Le Monde
DIMANCHE 18 - LUNDI 19 OCTOBRE 2020

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU MIROIR DE L'ÉPIDÉMIE

Alors que le Covid-19 contamine des milliers de travailleurs et bouleverse l'organisation des entreprises, syndicats, patronat et Etat négocient pied à pied une réforme en profondeur de la médecine du travail

Catherine Delgoulet Le Covid-19, révélateur des contradictions de l'emploi

Selon la professeure au Conservatoire national des arts et métiers, la pandémie a accentué les effets délétères de conditions de travail nocives, autant qu'elle a révélé de nouvelles possibilités d'organisations plus stimulantes

La crise sanitaire inédite que nous traversons, spécialement dans les milieux professionnels, invite à examiner ses conséquences sur les relations entre santé et travail, à court comme à plus long terme. Les enquêtes épidémiologiques soulignent que certaines catégories socioprofessionnelles, les « premiers de corvée » – personnels soignants, grande distribution, maintenance des infrastructures, etc. –, ont été particulièrement exposées au virus durant le confinement et l'ont payé au prix fort. Les mêmes enquêtes ont montré, en creux, que les conditions de travail dans ces emplois ne les ont pas prémunies des risques sanitaires inhérents à l'exercice de leur métier. Ces analyses ont toutefois pu laisser penser qu'il suffisait d'être confiné pour rester en bonne santé, et déconfiné selon les règles sanitaires en vigueur pour que les risques disparaissent. Le tableau des relations entre santé et travail est évidemment plus nuancé que cela, tant les questions relatives à la santé ne peuvent se réduire à la maladie, mais doivent être analysées par le biais de l'expérience des situations antérieures comme de la période actuelle, avec ses épreuves, ses aventures et ses apprentissages.

La crise sanitaire a, de fait, été propice à la mise en place de nombreux changements au travail, que ce soit en matière d'organisation, de contenus et de technologies d'appui. Les équipes de travail comme l'encadrement ont dû, dans ces conditions, revoir les priorités entre les tâches à faire, redéfinir les modes de prescription et de collaboration, inventer des modalités de socialisation respectueuses des règles sanitaires, revoir – ou créer – leurs espaces de travail. Tous ont dû se familiariser avec de nouveaux outils d'information et de communication pour assurer les interactions professionnelles. Les premiers retours des milieux professionnels durant cette période à rebondissements permettent de distinguer deux grandes tendances en matière de santé au travail.

Coupure brutale et durable

D'un côté, les changements techniques et organisationnels, menés bien souvent dans l'urgence, ont pu conduire à des processus d'isolement, du fait de la coupure brutale et durable avec les collègues et la hiérarchie, ou à l'impossibilité de travailler chez soi, faute de conditions matérielles adaptées ou de système d'information suffisamment fiable. Ces ruptures semblent moins liées à la nature de l'activité qu'à la robustesse de l'organisation des équipes : des liens qui étaient déjà ténus avant la pandémie se sont alors encore distendus, voire disloqués. Cette relégation a pu induire un sentiment d'abandon, dont les traces durables sont à craindre dans le fonctionnement de ces équipes et pour la santé des personnes concernées.

> « CES CHANGEMENTS ONT OFFERT L'OCCASION DE SORTIR DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES ROUTINIÈRES

Les bouleversements organisationnels ont également pu renforcer les processus d'intensification du travail, dont les modalités sont déjà connues – délais serrés, rythme imposé, faible autonomie, etc. –, tout comme leurs effets néfastes sur la santé. Souvent présentés comme une « rupture » avec les pratiques professionnelles en place, ces changements n'ont pas toujours permis d'assurer la continuité entre l'activité passée, l'activité présente à inventer et l'activité future, encore très incertaine. Ils ont induit une spirale délétère, d'autant plus marquée pour les personnes les plus expérimentées qu'il leur a été demandé de rompre avec leur expérience du métier ou du milieu professionnel, voire avec leurs propres capacités.

Pour ne prendre qu'un exemple, les métiers de l'enseignement et de la formation professionnelle, sommés d'assurer la continuité pédagogique par tout temps, ont ainsi pu tout à la fois éprouver l'isolement, faute d'équipe enseignante constituée, et l'intensification jusqu'à l'accaparement d'un travail à réinventer dans ses méthodes, ses ressources et ses médias mobilisés.

Reprise en main

D'un autre côté, de nombreux témoignages soulignent que ces changements organisationnels ont été des occasions d'apprendre, de découvrir de nouveaux modes de travail et de développer de nouvelles compétences. Ils ont offert l'opportunité de sortir de situations professionnelles routinières potentiellement usantes, ou de se prémunir de conditions de travail difficiles.

Dans certains cas, ces changements ont même permis de reprendre en main son travail par de nouvelles possibilités d'agir individuellement et collectivement sur les situations rencontrées. Ainsi, dans les établissements de soins, le travail normé par les indicateurs chiffrés n'a plus permis de piloter la prise en charge de la pandémie. Un objectif partagé a supplanté tous les autres, celui de prendre soin, de porter secours, celui de la vie des autres quoi qu'il en coûte. De manière analogue, dans le secteur bancaire, la course à la performance sur les « produits à placer » a cédé la place à la construction de solutions ad hoc pour soutenir des clients, travailleurs indépendants ou responsables de TPE-PME. Dans l'industrie, le secteur agricole ou le commerce de détail, de nouvelles solidarités et de nouvelles manières de penser et de réaliser le travail ont permis de revoir les circuits de fabrication ou de livraison.

Ainsi, plus que de la question de l'« utilité », qui mettrait en concurrence les métiers « essentiels » avec ceux qui ne le seraient pas, la santé au travail relève de la manière dont le travail est présenté (à quoi « répond-il ? ») et de la reconnaissance de l'ingéniosité de celles et ceux qui le réalisent et de leur possibilité d'en débattre. Trois dimensions sur lesquelles il serait légitime de tabler pour aménager, voire inventer, le travail « d'après ». Un travail soutenable, respectueux des personnes dans leur diversité et leur variabilité, soucieux de l'hétérogénéité des situations, favorable à la construction de chacun, des collectifs et des organisations. ■

Catherine Delgoulet *est professeure titulaire de la chaire d'ergonomie au Conservatoire national des arts et métiers et directrice du Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail*

Denys Brunel Non à un monopole étatisé sur la médecine du travail

Le président d'un service régional de santé au travail rejette l'idée d'un système unique et centralisé, au profit de regroupements régionaux mis en concurrence sur les appels d'offres des entreprises

> « LE CABINET DU MÉDECIN DU TRAVAIL DU FUTUR DOIT ÊTRE UN LIEU DE PARTAGE, D'EXPLICATION ET DE PÉDAGOGIE

Nous sommes face à un bouleversement profond de la médecine, qui va prendre de l'ampleur avec l'irruption massive et rapide du numérique et le développement de la télémédecine. Nous devrons maîtriser la convergence du numérique, de la robotique et de l'intelligence artificielle dans ce domaine. Par ailleurs, la montée des risques, notamment sanitaires et psychosociaux, devrait inciter la médecine du travail à donner la priorité à la prévention, avant d'être obligé de soigner. En quinze ans, le nombre de salariés indemnisés par l'Assurance-maladie pour maladie professionnelle a augmenté de 7,5 %. Et le très fort taux d'accidents du travail place la France au 25e rang sur 28 de l'accidentologie en Europe. Nous devons également apporter des solutions contre l'absentéisme, le plus important en Europe à part l'Espagne et l'Italie.

Pour apporter les meilleures réponses, assurer les évolutions nécessaires et préserver la santé des salariés, il nous apparaît comme une priorité de regrouper les services de santé au travail interentreprises (SSTI), afin que, d'ici au 1er janvier 2022, chaque service suive au moins 100 000 salariés, un chiffre modulable au niveau régional. Seul un tel regroupement permettra d'avoir les moyens humains et financiers de mettre en place des outils numériques uniques et des process uniformisés avec des données consolidées au niveau régional ou national. Ces SSTI auraient une compétence régionale, afin d'éviter le lourd système des agréments territoriaux. Quant à l'organisme régional préconisé par le rapport de la députée (LRM) du Nord Charlotte Lecocq, il contracterait avec les SSTI sur des objectifs et des moyens.

En revanche, la création d'un monopole semi-public serait une erreur : un pareil organisme ne peut être disruptif et innovateur. Le tarif imposé sans possibilité d'adaptation et le prélèvement des cotisations par l'Urssaf, également prévus par le rapport Lecocq, seraient tout aussi néfastes. Les chefs d'entreprise des TPE et PME considéreraient ces prélèvements comme un nouvel impôt. Il faut laisser la négociation libre, et permettre aux entreprises de lancer des appels d'offres donnant aux SSTI la liberté de proposer leurs tarifs et leurs prestations à partir du moment où il existe une offre de services de base et un tarif qui lui correspond. La formule de l'appel d'offres préserve et stimule les facultés d'innovation et de réactivité des SSTI, loin du « confort » qu'induirait un monopole semi-étatique.

Le regroupement des SSTI permettrait également d'aller au-delà du système national des données de santé (SNDS) existant. Deux projets sont déjà lancés avec le SNDS, sur la cardiologie et la maladie de Parkinson, malheureusement sans participation de la médecine du travail, faute pour la profession d'avoir anticipé cette possibilité. Il en va de même pour le dossier médical partagé.

Management de proximité

Quant à la télémédecine, largement développée en libéral et dans certains hôpitaux, elle est à peine naissante au sein des SSTI, même si la crise sanitaire a favorisé l'appropriation de ces nouveaux outils par les médecins du travail. La création d'un « logiciel métier » unique connectant les outils des médecins du travail (mémoire des consultations, points de vigilance, agenda des rendez-vous en présentiel, etc.), numérisant le dossier médical et les questionnaires de visite, offrirait des marges de progrès. Comme pour beaucoup d'autres spécialités, la visibilité du passé médical du salarié et l'utilisation de l'intelligence artificielle pour attirer l'attention sur les points de vigilance deviendront essentielles en médecine du travail.

Enfin, pour revaloriser l'image, hélas médiocre, de la médecine du travail, il conviendrait de proposer aux internes en médecine des stages en SSTI pour qu'ils comprennent notre rôle. Les programmes de management des grandes écoles et des instituts universitaires de technologie pourraient également dispenser des cours de gestion de la santé au travail afin de mieux préparer leurs étudiants à leur rôle de manageur.

En conclusion, si, comme le souligne le rapport Lecocq, le système actuel n'est pas satisfaisant et nécessite plus que de légères améliorations, un système administré unique et l'absence de concurrence au profit d'une vision monopolistique ne peuvent être une solution. La concurrence est un moteur essentiel du progrès. Par ailleurs, un management de proximité est absolument nécessaire pour convaincre médecins et non-médecins de la nécessité d'un changement très profond : le cabinet du médecin du travail du futur doit être un lieu de partage, d'explication et de pédagogie pour entraîner le salarié vers les bonnes pratiques en matière de prévention.

Salariés et chefs d'entreprise s'interrogent aujourd'hui à la fois sur le coût et sur l'efficacité du système. Il est essentiel de les convaincre que la santé au travail n'est ni un impôt ni une contrainte, mais qu'elle deviendra, si on la réforme, un instrument de progrès mesurables pour la santé et la qualité de vie du salarié, mais aussi pour les résultats économiques de l'entreprise grâce à la baisse de l'absentéisme, des accidents du travail et du stress. ■

Denys Brunel *est président du Service aux entreprises pour la santé au travail (SEST) d'Ile-de-France*

François Desriaux La santé des salariés pour seule mission

Le rédacteur en chef de la revue « Santé & Travail » propose de renforcer l'indépendance du système vis-à-vis des employeurs et la collecte des taxes par l'Urssaf

Tous concernés ! Salariés, agents de l'Etat ou des entreprises publiques, soignants, fonctionnaires territoriaux ont peu de chances de ne pas avoir besoin, au moins une fois dans leur vie professionnelle, de recourir à la médecine du travail. Ce ne sont pas les raisons qui manquent : l'épidémie de Covid-19, qui touche aussi des travailleurs et a des conséquences sur la prévention des risques en entreprise ; la pénibilité, dont les effets sont démultipliés avec le recul de l'âge de la retraite et le vieillissement de la population ; l'explosion des risques psychosociaux… Ce que peut ou ne peut pas faire un service de santé au travail (SST) pour gérer la situation sanitaire, mais aussi sociale, des salariés est lourd de conséquences pour l'avenir personnel et professionnel de chacun d'entre eux.

C'est dire si les négociations entre partenaires sociaux sur la prochaine réforme de la santé au travail, qui se sont ouvertes au mois de juin et devraient se conclure d'ici quelques semaines, sont importantes. C'est une seconde tentative, après l'échec de la précédente négociation en 2019, lancée à la suite du rapport de la députée (LRM) du Nord Charlotte Lecocq.

Or, un accord entre patronat et syndicats semble loin d'être en vue. Les employeurs ne veulent pas entendre parler de la fin de la gestion patronale des SST, que le rapport Lecocq proposait de remplacer par une gestion tripartite d'établissements régionaux. Les syndicats, eux, se méfient de la priorité que la députée du Nord suggère de donner à l'amélioration de la prestation de service et de conseil à la seule disposition des employeurs.

Sentiment d'impuissance

Quand on interroge les médecins et infirmiers du travail, les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), leur constat est sans appel (« Leur réforme de la santé au travail », *Santé & Travail,* octobre 2020). Face à des contraintes qui n'ont cessé de se renforcer depuis une trentaine d'années, avec notamment l'intensification des rythmes de travail, face à des salariés de plus en plus souvent malades de leurs expositions à ces risques, les professionnels de la santé au travail se disent impuissants. Impuissants à impulser une dynamique de prévention primaire, alors que c'est l'un des fondements de leur mission. Impuissants à faire agir les entreprises pour réduire les risques à la source, aménager l'organisation, changer les modes de management. Impuissants, trop souvent, à faire accepter des aménagements de poste pour des salariés atteints, par exemple, de troubles musculo-squelettiques dus aux gestes répétitifs sous contraintes de temps. Et finalement impuissants à éviter les licenciements pour « inaptitude ».

> L'ORGANISATION DES SERVICES EST DÉTERMINÉE PAR UNE GESTION PATRONALE QUI NE RECHERCHE PAS L'EFFICACITÉ

Pourquoi un tel constat d'échec ? L'organisation des services est déterminée par une gestion patronale qui ne recherche pas l'efficacité, mais veille juste à remplir les obligations de visite médicale. Le reste des missions fixées par la réglementation est déserté. Ainsi, alors que la composition d'une équipe pluridisciplinaire de médecins, infirmiers, ergonomes, psychologues… est imposée par les textes depuis 2017, elle n'est pas, à de rares exceptions près, organisée dans l'esprit de coopération entre les disciplines voulu par la réglementation. C'est le plus souvent un travail en silo qui a été mis en place, ou chaque acteur est isolé et ne peut contribuer à une approche globale des risques.

La liste des dispositions réglementaires qui ne sont pas ou peu respectées est longue, qu'il s'agisse du suivi médical des salariés précaires, du dispositif d'alerte médicale, de la traçabilité des expositions aux risques, de l'appui à la reconnaissance des maladies professionnelles, du contenu des dossiers médicaux et de leur transmission lorsque le salarié change d'emploi. Ainsi, un salarié atteint d'un cancer d'origine professionnelle rencontrera-t-il de sérieuses difficultés à reconstituer ses expositions à des produits cancérogènes, et il ne pourra guère compter sur son dossier médical en santé au travail, dont c'est pourtant le rôle.

Il est donc urgent de changer par la loi l'organisation des services, de les rassembler dans des agences territoriales ou régionales, et de faire recouvrer les cotisations par les Urssaf. Les pouvoirs publics eux-mêmes, au terme de plusieurs enquêtes d'inspections (IGAS en 2006 et 2020, Cour des comptes en 2012, direction générale du travail en 2014, Parlement en 2019), savent pertinemment que la gestion de la santé au travail par les employeurs dégage, entre les 1,6 milliard de cotisations annuelles des employeurs, le patrimoine immobilier et la rémunération des services rendus aux entreprises, un véritable trésor de guerre pouvant aller jusqu'à 7 milliards d'euros, selon les estimations qui circulent dans le milieu professionnel faute de chiffre officiel. Des sommes qui pourraient être mieux utilisées pour améliorer la santé et les conditions de travail des salariés.

Un autre point crucial d'une réforme ambitieuse serait d'accorder l'indépendance vis-à-vis des employeurs à tous les professionnels de la santé au travail, et pas seulement aux médecins, comme c'est le cas actuellement. L'indépendance leur offrirait une liberté de parole et leur permettrait de réaliser des diagnostics conformes à la situation et non à ce que souhaite entendre l'employeur.

L'esprit de la loi place l'institution au service exclusif de la santé des travailleurs. Dans cette affaire, les médecins du travail ne sont donc pas à *« équidistance »* de l'employeur et du salarié, comme on aime à le répéter dans les SST. Non, leur mission est bien de privilégier l'intérêt sanitaire individuel et collectif des salariés, y compris face aux contraintes économiques de l'entreprise. La santé au travail est une conquête sociale au service de l'intérêt général. La réforme à venir doit en priorité corriger une évolution qui tend à la placer de plus en plus au service de l'entreprise. ■

François Desriaux *est rédacteur en chef du magazine mutualiste « Santé & Travail »*

Nina Tarhouny Vers une « sociovigilance » ?

La juriste défend l'idée que le droit à la santé au travail nécessite la création d'une institution indépendante chargée d'un système de surveillance sanitaire

Dans un monde du travail en constante évolution et de plus en plus confronté à des enjeux sanitaires, la politique publique aujourd'hui menée ne protège pas suffisamment les travailleurs. Le droit à la santé au travail dépasse la simple obligation de conformité de l'entreprise à la loi. Le SARS-CoV-2 et les risques sanitaires collatéraux, notamment en matière de santé mentale, nous le démontrent : il s'agit également d'un enjeu de santé publique.

Au moment où les partenaires sociaux mènent d'importantes négociations pour réformer notre système de santé au travail, il est utile de rappeler que la prévention et la gestion des risques sanitaires liés à l'activité professionnelle (risques physiques, risques psychosociaux, risques majeurs) font d'abord partie des obligations de l'Etat à garantir efficacement et effectivement le respect du droit fondamental à la vie et à la dignité de l'être humain, y compris au travail. Figurant dans les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), dans le droit de l'Union européenne et le droit national, la santé au travail, particulièrement dans le contexte de pandémie actuelle, ne fait pas l'objet d'une protection à la hauteur de cet enjeu.

Les négociations en cours font craindre que la santé au travail ne soit ni élevée au rang de problématique de santé publique, ni, par conséquent, dotée des moyens qu'exigent les principes de sécurité sanitaire.

C'est donc encore sur les seules entreprises que risque de peser la responsabilité de la santé des travailleurs, alors qu'elle nécessite une action publique forte et organisée. De la même façon qu'il est exigé des entreprises la mise en place d'organisations du travail saines et tournées vers la prévention, l'Etat doit se doter d'une politique, d'une organisation et de moyens conformes à ses obligations de protéger la santé de nos concitoyens au travail.

Le paysage institutionnel actuel, illisible pour le commun des mortels, laisse entrevoir désorganisation, manque de moyens, absence de volonté forte affichée par l'Etat, entraves à l'action publique, par exemple celle de l'inspection du travail, sans compter les messages contradictoires qui, en cette période de Covid-19, égarent les entreprises. L'Etat ne fait preuve d'exemplarité ni en matière d'organisation institutionnelle, ni même en tant qu'employeur.

Obligation de jongler

Le droit de la santé publique exige que les dimensions sanitaires du travail fassent l'objet d'une gestion publique. L'action de l'Etat est, dans d'autres domaines de la santé, organisée au sein de systèmes de vigilance sanitaire spécifiques : la pharmacovigilance pour les médicaments, la biovigilance pour les organes humains, la cosmétovigilance pour les produits cosmétiques, etc. Chacun de ces systèmes comprend des missions de veille, de surveillance, de signalement, de gestion, de traitement et de prévention des risques sanitaires spécifiques. Or, il n'existe à ce jour aucun système de vigilance sanitaire spécifique à la santé au travail.

L'éradication de la pandémie actuelle aurait pourtant bien besoin du soutien d'une vigilance sanitaire réservée au travail, que l'on pourrait qualifier de « sociovigilance ». En son absence, les entreprises doivent jongler entre le respect de la vie privée des salariés (confidentialité des données médicales) et leur responsabilité juridique en matière de prévention de la contamination en milieu professionnel. Or, les différents organes de l'Etat détiennent des données qui, si elles étaient traitées dans le cadre d'un système de vigilance sanitaire, permettraient d'identifier, dans les entreprises, les foyers de contamination de manière précoce.

Il en est d'ailleurs de même pour les autres risques, qu'ils soient physiques ou psychosociaux. Les entreprises dans lesquelles sévissent des atteintes importantes à la santé des travailleurs pourraient être identifiées et faire l'objet d'une action préventive des pouvoirs publics. L'Urssaf connaît le nombre d'entrées et de sorties des travailleurs dans une entreprise et, par conséquent, le taux de rotation du personnel qui, lorsqu'il est élevé, peut prédire l'existence de conditions de travail dégradées. De même, la Sécurité sociale peut établir un taux d'arrêts de travail qui peut aussi être un bon indicateur des conditions de travail. La création d'un système de « sociovigilance » destiné à la santé au travail semble aujourd'hui indispensable. ■

Nina Tarhouny *est experte indépendante en santé au travail, spécialiste en droit et prévention organisationnelle des risques psychosociaux au travail, fondatrice du cabinet de conseil Global Impact*

LA CHRONIQUE DE **JEAN PISANI-FERRY**

Il est temps d'inventer l'écolo-productivisme

Jean Pisani-Ferry *est professeur d'économie à Sciences Po et à l'Institut européen (Florence), et chercheur associé à l'Institut Bruegel (Bruxelles) et au Peterson Institute (Washington)*

Qualifier d'*« amish »* les opposants à la 5G, comme l'a fait Emmanuel Macron, n'était ni judicieux ni habile. S'interroger sur les innovations techniques est légitime, aussi prometteuses qu'elles paraissent. Mais la saillie présidentielle a eu le mérite de poser la question des voies de la transition écologique : sortirons-nous d'un modèle de développement insoutenable avec, ou contre, l'innovation et la « tech » ? Avec, ou contre, la croissance ? Débat urgent, fondamental et terriblement mal posé.

La pensée écologiste s'est construite contre la croissance et contre le capitalisme. C'est d'abord autour d'une opposition à la frénésie quantitative des « trente glorieuses » que se sont unis des militants venus d'horizons intellectuels et politiques hétéroclites. Très vite, cependant, cette opposition s'est doublée d'une hostilité au capitalisme, avec l'émergence d'une écologie politique. En France, l'acte de naissance de cette dernière est sans doute un texte acéré et prescient, publié en 1974 par André Gorz. Dans cet article (« Leur écologie et la nôtre », republié par *Le Monde diplomatique* en avril 2010), Gorz avertissait que le capitalisme intégrerait la contrainte écologique comme il a intégré toutes les autres, et qu'il transformerait les consommations polluantes en biens de luxe. C'est contre cette logique inégalitaire qu'il appelait à s'élever parce que, concluait-il, *« nous pouvons être plus heureux avec moins d'opulence, car, dans une société sans privilèges, il n'y a pas de pauvres »*.

Près de cinquante ans plus tard, défiance à l'égard du capitalisme et aversion à l'égard de la croissance persistent. Chaque épisode de *greenwashing* et chaque arbitrage gouvernemental en faveur de telle ou telle catégorie de producteurs renforcent la conviction de ceux dont la priorité est l'avenir de la planète : décidément, ce n'est pas comme cela qu'on va en sortir. Et, pourtant, on ne répondra à l'urgence climatique qu'en y enrôlant le capitalisme ; et on ne la rendra socialement tolérable qu'en misant sur la productivité – c'est-à-dire sur la croissance.

Faire avec le capitalisme

Commençons par le capitalisme. Il est aujourd'hui divisé entre deux fractions, brune et verte, dont les intérêts divergent de plus en plus. D'un côté, on trouve les entreprises qui, comme Exxon, veulent perpétuer l'existant ; de l'autre, celles, comme Tesla, qui misent sur sa transformation. Comme jadis avec la lutte entre intérêts agraires et industriels, l'issue de l'affrontement entre ces deux capitalismes va définir notre avenir.

C'est en impliquant les grandes entreprises, aux côtés des villes et des ONG, qu'on a réussi, en 2015, à conclure l'accord de Paris sur le climat. C'est en mettant les investisseurs en garde contre le risque de se retrouver avec des actifs carbonés sans valeur qu'on a commencé à faire bouger la finance. C'est en faisant appel à la puissance d'innovation de l'économie privée qu'on a des chances de mobiliser des moyens à la hauteur du problème et de développer des technologies qui n'existent pas encore. Gorz avait vu juste : laissé à lui-même, le capitalisme massacre l'environnement. Adéquatement canalisé, il intègre la contrainte environnementale et en fait un ressort de développement. Quoi qu'on pense de ce mode de production, l'urgence commande aujourd'hui de faire avec lui.

> CE SERAIT FAIRE PRENDRE UN GRAND RISQUE À LA LUTTE POUR LE CLIMAT QUE DE VOULOIR METTRE LA CROISSANCE À L'ARRÊT

La croissance, quant à elle, a cessé de séduire. Elle divise même, après avoir, des décennies durant, rassemblé les adversaires sociaux autour d'une même aspiration à la prospérité. Aussi paradoxal que cela puisse paraître, ce serait faire prendre un grand risque à la lutte pour le climat que de vouloir mettre la machine croissance à l'arrêt. L'objectif en discussion en Europe est de réduire nos émissions de gaz à effet de serre de quelque 40 % en dix ans. Cet effort énorme va nécessiter de mettre au rebut une partie du stock d'équipements en place (les véhicules thermiques et les machines qui les fabriquent, par exemple) pour le remplacer par des équipements climatiquement performants.

Et, parallèlement, il va demander de dépenser massivement pour rénover les bâtiments afin qu'ils rendent essentiellement le même service, mais en émettant considérablement moins. Par quelque bout qu'on prenne le problème, une conclusion s'impose : cette transition va nous demander d'investir plus pour produire la même chose. En d'autres termes, elle va, temporairement au moins, nous appauvrir, du moins en comparaison du scénario où nous aurions continué à émettre et à consommer jusqu'à ce que les catastrophes nous en empêchent.

Même si, en raison de la hausse attendue de l'investissement, ce choc ne se lit pas dans les chiffres de produit intérieur brut des scénarios macroéconomiques (comme, par exemple, celui qu'a publié le Fonds monétaire international en octobre, « World Economic Outlook »), il va peser sur la consommation. Il pèsera aussi sur le revenu des ménages, sauf dans le cas improbable où ils financent le supplément d'investissement par leur propre épargne. Pour éviter que les classes populaires en subissent les conséquences, il faudra certainement déplacer en leur faveur la répartition du revenu, et amener les riches à plus de sobriété. Mais cela ne suffira pas. Sauf à risquer une fronde sociale, il faudra, parallèlement, soutenir le pouvoir d'achat en stimulant la productivité. De ce point de vue, la croissance ne sera pas l'adversaire, mais l'alliée de la transition écologique. Il est temps de s'en rendre compte.

Pour les écologistes, il n'y a pas de mot plus obscène que le productivisme. Et, pourtant, ce qu'il leur revient de faire s'ils veulent nous sauver du désastre, c'est d'inventer l'écolo-productivisme. ■