manufacturière.

Cependant, les ouvriers ont cinq fois plus d'accidents de travail (et sur le chemin du travail) que les employés⁴⁴.

Les maladies et l'absentéisme

Les conséquences du travail sur la santé, ainsi que sur la vie familiale et sociale sont importantes. En 2010, 29 % des ouvriers et 17-19 % des employés estimaient que leur santé était affectée par le travail⁴⁵.

Une différenciation entre ouvriers et employés apparaît par le biais de l'absentéisme, qui est un reflet de l'état de santé. L'état de santé des travailleurs avec des diplômes de niveau inférieur est nettement moins bon que celui des diplômés du supérieur. « *Les scores les plus mauvais, sauf pour la santé psychologique et le bien-être psychologique positif, sont observés pour les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage et les professions élémentaires.* »⁴⁶

³⁹ Avec 9 432 nouvelles décisions d'indemnisation.

⁴⁰ 55.000 Belges perçoivent des indemnités pour maladie professionnelle, Jobat.

(URL : <http://www.jobat.be/fr/articles/55000-belges-percoivent-des-indemnites-pour-maladie-professionnelle>.)

⁴¹ Voir, par exemple: Dr Cécile Surleraux, *Cancers d'origine professionnelle en Belgique*, Service de Prévention des Médecines du travail des Communautés française et Germanophone de Belgique, 2013.

(URL : http://www.spmt.be/site-fr/documentation/pdf/nospubli/dossmpmt/inf_scient_dos_25.pdf.)

⁴² CSC, *Dossier accidents du travail: radiographie des chiffres et des assureurs belges*, csc-en-ligne.be, 2012 ; même constatation pour la France : voir É. Bressol, *op. cit.*

⁴³ CSC, *Dossier accidents du travail...*, *op. cit.*

⁴⁴ Union wallonne des entreprises et Partena, *Les absences au travail 2012-2013, Évolution de la situation en Région wallonne de juillet 2012 à juin 2013*, 2014. (URL raccourcie : <http://tinyurl.com/uwe-cadences>.)

⁴⁵ Eurofound-Belgique 2010.

⁴⁶ T. Vandenbrande, *op. cit.*

En 2012-2013, les ouvriers étaient deux fois plus absents que les employés et l'écart pour les incapacités de longue durée grandit⁴⁷. Parmi les causes, « *la charge physique du travail et le manque de variété de la fonction [...]*. »⁴⁸

Si l'on doute du lien relativement étroit entre la profession et la santé, demandons-nous quels sont les secteurs d'activité où le taux d'absentéisme est le plus grand ?

Ces secteurs sont ceux où l'on trouve le plus d'ouvriers aux tâches pénibles : construction, industrie manufacturière, transport ; des exceptions peuvent néanmoins être citées : le secteur des soins de santé et de l'action sociale. Le taux d'absentéisme le plus bas se situe dans le secteur des... activités financières⁴⁹.

Quelles sont les maladies les plus fréquentes ?

Dans la Belgique de 2008, pour nombre de maladies (les affections cardiovasculaires, le diabète, les affections pulmonaires chroniques, l'ulcère gastrique ou duodénal, etc.), le risque est plus élevé lorsque le niveau d'éducation baisse. « *Le pourcentage de personnes qui souffrent d'une maladie chronique diminue lorsque le niveau d'éducation s'élève.* »⁵⁰.

L'hypertension, l'arthrose frappent plus les moins diplômés⁵¹.

La charge de travail provoque les TMS (troubles musculo-squelettiques), qui sont en forte augmentation et qui concernent également les employés⁵².

L'obésité atteint plus les personnes les moins diplômées. « *Plus le niveau d'instruction est faible, plus ce problème est fréquent : 58 % des personnes ayant le niveau d'éducation le plus faible est en surpoids, et 20 % d'entre elles souffrent d'obésité.* »⁵³

L'absentéisme n'est pas entièrement indicatif de l'état de santé des travailleurs. Ainsi, il faut savoir que, selon une étude de 2013 menée par les médecins de l'Université de Gand, « *environ la moitié des travailleurs malades vont travailler* »⁵⁴. C'est ce qu'on appelle le « présentéisme » !

En 2010, une question semblable avait été posée : avez-vous travaillé les 12 derniers mois en étant malade? 41 % des ouvriers non qualifiés, 50 % des ouvriers qualifiés, 47 % des employés moins qualifiés et 52 % des employés plus qualifiés ont répondu oui !⁵⁵ Si la convergence des chiffres entre ouvriers et employés est réelle, qu'en est-il des raisons d'aller au travail en étant malade ? Peur de perdre son emploi ? Attachement à l'entreprise ?

Espérance de vie en bonne santé et mortalité

Une autre façon d'apprécier la santé de la population est de se tourner vers la notion d'espérance de vie en bonne santé, qui est de plus en plus utilisée à côté de l'espérance de vie (EV). Ce n'est pas un hasard, car, par exemple, dans l'Union Européenne, depuis 2005, en moyenne, les années gagnées en EV ont été des années avec incapacités⁵⁶.

Les ouvriers et les personnes ayant peu étudié sont les plus concernés. Ce sont les femmes qui subissent le plus les inégalités en Belgique : une femme de 25 ans avec un diplôme du supérieur peut espérer vivre plus de 47 ans en bonne santé ; à l'autre extrémité, une femme sans diplôme peut vivre 18 ans de moins en bonne santé⁵⁷ !

L'inégalité dans la mortalité existe toujours.

À 25 ans, un diplômé du supérieur en Belgique peut espérer vivre 80 ans. S'il n'a qu'un diplôme du primaire, il vivra 6 ans de moins et sans diplôme, 7,5 ans de moins⁵⁸.

⁴⁷ Union wallonne des entreprises et Partena, *op. cit.*

⁴⁸ *L'absentéisme de longue durée en forte croissance*, Securex, Info Presse 29/10/2013. (URL raccourcie : <http://tinyurl.com/securex3>.)

⁴⁹ Union wallonne des entreprises et Partena, *op. cit.*

⁵⁰ Johan Van der Heyden, *Affections chroniques, Enquête de santé par interview*, Bruxelles, Institut Scientifique de Santé Publique, 2008.

⁵¹ *Ibidem.*

⁵² Voir, par exemple, É. Bressol, *op. cit.*

⁵³ Van der Heyden J., Gisle L., Demarest S., Drieskens S., Hesse E., Tafforeau J., *Enquête de santé, 2008. Rapport I - État de santé. Résultats principaux*, Bruxelles, Direction Opérationnelle Santé publique et surveillance, Institut Scientifique de Santé Publique, 2010.

(URL : https://his.wiv-isp.be/fr/Documents%20partages/HS_summary_FR_2008.pdf.)

⁵⁴ ABVV, *Liever ziek dan aan't werk?*, 2013 (URL : <http://www.abvv.be/web/guest/files-nl/-/file/1767416>.)

⁵⁵ *Eurofound-Belgique 2010.*

⁵⁶ Boris Bellanger et Caroline Tourbe, « L'espérance vie en bonne santé, elle baisse ! », *Sciences et Vie*, juin 2013.

⁵⁷ *Tackling Health Inequalities in Belgium, L'inégalité sociale en matière de santé reste tenace en Belgique*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, 2010.

⁵⁸ *Tackling Health Inequalities in Belgium, op. cit.*

Lien entre profession des parents, parcours scolaire et santé des enfants

La condition ouvrière concerne évidemment aussi les enfants, ce qui est rarement évoqué. Ainsi, une grande inégalité de chance existe au niveau de la poursuite de la scolarité vers l'enseignement supérieur en fonction du niveau d'enseignement des parents.

« Les hommes dont les parents ont obtenu tout au plus un diplôme de l'enseignement primaire ont [...] 45 % de chance en moins que la moyenne d'être diplômés de l'enseignement supérieur. [...] »

Chez les femmes, le schéma global est assez similaire. [...] Toutefois, il existe une différence remarquable en ce sens où les filles ont systématiquement sur toute la ligne, quelle que soit la position de départ, une scolarité beaucoup plus réussie ». ⁵⁹

Il existe aussi une inégalité dans la santé des enfants. Ceux dont les parents ont tout au plus un diplôme de l'enseignement primaire sont le plus souvent en moins bonne santé ⁶⁰.

De manière générale, de mauvaises conditions de travail nuisent à la solidité de la famille, ainsi qu'au « bien-être physique et social des enfants et leur scolarité ⁶¹ ».

Conclusion

Les quelques données sur l'organisation du travail, la pénibilité du travail, le rythme dicté par des délais, l'absentéisme, les accidents de travail, l'environnement, le salaire, l'espérance de vie en bonne santé, la scolarité des enfants, etc., révèlent des différences significatives entre les deux statuts professionnels. La transformation effective des ouvriers en employés n'est donc pas à l'ordre du jour, même si noyés avec les employés, ils sont déjà bien en voie de disparaître des études et statistiques; la nouvelle législation harmonisant les deux statuts accélérera sans doute le processus...

Néanmoins, le sort des employés a tendance à se détériorer dans le même sens que les ouvriers, si l'on se fie aux quelques paramètres abordés ici. Leur travail même a tendance à converger, notamment parce que l'informatique est orientée de façon à créer des similitudes dans les gestes du travail.

De manière générale, en Belgique : 59 % des ouvriers, 49 % des employés et 36 % des cadres sont actuellement mécontents de leur situation au travail, particulièrement de la relation entre le salaire et la prestation ⁶².

Le choix de négocier une hausse de salaire en échange d'une charge de travail plus « lourde » n'a-t-il pas occulté les conséquences réelles et à long terme pour la santé, pour la vie familiale et sociale ? ⁶³ Le vaste champ des conditions de travail des ouvriers et des employés mériterait plus de recherches scientifiques et plus d'interventions pour en modifier la nature.

Des perspectives

Dès que l'on pénètre dans le cœur de l'organisation du travail, il est visible que la condition ouvrière reste une réalité même si le nombre d'ouvriers diminue ; d'ailleurs nombre d'employés se rapprochent d'une condition semblable. Le sort des ouvriers a empiré depuis « l'âge d'or » où tout avait été mis en place pour préparer une détérioration de leur condition. Lorsque la désindustrialisation et le chômage ont exercé leurs ravages, les combats syndicaux sont devenus défensifs : maintenir l'emploi ou obtenir un « bon plan social » pour les licenciés, éviter des pertes de salaire, préserver la sécurité sociale, pas d'amélioration en vue, peu de perspectives autres que « sauver les meubles ».

Cependant, on est en droit de se demander pourquoi l'aggravation des conditions de travail pour la plupart des ouvriers (et des employés) n'a pas provoqué de contestation vigoureuse ? La technologie moderne, l'organisation du travail qui lui est liée apparaissent sans doute comme des monstres impossibles à dompter. Intervient aussi le marchandage classique : hausse de salaire contre acceptation d'un travail plus intensif, plus lourd, plus monotone, plus dangereux ; ce marchandage a évolué le plus souvent en « emploi sauvegardé contre travail plus pénible ».

⁵⁹ Herman Van Oyen, Patrick Deboosere, Vincent Lorant, Rana Charafeddine (Eds.), *Les inégalités sociales de santé en Belgique*, Gent, Academia Press, 2010.

⁶⁰ *Ibidem*.

⁶¹ É. Bressol, *op. cit.*

⁶² JOBAT, *op. cit.*

⁶³ Voir : Michel Nejszaten, « Que sont les ouvriers devenus ? La face cachée de "l'âge d'or" ouvrier : le travail productif de 1960 à 1975 », Analyse de l'IHOES, n°123, 18 février 2014, [En ligne] http://www.ihoes.be/PDF/IHOES_Analyse123.pdf.

Il y a bien des tentatives pour changer les choses, soit à l'initiative de la direction, soit à l'initiative des travailleurs. Relevons-en quelques-unes.

1) Une réaction immédiate aux mauvaises conditions de travail serait de tabler sur l'ergonomie et de modifier la conception des machines.

Toutefois, un bilan de l'ergonomie en France est plus que réservé : « *De nombreux travaux ont montré l'efficacité des interventions ergonomiques pour construire les meilleurs compromis possibles entre les enjeux de santé et les enjeux de performance dans l'entreprise. Néanmoins, beaucoup de ces travaux insistent aussi sur le caractère éphémère des résultats obtenus* »⁶⁴.

2) Plus en phase avec l'actualité d'un certain nombre d'entreprises, diverses mesures sont prises pour améliorer l'environnement et économiser l'énergie.

La « chimie verte » fait partie de ces projets à large échelle qui pourraient entraîner une moindre utilisation des produits toxiques et améliorer ainsi le sort des travailleurs, de la population et préserver la nature dans une certaine mesure⁶⁵. Par exemple, dans la peinture, des entreprises substituent des produits et des matières premières dangereuses ou, dans la tannerie, modifient des procédés et réduisent les dommages environnementaux. Des chercheurs constatent toutefois le peu d'empressement de la plupart des entreprises : « *Il ressort du volet belge de l'enquête [...] que la réduction des atteintes à l'environnement, la réduction de la consommation d'énergie et la réduction de la consommation des matériaux ne constituent pas des incitants majeurs à l'innovation* »⁶⁶. Les coûts sont parfois importants pour la recherche, pour l'achat de nouveau matériel ou de nouveaux produits, pour les mises au point, etc. Par conséquent, le chemin à parcourir semble encore bien long et les intérêts à court terme sont des freins tellement puissants...

3) « *[La] richesse produite a énormément augmenté en trente ans. Une répartition plus égalitaire de cette richesse permettrait de financer des dépenses de protection sociale en hausse constante.* »⁶⁷

« Faire payer les riches » est une vieille revendication du mouvement ouvrier. Elle a eu son utilité pour sortir les travailleurs de la condition misérable, inhumaine des débuts du capitalisme. Lorsqu'est survenu « l'âge d'or », les revenus ont fortement augmenté, mais n'ont pas changé la condition ouvrière, bien au contraire. Faut-il maintenant prioritairement un objectif qui est subordonné à une relance de l'économie – plus qu'hypothétique –, lourde de nouvelles nuisances... qui entraîneront une accélération des dépenses en soins de santé ?

4) Une enquête de 2003 dans des entreprises « alternatives » avait entre autres objectifs de déceler d'éventuelles avancées dans le domaine de l'organisation du travail en faveur des travailleurs. L'échantillon comprenait 16 coopératives (plus une entreprise à finalité sociale), 17 sociétés privées, 6 associations sans but lucratif et 7 indépendants.

L'alternatif dans la production se présente essentiellement sous forme d'artisanat moderne : petite entreprise soucieuse de la qualité des produits, de l'écologie, de relations humanistes en général. Les divisions du travail sont traditionnelles (hiérarchie, répartition des tâches), sauf dans les coopératives de quelques personnes où une certaine polyvalence fonctionne. Les heures de travail sont en général souples, sauf pour les responsables qui prestent beaucoup. Les revenus sont plutôt bas. Quand l'entreprise grandit, les tâches répétitives augmentent, parfois le savoir-faire de type artisanal est mieux mis en valeur.

La démocratie dans l'entreprise passe par des assemblées générales, la divulgation d'informations, mais on y observe une faible participation du personnel peu motivé, celui-ci faisant preuve de conscience professionnelle sans plus dans le meilleur des cas.⁶⁸

C'est mieux que dans la plupart des entreprises, peut-être qu'une voie s'ouvrira à des changements profonds quand les travailleurs interviendront dans l'organisation du travail, la gestion, etc. On en revient au *vieil* objectif (est-il périmé ?) de supprimer la division du travail manuel et intellectuel : schématiquement, les tâches des ouvriers devraient évoluer grâce notamment à des innovations technologiques, de telle sorte que les tâches pénibles et répétitives se réduiraient fortement et que les responsabilités deviendraient équivalentes entre les membres du personnel.

⁶⁴ 41^e congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française, *Ergonomie et santé au travail - Transformations du travail et perspectives pluridisciplinaires*, Caen, 2006.

⁶⁵ « La thématique d'ensemble du plan chimie verte et biocarburants est celle du verdissement de la chimie, qu'elle réduise son impact environnemental mais également celui de l'ensemble de l'industrie, grâce à la diffusion de toutes les innovations qu'elle pourra apporter », pointe le conseiller en charge des filières d'avenir au cabinet du ministre du Redressement productif Raphaël Keller, *Actu-Environnement*, 4 juillet 2014. (URL raccourcie : <http://tinyurl.com/actu-biosources>.)

⁶⁶ Cécile Patris, Françoise Warrant, Gérard Valenduc, *L'innovation technologique au service du développement durable*, Namur, Centre de recherche Travail & Technologies Fondation Travail-Université ; Résumé du rapport final de la recherche *L'innovation technologique au service du développement durable* (HL/DD/020), remis le 28 février 2001 aux Services fédéraux des affaires scientifiques, techniques et culturelles (SSTC), dans le cadre du programme « *Leviers du développement durable* ».

⁶⁷ Laurent Vogel, *Le travail, grand absent du scrutin européen*, ETUI [European Trade Union Institute], un article de la revue en ligne www.dautresreperes.be – créé le 30 avril 2014, © FAR 2014.

⁶⁸ M. Nejszaten, *Balade dans un autre monde*, éd. Vivre... S, Seraing, 2003.

5) Reprenant et prolongeant certaines traditions du mouvement ouvrier, un chercheur français se prononce pour une solution plus radicale : l'autogestion démocratique. Il pose des conditions : les travailleurs, même les moins qualifiés, doivent avoir « *une compréhension et une maîtrise au moins pratique des enjeux principaux du travail et de l'entreprise, une capacité à élaborer collectivement des propositions et à trancher en connaissance de cause, une aptitude à contrôler effectivement l'activité des gestionnaires à qui les décisions courantes sont déléguées, un haut niveau de conscience politique et civique* ». De plus, les conditions de travail doivent permettre une participation active des travailleurs⁶⁹.

Ces bonnes intentions ont-elles jamais été mises en pratique ?

Selon la Commission Alternatives d'ATTAC-France, les « usines récupérées » d'Argentine seraient un modèle pour parvenir à une autogestion démocratique : « *L'Argentine est le pays où le phénomène de la récupération d'entreprise a acquis la plus grande envergure et la meilleure visibilité. Il devient une réponse aux fermetures d'entreprises dans la décennie néolibérale des années 1990, et connaît une expansion massive à la suite de la violente crise que connaît le pays au début des années 2000. Des milliers de travailleurs occupent leur entreprise et la remettent en route sous contrôle ouvrier : usines métallurgiques, entreprises de construction, imprimeries, fabriques textiles, journaux, hôtels, cliniques, aucun secteur n'est épargné* »⁷⁰.

Pourtant, les résultats semblent contrastés. Dans le meilleur des cas, on retrouve les qualités propres aux entreprises « alternatives ». Sinon, la division du travail est reproduite avec quelques aménagements ; parfois les conditions de travail empirent dans la course à la rentabilité⁷¹.

Les occupations d'usines avec gestion ouvrière ont déjà une longue histoire révélant des qualités, mais... qui se termine généralement mal. Pensons à Lip en France, aux Grès de Bouffouls, à la Fonderie Mangé (Embourg), à Martin Frères (Verviers), etc.

L'état actuel du monde ouvrier n'annonce pas sa disparition, mais n'annonce pas non plus de nouvelles perspectives pour transformer la condition des travailleurs. Il existe toujours une condition ouvrière spécifique, pendant que la condition des employés commence à lui ressembler. À partir de là, on peut souligner quelques contradictions qui pourraient s'avérer riches d'autres « lendemains » ? Ainsi, nous estimons :

- qu'une production capitaliste où les travailleurs sont à la fois plus autonomes et plus écrasés par le travail ne durera pas sans entraîner des réactions mettant en cause leur condition.
- que la dégradation de la santé, l'aggravation des handicaps à cause du travail et du mode de vie renforceront la révolte, d'autant que, pour la première fois dans l'Histoire, les enfants sont en plus mauvaise santé que les générations précédentes⁷², et que les enfants des parents moins scolarisés sont encore plus défavorisés que les autres.
- qu'une production comportant de nombreux aspects nuisibles (épuisement des ressources naturelles, menaces sur les espèces vivantes – dont de nombreuses disparaissent –, pollution de l'air, des aliments, des cosmétiques, etc.) sera inévitablement combattue par une grande partie de la société, y compris par les ouvriers qui sont parmi les plus mal lotis par la détérioration de l'environnement⁷³.

L'essor des entreprises *alternatives* – celles dont la direction traite le personnel avec humanité et respecte l'environnement – ne crée-t-il pas un terrain favorable pour progresser dans l'émancipation de « leurs » ouvriers ?

Une certaine liberté de manœuvre, acquise par la lutte ou par une simple négociation⁷⁴, ne permettrait-elle pas aux ouvriers révoltés d'intervenir autrement dans l'organisation du travail et dans la production en général, de dépasser le stade des revendications défensives ?

Quoi qu'il en soit, c'est le mode de travail et le mode de vie qui sont remis en cause lorsqu'on vise à transformer la condition des travailleurs. Avec des implications dans de nombreux domaines de la vie (la démocratie, la consommation, la technologie, les sciences...).

Est-ce utopique d'imaginer qu'un *autre* monde ouvrier verra le jour et de penser que les écarts à l'emprise capitaliste, minoritaires, méconnus, existent déjà ?

⁶⁹ T. Coutrot, *op. cit.*

Thomas Coutrot est co-président et conseiller scientifique d'ATTAC-France.

⁷⁰ Commission Alternatives, *Récupérons le travail*, ATTAC-France, juin 2011.

(URL : http://www.lelabo-ess.org/spip.php?page=egess_cahier&id=554.)

⁷¹ 47^e congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française, *Innovation et travail - Sens et valeurs du changement*, Lyon, 2012.

⁷² Voir, par exemple : *L'Appel de Paris* signé par des nombreux scientifiques dont plusieurs Prix Nobel (URL : <http://www.artac.info>.)

⁷³ L'enquête européenne sur les conditions de travail s'intéresse aussi à l'avis des travailleurs sur l'utilité de leur travail. Alors que les critiques contre le travail sont vives, cadres, employés et ouvriers estiment, avec des chiffres de l'ordre de 85 à 90 % que leur travail est utile (*Eurofound-Belgique 2010*). N'y a-t-il donc aucun lien entre organisation du travail et utilité du produit ou du service ?

⁷⁴ Nous avons ainsi rencontré un directeur du personnel d'une entreprise « alternative » qui s'efforçait de convaincre le personnel de participer aux assemblées générales...