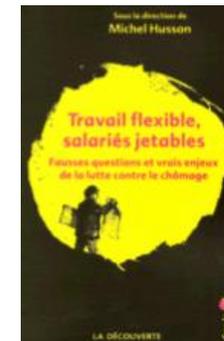


Sous la direction de
Michel Husson

Salariés flexibles, travailleurs jetables

Fausses questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage



La Découverte, 2006

Introduction

Flexibilité et « réforme » du modèle social

Le discours dominant repose aujourd'hui sur un postulat : une réforme de notre modèle social est nécessaire, et elle passe principalement par une flexibilité plus grande du marché du travail. Lors du conflit du Contrat Première Embauche au printemps 2006, on a ainsi pu constater qu'une bonne partie des observateurs se demandaient pourquoi il est si difficile de « réformer » en France. Mais la vraie question, celle du contenu de ces fameuses réformes, est rarement posée. Cette manière de présenter la nécessité des réformes comme une évidence est répandue au-delà des néolibéraux les plus dogmatiques. Pour ne prendre qu'un exemple, Alain Lefebvre et Dominique Méda, pourtant classée à gauche, écrivent que : « les équilibres sur lesquels nous avons vécu jusqu'alors sont menacés notamment par la globalisation, le changement technologique et le vieillissement de nos sociétés. Nos systèmes sociaux sont désormais, comme les biens, mis en concurrence et soumis à des pressions financières extrêmement fortes qui nous obligent à les réformer¹. » Ce type de discours est doublement clos. Il se refuse d'abord à envisager d'autres postures que l'adaptation aux exigences de la finance mondialisée, et il prend aussi pour acquis que la globalisation, le changement technologique, ou le vieillissement de la population, dictent un certain type de réformes.

Ce déterminisme doit, à l'évidence, être discuté. La globalisation n'implique pas en tant que telle une flexibilisation accrue des marchés du travail. C'est une stratégie possible, mais ce n'est pas la seule. Il en existe d'autres qui consistent à réorienter l'activité économique vers des secteurs de haute technologie, ou bien à recentrer sur le marché intérieur et la satisfaction des besoins sociaux. Mais elles sont difficilement compatibles avec une orientation privilégiant la flexibilité sous toutes ses formes. Parmi les pays qui ont le mieux réussi en matière de chômage, beaucoup sont très ouverts sur le marché mondial, notamment la Finlande, le Danemark, la Suède, les Pays-Bas ou l'Irlande. Mais ces pays ne sont pas pour autant des champions de la flexibilité, si l'on en croit l'indicateur calculé par l'OCDE : il a augmenté en Irlande, mais il a baissé au Danemark et en Suède, et est resté inchangé aux Pays-Bas et en Finlande. En sens inverse, les pays où cet indicateur a baissé n'en ont pas tous profité : le taux de chômage a augmenté en Allemagne et en Grèce et n'a que faiblement reculé au Portugal ou en Italie, malgré les efforts de flexibilisation. Et l'Espagne n'a pas eu besoin d'un surcroît de flexibilité pour faire baisser son taux de chômage.

¹. Alain LEFEBVRE et Dominique MÉDA, *Faut-il brûler le modèle social français ?*, Le Seuil, Paris, 2006, p. 9.

Les effets bénéfiques de la flexibilité sur le chômage n'ont donc rien d'évident et on pourrait tout aussi bien, comme le remarque avec humour un économiste, conclure à un lien de causalité directe « entre les résultats à l'Eurovision et le taux de chômage »². On se trouve en effet face à un véritable paradoxe : depuis dix ans, le « vice » (défini comme la hausse des coûts de production, de l'endettement et des déficits extérieurs) a conduit à une baisse du chômage, tandis que la « vertu » (innovation, productivité, exportation) l'a fait monter³.

Le déterminisme technologique n'est pas non plus unidirectionnel, et la flexibilité n'est pas toujours le meilleur moyen d'adapter la force de travail aux mutations technologiques, et de tirer profit de leur potentiel en termes de productivité. Une étude récente du Bureau international du travail montre que la productivité d'un salarié augmente avec son ancienneté dans l'emploi avant de commencer à décroître - assez faiblement d'ailleurs - au bout de 13 à 14 ans. Bref, « toute flexibilité qui passe par une augmentation de la part des travailleurs ayant une ancienneté très courte exerce un effet négatif sur la productivité »⁴.

Il n'est pas inutile de rappeler ici les différences trop souvent oubliées, entre flexibilité « externe » et « interne » d'une part, entre « flexibilité » et « mobilité » d'autre part. La flexibilité interne peut être assurée à l'intérieur des entreprises par la gestion et la formation continue de leur main-d'œuvre, et la flexibilité forcée n'a rien à voir avec une mobilité choisie. Il existe une grande variété de dispositifs permettant l'adaptation de la main-d'œuvre aux mutations technologiques, et elles n'impliquent pas toutes un accroissement du risque dans les trajectoires professionnelles. Certes, les pratiques de gestion actuelles des entreprises visent à reporter le risque associé à ces mutations sur les seuls salariés. Elles utilisent notamment une forme de mobilité intergénérationnelle où une génération mieux formée chasse l'autre dans les secteurs à forte intensité technologique. Ces modes de gestion réduisent certainement les coûts de formation et d'ajustement de la main-d'œuvre, mais on peut contester leur efficacité à long terme.

Les avocats de la flexibilité ont aussi tendance à passer sous silence les éléments pour eux inacceptables des *success stories*. Ainsi les dépenses pour l'emploi rapportées au nombre de chômeurs représentent environ 100 % au Danemark (100 % du PIB par tête), aux Pays-Bas (150 %) ou en Suède (60 %) qu'en France (38 %) et, bien sûr, qu'au Royaume-Uni (15 %). De la même manière le fameux taux de prélèvements obligatoires est plus élevé en Suède (52 %) ou au Danemark (50 %) qu'en France (45 %) alors que les libéraux rêvent de le réduire, comme si l'on pouvait avoir le beurre et l'argent du beurre. Dans la référence à la flexisécurité danoise, il est tout aussi frappant de voir que l'on en retient le volet « flexibilité » mais qu'on oublie le volet « sécurité ». De manière générale, les références aux supposés modèles oublient allégrement qu'ils disposent d'une cohérence d'ensemble dont on ne peut extraire tel ou tel aspect. Et d'ailleurs comment peut-on, comme c'est le cas en France, se réclamer à la

². Alan MANNING, « Comment on B. Holmlund, 'Unemployment Insurance in Theory and Practice' », *Scandinavian Journal of Economics* 100 (1), 1998, pp 143-45.

³. Patrick ARTUS, « Quelles semblent être les meilleures stratégies pour réduire le chômage ? Un hommage au vice et à la patience », *Flash Ixis* n°134, 30 mars 2006. <http://hussonet.free.fr/cdc6134.pdf>

⁴. Peter AUER, Janine BERG et Ibrahim COULIBALY, « Une main-d'œuvre stable est-elle bonne pour la compétitivité ? », *Revue internationale du Travail*, vol. 144/3, BIT, Genève 2005.

fois du modèle britannique et du modèle nordique, alors qu'ils diffèrent sur des points essentiels ?

Mise en place en 2000 au sommet européen de Lisbonne, la stratégie dite de Lisbonne se fixait une perspective ambitieuse : faire de l'Union, d'ici à 2010, « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».

Mais la conjoncture s'est retournée et il est rapidement apparu que les 28 objectifs (assortis de 120 sous-objectifs !) étaient hors d'atteinte. Dans un bilan d'étape, Wim Kok avait montré tout son art de la litote en constatant que « beaucoup reste à faire pour éviter que Lisbonne ne devienne synonyme d'objectifs ratés et de promesses non tenues »⁵. En février 2005, la Commission Barroso propose alors un recentrage sur des « priorités rigoureusement définies ». La lutte contre l'exclusion sociale disparaît, et ne subsistent des orientations initiales que celles qui vont dans le sens de la flexibilité : il s'agit en particulier de « réduire la pression fiscale qui pèse sur le travail, notamment sur le travail peu qualifié et faiblement rémunéré » et d'« améliorer les effets d'incitation en faveur de l'emploi et de la formation des régimes d'imposition et d'allocations ».

La stratégie est ensuite déclinée pour la période 2005-2008 en 23 « lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi » qui rassemblent dorénavant les grandes orientations des politiques économiques (GOPE) et les lignes directrices pour l'emploi. La ligne n°20 vise à « favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi » tout en réduisant « la segmentation du marché du travail ». On retrouve cette prétention à l'équilibre, mais les priorités effectives vont toutes dans le sens de la flexibilité. Il s'agit donc d'adapter « la législation relative à l'emploi » et de réexaminer « si nécessaire le niveau de flexibilité offert par les contrats permanents et non permanents ». Il convient aussi de « propager les formes innovantes et adaptables d'organisation du travail » et de diversifier les « modalités contractuelles » et les « dispositions relatives au temps de travail ».

La ligne n°21 préconise une évolution des salaires « qui soit favorable à l'emploi » : elle doit « assurer la compétitivité » et « refléter la situation du marché du travail » et on imagine bien que cette évolution ne peut être à la hausse. Il peut aussi « se révéler nécessaire de diminuer les coûts non salariaux du travail et de réexaminer le coin fiscal afin de stimuler la création d'emplois, en particulier d'emplois à bas salaire ». Il y aurait une étude sémantique à mener sur cette littérature fastidieuse. Dans un langage très bureaucratique, elle synthétise le paradigme néo-libéral, tout en usant d'une rhétorique qui fonctionne à un double niveau. Formellement, chaque objectif « libéral », par exemple la flexibilité, est contrebalancé par l'énoncé d'un objectif « social », par exemple la sécurité de l'emploi. Mais la compatibilité de tels objectifs n'est ni démontré, ni démontrable, et l'habillage social ne sert qu'à rendre acceptable l'orientation centrale.

Il est nécessaire aujourd'hui de récuser ce discours de la réforme en soulignant que ses remèdes ne font qu'aggraver le mal. Il est temps de tirer des bilans car, en dépit de ce que suggère la rhétorique libérale, les réformes libérales ont déjà largement avancé dans

⁵. Wim Kok, *Relever le défi*, Rapport du groupe de haut niveau, Novembre 2004. <http://gesd.free.fr/kok2.pdf>

l'ensemble des pays européens : le coût du travail a été réduit, le droit du travail déconstruit et les statuts précaires se sont multipliés. Ces mutations profondes n'ont pas eu les effets annoncés : elles ont aggravé les phénomènes de sous-emploi, d'insécurité sociale et de pauvreté, au lieu de les faire reculer. Le mouvement anti-CPE a d'ailleurs tourné autour du refus de ce slogan cynique : plus de flexibilité pour combattre la précarité. Il a permis de marquer un point d'arrêt dans l'offensive néolibérale, sans que celle-ci réévalue pour autant son objectif qui reste l'instauration d'un contrat unique flexible faisant de l'insécurité la nouvelle norme universelle.

Après vingt ans d'offensive néolibérale, le moment est arrivé d'opérer un changement de perspective et de prendre conscience que l'objectif de ces prétendues politiques « de l'emploi » n'est pas de créer des emplois ou de pérenniser les acquis sociaux, mais de transformer de fond en comble les rapports entre capital et travail. Paradoxalement, le but de ces réformes, qui invoquent constamment la nécessité de se projeter dans l'avenir, est un grand bond en arrière qui permettrait de débarrasser le capitalisme européen des régulations, des entraves et autres « rigidités », qui ont été imposées tout au long du dernier demi-siècle, et qui sont autant d'obstacles à son libre fonctionnement.

Les sociétés européennes méritent aujourd'hui d'autres réformes que cette entreprise de démolition des modèles sociaux. Ses effets désastreux conduisent à un grand basculement qui fait lentement passer des résistances à l'offensive libérale à l'élaboration de projets alternatifs. Plus avancés que ne le prétendent les libéraux, ces projets ont en commun de remettre au premier plan les questions que le débat sur la flexibilité cherche à évacuer ou à présenter comme complètement accessoires : interdiction des licenciements boursiers, encadrement du capitalisme financier, refondation d'un projet de réduction de la durée du travail, garantie de droits sociaux effectifs, critères de convergence sociale au niveau européen, développement de l'économie sociale ou solidaire, autant de thèmes qui se construisent en réaction à la profonde illégitimité sociale des réformes libérales et commencent à esquisser la perspective d'un autre monde.

Cet ouvrage collectif approfondit ces diverses hypothèses de travail autour de trois grands axes. Il cherche d'abord à dissiper un autre procédé rhétorique qui consiste à présenter la France comme un pays immobile qui n'aurait pas assez avancé sur la voie royale des « réformes ». Cela n'a évidemment rien à voir avec la réalité des faits : depuis vingt ans, le paysage s'est profondément transformé. **Pierre Concialdi** analyse le développement de la précarité en privilégiant une approche originale fondée sur l'analyse des trajectoires individuelles. **Gérard Filoche** dresse le bilan de vingt ans de déconstruction du droit du travail. **Christophe Dejours** examine le processus de dégradation des conditions de travail et de sécurité qui se traduit par l'accroissement des pathologies anciennes et l'apparition de pathologies « modernes ». Enfin **Emmanuel Renault** décrypte la victoire idéologique du patronat français qui a réussi à imposer le risque comme une valeur emblématique de cette modernité.

Trois contributions permettent ensuite d'éclairer de plus près la réalité de quelques « modèles » étrangers. **Florence Lefresne** montre que les performances britanniques ont beaucoup à voir avec une politique économique délogée du carcan du Pacte de stabilité et ne peuvent être ramenées à la faible réglementation du contrat de travail qui apparaît au contraire comme un puissant obstacle à l'émergence d'une régulation articulant croissance, salaire et qualité de l'emploi. **Francisco Vergara** examine les dessous du

« plein-emploi » aux États-Unis. **Odile Chagny** détaille les réformes allemandes en insistant sur leur difficile articulation avec un cadre macroéconomique favorable à l'emploi.

Il faut enfin situer les véritables enjeux et repérer les fausses solutions. **Michel Husson** mobilise les comparaisons internationales pour montrer que la flexibilité n'est pas un remède universel au chômage et discute la thèse qui fait de la précarisation généralisée un moyen de réduire les inégalités. **Thomas Coutrot** s'interroge sur la transposabilité du modèle danois de « flexi-sécurité » et sur la notion de « sécurisation des parcours professionnels ». **Dominique Plihon** montre enfin que la dégradation de la situation des salariés est le résultat direct de la mondialisation néolibérale ; sortir de cette mise en concurrence généralisée implique une rupture avec les principes qui gouvernent cette mondialisation.

I

Toujours plus de flexibilité, toujours plus de précarité

La France précarisée : un état des lieux

Par Pierre Concialdi

Le parti pris qui a été retenu dans ce chapitre a consisté à privilégier comme point de départ la précarité de l'emploi. La principale raison qui a motivé ce choix est que l'emploi reste, dans nos sociétés, une des dimensions majeures de l'intégration sociale : la stabilité de l'emploi est bien souvent une des conditions nécessaires pour garantir une certaine sécurité d'existence. S'il en fallait une démonstration, les manifestations massives du printemps 2006 contre le CPE et le CNE en ont apporté une preuve éclatante.

Cet examen de la précarité et de son évolution depuis le début des années 1980 sera mené autour d'une question centrale : la précarité est-elle une étape, un passage temporaire permettant de construire des situations plus stables, ou ne conduit-elle pas plutôt à construire un marché parallèle de l'emploi dont les travailleurs ne pourraient plus sortir ? En d'autres termes, pour reprendre une formule souvent employée, l'emploi précaire est-il un sas ou une nasse ?

Inactivité et chômage

L'emploi représente aujourd'hui le premier mode d'accès à la sécurité personnelle. La situation par rapport à l'emploi peut donc fournir un bon indice du risque de précarité. Le tiers des personnes en âge de travailler (15-59 ans) qui se trouvent sans emploi peuvent être *a priori* considérées comme les plus fragiles. Cette situation concerne davantage les femmes (40 %) que les hommes (25 %), et les jeunes (52 % des hommes et 61 % des femmes de 15 à 29 ans).

Parmi ces personnes hors emploi, environ 20 % sont au chômage. Les autres (soit les 80 % restants) sont inactives, pour moitié en formation (essentiellement des jeunes de moins de 30 ans) et, pour l'autre moitié, dans d'autres situations d'inactivité (femmes au foyer, invalides, handicapés).

Ces situations de retrait du marché du travail ou de privation d'emploi ne correspondent pas nécessairement à des situations précaires, mais elles en signalent le risque. C'est évident dans le cas des chômeurs, dont on peut difficilement soutenir l'idée qu'ils seraient massivement des chômeurs « volontaires »¹. Quant aux situations d'inactivité, il est bien sûr difficile de les assimiler purement et simplement à des formes de précarité. Elles traduisent néanmoins différentes formes de dépendance. Tout dépend alors des formes de prise en charge de cette dépendance dans la société.

La situation des jeunes à l'égard du marché du travail en France est atypique : le taux d'inactivité des jeunes est en effet bien plus élevé que dans les autres pays européens. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation, mais le résultat final reste le même :

¹ Michel HUSSON, « L'épaisseur du trait : à propos d'une décomposition du non-emploi », *La Revue de l'IRE*, n° 34, 2000 ; Henri STERDYNIAK, « Économétrie de la misère, misère de l'économétrie », *Revue de l'OFCE*, n° 75, 2000.

la dépendance à l'égard de la famille reste forte. Les dispositifs collectifs de prise en charge restent en effet très limités : environ un quart des étudiants sont aidés et la proportion de ceux qui doivent travailler pendant l'année universitaire pour financer leurs études augmente rapidement² (de 37,2 % en 1997 à 45,5 % en 2002). Par ailleurs, l'âge nécessaire pour percevoir le RMI est le plus élevé des pays européens (25 ans), ce qui maintient les jeunes dans la famille ou peut les conduire, en cas de rupture familiale, à des situations d'errance.

La plupart des femmes adultes classées inactives sont des femmes au foyer. Dans la majorité des cas, cette situation ne correspond pas à un souhait : 6 d'entre elles sur 10 souhaiteraient travailler³. Ces femmes sont dépendantes de leur conjoint qui est, dans la plupart des cas, l'unique pourvoyeur de ressources. Ce qui les place évidemment dans une situation de fragilité, en particulier à une époque où les relations de couple sont devenues beaucoup plus instables que par le passé⁴.

Les autres situations d'inactivité concernent des personnes invalides ou handicapées qui sont plus ou moins éloignées du marché du travail.

Ces situations d'inactivité qui touchent des personnes en âge de travailler débouchent très fréquemment sur la pauvreté. Quand l'inactivité touche l'ensemble des personnes vivant dans un ménage dont les adultes sont en âge de travailler, elle se traduit dans plus de la moitié des cas par des situations de pauvreté⁵. Environ 600 000 adultes sont concernés.

Hors étudiants, retraités et préretraités, le taux d'inactivité parmi les personnes en âge de travailler a fortement diminué depuis trente ans, passant de 20 % de la population en âge de travailler en 1975 à environ 12 % en 1995⁶. Depuis, cette proportion est restée stable, ce qui témoigne à la fois des difficultés d'emploi des femmes et de la persistance de situations d'inactivité très précaires et souvent mal connues.

À l'opposé, 43 % des personnes qui sont en âge de travailler occupent un emploi stable (CDI à temps complet) : ce taux est de 53 % pour les hommes et de seulement 32 % pour les femmes. Cette situation varie beaucoup selon l'âge. Pour la tranche d'âge de 30 à 49 ans, l'occupation d'un CDI à temps complet est clairement la norme parmi les hommes : environ 70 % d'entre eux occupent ce type d'emploi. Mais ce taux dépasse à peine 40 % pour les femmes de cette même classe d'âge.

L'envolée des emplois précaires

L'emploi salarié stable (CDI à temps complet) représente en 2005 près des deux tiers de l'emploi (64,4 %), avec un écart important entre hommes (71,9 %) et femmes (55,4 %).

² Claude GRIGNON, *Les étudiants en difficulté. Pauvreté et précarité*, Rapport au ministre de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la recherche, Paris, 2003.

³ Xavier NIEL, « Six femmes au foyer sur dix aimeraient travailler... mais une sur dix cherche vraiment un emploi », *Premières Synthèses*, DARES, n° 09.1, février 1998.

⁴ *Inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, Rapport de la mission dirigée par Françoise MILEWSKI, Paris, La Documentation française, août 2005.

⁵ Pierre CONCIALDI, « Bas salaires et travailleurs pauvres : quelques éclairages croisés », *Les Travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*, La Documentation française, Paris.

⁶ Olivier CHARDON, « De moins en moins d'inactifs entre la fin des études et l'âge de la retraite », *Insee Première* n° 872, décembre 2002.

Les autres formes d'emploi (voir tableau 1) sont aussi relativement plus précaires pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, lorsqu'ils occupent un emploi non salarié, les hommes sont pour 40 % d'entre eux des employeurs et, dans les autres cas, des travailleurs indépendants sans salarié. Moins de 5 % des travailleurs indépendants de sexe masculin sont des aides familiaux, alors que ce pourcentage monte à 23 % pour les femmes non salariées et qu'à peine 25 % d'entre elles sont des employeurs.

Les femmes occupent aussi très massivement des emplois à temps partiel : c'est le cas pour 31 % d'entre elles, contre seulement 6 % pour les hommes. Les trois quarts de ces femmes à temps partiel occupent un CDI, mais 25 % d'entre elles cumulent précarité de l'emploi (intérim, CDD,...) et faibles durées de travail.

Tableau 1.

Répartition de l'emploi par statut en 2005 (en %)

	Femmes	Hommes	Ensemble
Emploi non salarié	7,5	13,8	10,9
Emploi salarié stable (CDI à temps complet)	55,4	71,9	64,4
CDI à temps partiel	23,8	3,0	12,6
Emploi salarié à statut précaire	13,3	11,2	12,2
Dont : Intérim	1,4	2,8	2,2
CDD	8,7	5,3	6,9
Stagiaires et contrats aidés	2,2	1,4	1,7
Apprentis	0,9	1,7	1,3
Total	100,0	100,0	100,0
Taux de temps partiel dans l'emploi total	31 %	6 %	17 %

Depuis le début des années 1980, les emplois temporaires ou à temps partiel ont fortement augmenté : multiplication par 5 pour l'intérim, par 4 pour les CDD, par plus de 3 pour les stages et contrats aidés et doublement de la population en sous-emploi. Au total, le volume des emplois précaires a augmenté de 2,5 millions entre 1983 et 2005, cette hausse absorbant plus de 60 % de la croissance totale de l'emploi salarié (4 millions).

Cette hausse de l'emploi précaire s'est accompagnée d'une forte progression des emplois à bas salaires (inférieurs aux deux tiers du salaire médian, soit à peu près un SMIC). Leur part dans l'emploi salarié est passée de 11,4 % en 1983 à 17,7 % en 1998, avant de redescendre légèrement à 16,2 % en 2002 sous l'effet des fortes créations d'emplois de la période 1998-2002⁷. Depuis, il y a tout lieu de penser que la part de ces emplois a de nouveau augmenté. Dans le même temps, la pauvreté a gagné de plus en plus les ménages de salariés et de nombreux indices montrent que la pauvreté au travail a gagné du terrain depuis une quinzaine d'années⁸.

⁷ Pierre CONCIALDI, « Bas salaires et "travailleurs pauvres" », *Cahiers français*, n° 304, septembre-octobre 2001.

⁸ Voir les travaux du BIP40 (Baromètre des inégalités et de la pauvreté), <http://www.bip40.org>.

L'Europe en voie de précarisation

Le développement des emplois précaires n'est pas une spécificité française et il s'observe dans tous les pays européens, même si la progression semble avoir été particulièrement rapide en France. Pour l'Union européenne (à 15), la part de l'emploi temporaire est passée d'environ 5 % au début des années 1980 à 13,6 % en 2004. Mais celle-ci varie de moins de 5 % en Irlande à plus de 30 % en Espagne. De tels écarts, que l'on retrouve pour le temps partiel, reflètent dans une large mesure les spécificités des marchés nationaux du travail et ne traduisent pas nécessairement le même degré de précarité d'un pays à l'autre. Par ailleurs, ces statistiques ne saisissent pas toutes les dimensions de la précarité.

Pour surmonter ces difficultés, le Bureau International du Travail (BIT) a élaboré un indice de sécurité socio-économique (ISSE) qui permet des comparaisons plus fines entre pays. Cet indice composite distingue sept dimensions fondamentales de la sécurité économique (marché du travail, emploi, sécurité professionnelle, qualifications, sécurité au travail, représentation, revenu)⁹ et calcule, pour chacune d'entre elles, une valeur de la sécurité qui prend en compte trois aspects :

les *inputs*, c'est-à-dire les engagements formels à réduire la précarité de l'emploi pris par les pays dans leur constitution, leurs lois, ou à travers la ratification des conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail ;

les processus, c'est-à-dire, en résumé, les cadres réglementaires et les institutions à travers lesquels peuvent se concrétiser ces engagements formels ;

et, bien sûr, les résultats obtenus.

Cette distinction entre inputs, processus et résultats permet de dégager quatre groupes de pays. Parmi ceux qui ont un score élevé en termes de résultats, les pays qui ont aussi un score élevé en termes d'inputs et de processus sont des pays « exemplaires », tandis que les autres sont des pays « pragmatiques ». Parmi les pays qui obtiennent de faibles résultats, ceux qui ont un score élevé en termes d'inputs et de processus sont classés parmi les « formalistes » et les autres parmi les pays « retardataires ».

La France se classe à la 7^e place pour l'indice agrégé sur 28 pays de l'OCDE. Ce résultat plutôt satisfaisant est obtenu parce que la France a le meilleur score en termes d'inputs et qu'elle figure à la 5^e place pour les processus. Mais si l'on considère le score de la France en termes de résultats, elle régresse à la 17^e position. La France figure ainsi parmi les pays de l'OCDE où la sécurité socio-économique est la plus faible, à peu près au même niveau que le Japon, devant les pays méditerranéens (Espagne, Portugal, Italie, Grèce), tandis que la Hongrie, la République Tchèque, la Slovaquie, la Corée, le Mexique et la Turquie se situent tout en bas de tableau.

La France se classe donc parmi les pays « formalistes » : elle a pris un maximum d'engagements concernant la sécurité économique, elle dispose des institutions permettant de concrétiser ces engagements... mais les résultats ne sont pas au rendez-vous.

⁹ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La sécurité socio-économique pour un monde meilleur*, Genève, 2005.

Trajectoires et récurrences

Si les risques étaient « également » répartis, le taux de précarité serait un bon indicateur. Un taux de 1/12^e signifierait par exemple que chaque travailleur passe en moyenne un mois par an en situation précaire. Mais, en réalité, l'insécurité se concentre sur certaines catégories (jeunes, femmes, salariés faiblement qualifiés, étrangers) et il faut donc analyser les trajectoires sur le marché du travail pour appréhender le véritable degré d'insécurité. Cette approche correspond sans doute davantage à la réalité vécue par les salariés eux-mêmes, la précarité étant alors définie comme le risque d'une rupture au cours d'une période donnée. L'image de la précarité est alors sensiblement différente et elle dépend évidemment de la période d'observation retenue.

Commençons par le risque de chômage. La probabilité d'avoir été au chômage sur une période de 22 mois est 1,5 fois plus élevée que la probabilité instantanée de chômage¹⁰. En d'autres termes, quand le taux de chômage est de 10 %, environ 15 % des salariés ont expérimenté le chômage au cours des deux dernières années. L'intensité du chômage peut aussi être appréhendée, comme le suggérait en 1997 un rapport du Commissariat général du Plan, en considérant non pas la situation au cours des douze derniers mois, mais le nombre de mois de chômage cumulés sur les trois dernières années. Avec ce nouvel indicateur, la part des chômeurs de longue durée parmi ceux qui ont connu le chômage serait passée en 1996 de 35 % à 64 %¹¹. Dans la durée, le niveau comme l'intensité du chômage apparaissent sensiblement plus élevés qu'à travers les photographies instantanées.

L'insécurité qui touche individuellement les salariés concerne aussi, par ricochet, les autres membres du ménage ou même, plus largement, les membres de la famille (parents, frères et sœurs,...). Au niveau des ménages, le risque apparaît encore plus fort : sur deux ans, environ un quart des ménages ont été concernés par le chômage. Et si l'on inclut les CDD dans les situations précaires, on observe qu'un peu plus du tiers des ménages comportant des personnes en âge de travailler ont connu une forte insécurité quant aux revenus d'au moins un de leurs membres sur une période de deux ans. Si l'on définit la précarité comme le risque, au cours d'une période donnée, d'avoir été concerné par le chômage ou l'emploi précaire, on constate, comme le soulignait l'INSEE dans une de ses études, que « la diffusion des situations précaires est donc beaucoup plus large que pourrait le faire penser un simple taux de chômage à une date donnée¹² ».

Sur des périodes plus longues, l'incidence du chômage apparaît évidemment plus forte. Entre 1994 et 2003, 22 millions de personnes ont été au moins une fois au chômage ; 57 % d'entre elles sont passées plus d'une fois au chômage avec en moyenne 4 demandes d'inscriptions¹³. Dans les années 1980, 20 % des précaires restaient en situation précaire d'une année sur l'autre, ils sont 30 % aujourd'hui. Et ils sont à peine 20 % à passer d'un statut précaire à un CDI l'année suivante¹⁴.

¹⁰ Chantal CAZES et Philippe LAGARDE, « Activité et pauvreté », *INSEE Première*, n° 450, mai 1996.

¹¹ Henri GUAINO, Robert CASTEL, Jean-Paul FITOUSSI et Jacques FREYSSINET, *Chômage : le cas français*, Rapport au Premier ministre, Commissariat général du Plan, 1997.

¹² Chantal CAZES et Philippe LAGARDE, « Activité et pauvreté », *loc. cit.*

¹³ Denis FOUGERE, « Les inégalités de revenus et leur évolution », Actes de la Journée d'étude « Faire société en France et en Europe au début du XXI^e siècle », Conseil d'analyse stratégique, Paris, 2006

¹⁴ *Ibid.*

Une enquête réalisée en 2004 par l'IRDES (Institut de recherches et documentation en économie de la santé) s'est intéressée à la vulnérabilité sociale en appréhendant ce phénomène sous quatre aspects (emploi, logement, revenus, isolement)¹⁵. Cette enquête ne porte pas sur une période précise et fait appel à l'expérience des individus tout au long de leur vie. Elle montre que près de 30 % de la population déclare avoir connu des périodes d'inactivité involontaire (dont un tiers plusieurs fois). Un peu moins de 35 % des personnes interrogées déclarent aussi avoir rencontré des difficultés financières et un peu moins de 30 % d'entre elles n'ont pu y faire face. Enfin, 6 % des personnes ont dû être hébergées pour des problèmes d'argent et 10 % environ ont connu des problèmes d'isolement durable. Sans grande surprise, on constate que ces différentes dimensions de la vulnérabilité sociale sont fortement associées à des problèmes de santé, comme d'autres études l'avaient déjà montré¹⁶.

Il est particulièrement frappant de constater que la vulnérabilité sociale touche davantage — et parfois beaucoup plus — les plus jeunes que les plus âgés, alors même qu'on aurait pu s'attendre à ce que ces derniers, avec une expérience de vie plus longue, déclarent davantage d'épisodes de vie difficiles. Ceci semble montrer une montée relativement forte du risque de précarité pour les plus jeunes générations.

Cette hypothèse est cohérente avec la baisse observée depuis quinze ans de la probabilité de sortie du chômage ou des emplois à bas salaire. La croissance des bas salaires s'est accompagnée d'une augmentation du risque de demeurer, au moins à court terme, dans la zone des bas salaires. Dans le même temps, les alternances entre chômage et bas salaire sont aussi devenues plus fréquentes. Au total, parmi l'ensemble des personnes présentes sur le marché du travail trois années successives, la proportion de celles qui ont toujours été soit dans des emplois à bas salaire, soit au chômage a plus que doublé en une quinzaine d'années, passant de 7,3 % sur la période 1983-1985 à 16,7 % en 1998-2000 (voir tableau 2). Cette hausse, particulièrement forte dans les années 1990, traduit une persistance accrue du risque de bas salaire qui tend, plus que par le passé, à se concentrer sur certaines catégories de salariés.

Tableau 2.

Fréquence des emplois à bas salaire ou du chômage

	83-85	90-92	98-00
Au moins une fois dans un emploi à bas salaire ou au chômage [1]	19,6	22,6	30,1
Toujours dans des emplois à bas salaire ou au chômage [2]	7,3	9,3	16,7
dont : toujours à bas salaire	3,5	4,8	7,8
alternances d'emploi et de chômage	1,3	2,3	3,5
toujours au chômage	2,5	2,2	5,4
Indicateur de persistance [2]/[1]	37,2	41,1	55,5

¹⁵ Emmanuelle CAMBOIS et Florence JUSOT, « Vulnérabilité sociale et santé », Enquête *Santé, soins et protection sociale en 2004*, IRDES, Paris, janvier 2006

¹⁶ HAUT COMITE DE LA SANTE PUBLIQUE, *La progression de la précarité en France et ses effets sur la santé*, Ministère de l'emploi et de la solidarité, février 1998.

La précarité s'est donc incontestablement développée depuis une vingtaine d'années : une proportion croissante de salariés se retrouve dans des zones grises faites de chômage et d'emploi instable et/ou mal rémunéré dont il leur est de plus en plus difficile de sortir. Bref, l'emploi précaire, loin d'être une fenêtre ouverte sur des formes d'emploi plus stables et mieux rémunérés tend à enfermer les salariés dans l'insécurité. Les analyses plus sophistiquées qui ont été menées sur des dispositifs spécifiques, comme les activités réduites qui permettent aux allocataires de l'Unedic de cumuler en partie indemnisation et salaire, ne parviennent pas à mettre en évidence d'effets positifs de ce cumul sur les trajectoires d'emploi¹⁷. Au mieux, ces dispositifs ne semblent pas avoir d'effet négatif sur les trajectoires d'emploi, ce qui est un résultat bien maigre en comparaison des objectifs affichés lors de leur promotion¹⁸.

On peut retenir finalement trois conclusions principales de ce panorama. D'abord, la vision moyenne de la précarité masque le fait qu'elle se concentre sur certaines catégories de la population, notamment les jeunes, les femmes, les salariés de faible niveau de qualification et les étrangers. Pour ces catégories, l'insécurité sociale est une réalité, sinon quotidienne, du moins familière.

Ensuite, il est clair également que la précarité de l'emploi a fortement augmenté depuis 20 ans et que, précisément en raison de sa concentration, elle a atteint des degrés insupportables pour de larges couches de la population. On a sans doute là une des explications de la forte mobilisation de l'opinion publique contre le CPE.

Enfin, la précarité n'est pas une fatalité et, encore moins, une réponse à la question du chômage. Les politiques qui ont favorisé, sinon impulsé, le développement de ces emplois atypiques ne sont pas parvenues à consolider les trajectoires d'emploi mais les ont, au contraire, fragilisées. Loin d'être une solution au chômage, la précarisation de l'emploi ajoute une dimension supplémentaire à la question de l'emploi, celle de sa qualité.

¹⁷ Marc GURGAND et Marie-Thérèse. LETABLIER, « Travailler et être inscrit au chômage : emploi d'attente ou statut intermédiaire », 4 pages, Centre d'études de l'emploi, n° 33, mai 1999 ; Geneviève CANEILL et Hervé HUYGHES DESPOINTES, « L'inscription à l'ANPE et après : itinéraires de chômeurs », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 37.1, septembre 1999.

¹⁸ Carole TUCHSZIRER, « L'impact de l'assurance-chômage sur les normes d'emploi et de salaire : l'inéluctable dérive vers les "activités réduites" », *La Revue de l'IRE*, n° 33, 2000/2.

L'ère de la précarité : vingt ans d'offensive patronale contre le droit du travail

Par Gérard Filoche

« La liberté s'arrête où commence le Code du travail » ? On pourrait le croire en écoutant Laurence Parisot qui a succédé à la tête du MEDEF à Ernest Antoine Seillière, parti à la tête de l'Union des industries de la communauté européenne (UNICE), l'organisation patronale européenne. Laurence Parisot figure parmi ces libéraux-intégristes, qui ont pris en main les destinées du patronat français. Lorsque, le 10 octobre 1997, Lionel Jospin annonça sa volonté de mettre en œuvre les 35 heures par la loi, conformément à son programme électoral, Jean Gandois, dirigeant du CNPF, démissionna trois jours plus tard, et passa la main à ceux qu'il qualifia lui-même de « tueurs », une équipe nouvelle qui « déclara la guerre » pour « déstabiliser » le gouvernement de la gauche plurielle. Le CNPF prit le nom de MEDEF un an plus tard et entreprit, à cette occasion, une transformation fondamentale de l'approche du patronat face aux droits du travail et des salariés.

Le cœur du contrat de travail tel qu'il existait, depuis la mise en œuvre du programme du Conseil national de la résistance, a été mis théoriquement, puis pratiquement en cause à la suite de cette mutation de la direction du grand patronat français.

Les mutations doctrinales du patronat

Quatre grandes évolutions ont présidé, ces dernières années, aux offensives patronales obtenir une réduction du « coût du travail »

1/Le refus des lois et la mise en cause du pouvoir du suffrage universel, du législateur et de l'« ordre public social ». Le patronat n'a jamais aimé que le Parlement, surtout lorsque la gauche y devient majoritaire, lui force la main pour régler ce qui se passe dans les entreprises. Contre la république, il a construit avec force l'idéologie selon laquelle l'économie échappait à la politique et l'entreprise aux gouvernants et, de même qu'il fallait privatiser le secteur public, il fallait que les règles des entreprises ne procèdent que des employeurs.

Davantage de « contrats », moins de lois : tel était le thème récurrent qui devait accompagner la flexibilité, la souplesse, la libéralisation du droit du travail à partir du début des années 1980. Ce devait être aux « partenaires sociaux », et non plus au législateur de décider. Ce devait être l'avènement du « droit de veto » du CNPF : ce que patronat voulait, devait s'imposer. Si le CNPF n'était pas d'accord, rien ne se devait se faire. Tel était l'objectif. Ainsi devait évoluer le « modèle social français ».

Il urgeait d'abroger le contrôle administratif de l'inspection du travail sur les licenciements (mis en place par Chirac en 1975 et que Séguin supprima en effet, en 1986). « Faciliter les licenciements », affirma le patronat, sans craindre aucun paradoxe, « devait faciliter l'embauche »... La précarité cessa d'être présente comme un mal nécessaire, temporaire exceptionnel, elle commença à être présentée comme un bien, un instrument bénéfique qui devait augmenter le nombre des emplois. « C'est mieux que rien ».

Le rapport du secrétaire général de Renault Michel de Virville commandé par François Fillon en 2004 (dont le contenu est facilement résumable : moins de loi, moins de juges, moins de droit pénal du travail, moins de syndicat, moins d'institutions représentatives du personnel, moins d'inspection du travail...) puis le rapport Chertier remis au Premier ministre D. de Villepin en 2006 (il propose l'interdiction de légiférer tant que les partenaires sociaux ne sont pas d'accord) ont sanctionné cette offensive idéologique.

2/L'idée même de contrats collectifs a été remise en cause dans la foulée. Pourquoi s'embarrasser de négocier interminablement au niveau interprofessionnel des conventions collectives, qui ont presque valeur de loi ? Les derniers grands accords interprofessionnels de fin octobre 1995 signés par le CNPF, ont été abandonnés : ils prévoyaient que les heures supplémentaires soient « exceptionnelles et imprévisibles », et parlaient de « réduction du temps de travail »... Enhardi, le MEDEF contesta vite la propre signature du CNPF...

Le MEDEF est donc passé de la théorie « moins de lois » à la théorie « moins de contrats collectifs » : davantage d'accords au niveau le plus bas possible, celui des entreprises, là où le rapport de force est le moins bon pour le syndicat, donc pour le salarié. C'est l'orientation qui a présidé à la remise en cause du « principe de faveur », (selon laquelle, c'était ce qui était le plus favorable au salarié qui l'emportait entre textes de lois et textes conventionnels). Il devait être possible de « déroger » par le bas à l'ordre public social. La hiérarchie des sources de droit pouvait être inversée : on devait pouvoir déroger au niveau de l'entreprise à un accord de branche, au niveau de la branche à un accord interprofessionnel, à une loi, à une directive...

C'était la remise en cause même des conventions collectives dont on fête en 2007 le 70^{ème} anniversaire : on s'acheminait vers l'éclatement de l'ordre public social. Pourquoi y aurait-il un droit identique pour tous les salariés si le but est d'imposer davantage de précarité ? La loi Fillon du 4 mai 2004 couronna une partie de ces exigences.

3/Le nouveau credo du Medef devenait lentement le « contrat de gré à gré » : chaque accord d'entreprise, chaque contrat individuel devait pouvoir déroger au droit existant. Le salarié devait « librement » pouvoir signer avec son employeur sans être assujéti à un code commun. La « subordination » qui caractérise le contrat de travail est balayée et, avec elle, les contreparties qui s'imposaient à tous les employeurs. Nous devons cesser d'être des salariés « subordonnés », et devenir tous des « collaborateurs », indépendants : la mode est arrivée chez les directeurs de ressources humaines : « je vous présente mes collaborateurs... »

Le principe est celui de l'« *opting out* » britannique (selon l'article 18 de la directive 93-104 négociée par les britanniques permettant à un salarié de déroger « librement » à la durée maximale du travail alors fixée à 48 heures hebdomadaire). C'est le droit de renoncer à ses droits, ou de ne plus en avoir. Le droit d'être débarrassés du carcan du

Code du travail, que dans un débat, à Lyon, le 18 mai 2006, devant un parterre d'employeurs, un chef d'entreprise compara même... à la charia.

Le contrat de travail devait cesser d'être collectif, et il allait devenir un contrat de type commercial. Alain Madelin voulait déjà, en 1995, généraliser les « travailleurs indépendants », faire de 15 millions de salariés, 15 millions d'artisans ! La loi Dutreil de juillet 2005 a repris l'idée : chacun est le propre entrepreneur de sa propre vie active, plus d'obligation collective pour ceux qui passent librement des contrats. Il vous suffit d'être inscrit au registre du commerce et votre contrat est présumé « commercial » : vous êtes sous-traitant, et vous échappez au Code du travail. Laurence Parisot va jusqu'au bout de la logique, lorsqu'elle propose en 2006 de remplacer la notion de « licenciement » par celle de « séparabilité ». On « libère » le salarié... et le patron de leurs obligations collectives.

C'est la voie ouverte à un allègement spectaculaire de toutes les obligations liées au contrat de travail : il ne restera plus, comme le proposait le Délégué général de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) Denis Gauthier-Sauvagnac, qu'à supprimer les « cotisations sociales » des salariés et ne plus financer que le strict acte productif débarrassé de toute contrainte sociale.

4/Dés lors, c'est logiquement la remise en cause du contrat à durée indéterminée lui-même. La précarité doit devenir la norme. Déjà le rapport de Virville proposait en 2004, des « contrats de mission » ou « contrats d'objectifs », à durée déterminée comme des « contrats de chantiers ». En fait, tout contrat serait réputé conclu pour cinq ans, et devrait être renouvelé pour continuer à produire ses effets. C'était la précarité sur toute la vie, par tranche de cinq ans. La proposition déclencha un tollé.

Ce fut le Premier ministre M. de Villepin qui reprit le sujet, pour satisfaire le MEDEF. Il commença par le fameux Contrat nouvelle embauche (CNE) prévoyant une période d'essai sans droit de deux ans dans les entreprises de moins de vingt salariés, puis le Contrat première embauche (CPE) prévoyant la même période d'essai sans droit pour tous les jeunes de moins de 26 ans dans les entreprises de plus de vingt salariés, puis le Contrat dernière embauche (CDE), deux contrats à durée déterminée (CDD) de 18 mois entre 57 et 60 ans. Ainsi, le CDI était attaqué par tous les bouts : les petites entreprises, les jeunes, les « seniors ».

Non seulement c'était la mort annoncée du CDI, mais aussi celle des CDD trop réglementés, et dont le nombre s'était accru entre-temps sans donner toutefois toutes les facilités que les CNE, CPE et CDE.

Villepin avait mis en chantier la refonte de l'ensemble du Code du travail : les 3151 articles, les neuf livres qui le constituaient, devaient être réécrits et un nouveau Code adopté par ordonnance en mai 2006. C'était sans compter la victoire de millions de salariés et de jeunes contre le CPE, qui mit un terme à ce projet néfaste.

Ces quatre évolutions font oublier le temps lointain des conventions collectives, du programme du Conseil national de la résistance, et même des « contrats de progrès » de l'après-mai 68. Elles reviennent sur les lois Auroux (1982) sur la « négociation annuelle obligatoire » et aggravent la Loi quinquennale sur l'emploi de Michel Giraud et Édouard Balladur (décembre 1993-janvier 94).

Comment la précarité progresse de toute part depuis vingt ans...

La « Refondation sociale », nouvelle ère de la précarité, que le MEDEF appelait de ses vœux, visait tous les domaines : « formation », « santé au travail, hygiène et sécurité »... Ils n'ont ainsi négligé aucun domaine : il a obtenu d'espacer les visites médicales (tous les deux ans au lieu de tous les ans) et a amputé la médecine du travail non seulement de son indépendance, mais aussi de ses effectifs et de ses moyens (avec l'accord de syndicat et des ministres). Il y a eu des syndicats pour signer cela, et des ministres pour le confirmer pas décret !

En vingt ans, les effectifs des contrats « atypiques » ont augmenté, 950 000 CDD, 650 000 intérimaires, 850 000 saisonniers, 3 700 000 salariés à temps partiel (dont 85 % de femmes, et 80 % de non qualifiés) mais cela ne suffisait pas encore au CNPF puis au MEDEF. Il fallait encore diminuer les droits de ces précaires-là : de 1986 à 2006, Philippe Séguin assouplit le droit des CDD, Michel Rocard le renforça (un peu), Édouard Balladur le flexibilisa à fond, Martine Aubry rétablit quelques modestes garde-fous, sans abroger les réformes Balladur. Vingt ans de va-et-vient juridique gauche-droite qui ont tantôt aggravé, tantôt limité les facilités de la précarité dans le Code du travail.

1/L'intérim a connu des améliorations juridiques (définition des missions, contrats écrits précis, droits syndicaux) et davantage de moyens de contrôle (théoriques, car l'inspection du travail a trop peu de moyens, les procès-verbaux sont trop peu suivis, la situation de l'intérimaire, par définition, ne lui permet guère de se syndiquer, de demander des élections de représentants du personnel etc.). Encadré ainsi, le travail intérimaire a été massivement utilisé de façon abusive, notamment dans l'industrie, en dépit de son coût (10 % de majoration pour le salarié, 15 % pour l'entreprise). Le site de Renault à Douai employait par exemple jusqu'à 2500 intérimaires sur 4 500 salariés...

2/Les CDD sont encore, et en dépit des variations des lois, « rigides » : ils doivent être motivés par écrit, pour « surcroît exceptionnel de travail », pour « remplacement de salarié absent » ; ils sont limités dans le temps (18 mois maximum). Ils ne peuvent se succéder jusqu'à occuper un poste permanent ; il faut, pour signer un troisième CDD, un délai de carence égal au tiers du temps du précédent qui sépare la fin de celui-ci du début du suivant ; un CDD compte dans les effectifs de l'entreprise au prorata de son temps de présence ; on ne peut engager en CDD sur un poste où il y a eu licenciement économique dans les six mois qui précèdent ; il doit avoir les mêmes garanties que le salarié qu'il remplace ou côtoie au même poste de travail ; le syndicat peut ester en justice à la place des salariés en CDD pour requalifier leur contrat en CDI. La liste des CDD dits « d'usage » est limitée. Mais un CDD, une fois signé, doit aller jusqu'à son terme : c'était insuffisamment souple pour des employeurs désireux de s'en servir abusivement comme « période d'essai ». L'invention du CNE avait pour objet de contourner les garanties du CDD.

3/Les 850 000 saisonniers (agriculture, hôtellerie, restaurants, tourisme...) comptent parmi les plus exploités des précaires : travail forcé, esclavage de fait, trafic de main-d'œuvre, en agriculture, dessous de table aux trafiquants, feuilles de paie fictives, logements et horaires inhumains, protection sociale inexistante, tel est le lot courant dans l'agriculture. (Des grèves inédites ont eu lieu, révélant l'ampleur du scandale en France, dans les Bouches-du-Rhône, en 2004-2005 ; un exploitant agricole tua le 2 septembre 2004 deux inspecteurs du travail en Dordogne parce qu'ils venaient contrôler des

saisonniers). Mais c'est aussi le cas dans les hôtels cafés restaurants, le secteur avec la main-d'œuvre dissimulée la plus fréquente, à la plonge, dans le fond des cuisines, où certains travaillent illégalement jusqu'à douze heures par jour.

La sous-traitance en cascade dans le bâtiment (mais aussi dans l'informatique, l'audiovisuel, les médias) est un instrument de précarisation privilégié des 1,1 millions de salariés de ce secteur, en majorité immigrés (des petites entreprises payent pour avoir un « lot », les prix baissent et les marges progressent dans la passation des marchés de haut en bas, l'insécurité augmente et les conditions de travail se dégradent jusqu'au pire). Les chefs des « majors » du bâtiment sont des négriers conscients, organisés, systématiques, ils traitent leurs ouvriers comme « de la viande » (expression couramment employée dans le secteur).

97 % des entreprises françaises ont moins de cinquante salariés – ces petites entreprises font donc travailler un salarié du privé sur deux (8 millions). Elles dépendent pour l'essentiel de donneurs d'ordre uniques et d'une sous-traitance féroce. Elles cumulent les durées du travail les plus longues, les salaires les plus bas, le plus grand nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, la précarité la plus forte, l'absence de délégués du personnel et de syndicats : c'est le Moyen Age du droit du travail, mais un modèle pour Laurence Parisot.

4/Les temps partiels *subis* (60 % sont du « sous-emploi ») constituent le lot essentiel des 3 700 000 travailleurs pauvres, non qualifiés et sans avenir. Ils ont été réservés à 85 % aux femmes par décision politique (les femmes étaient entrées sur le marché du travail à temps plein dans les années 1970 et 1980) : ce sont les mesures volontaires, d'exonération de cotisations sociales (50 % en 1991 sous le gouvernement Bérégovoy, 30 % en 1993 sous Balladur) qui ont fait passer les temps partiels de 11 % à 17 % du total de l'emploi dans les années 1990. Ce fut du sous-emploi organisé, de la « flexibilité » contrainte.

5/La succession d'emplois aidés et de « stages » divers, a contribué à déréguler l'accès à l'emploi. La précarité a été balisée dans les périodes d'essai, et de formation parfois quasi gratuites pour l'employeur. On a (presque) tout eu : des contrats d'adaptation, d'insertion, de qualification, des TUC, des SIVP, des CIE, des « emplois jeunes », des CIVIS, des « stages Barre », des « stages Rigoud », des contractuels publics de droit privé, des « contrats intermittents à temps partiel à durée indéterminée », etc.

6/Le marchandage ou « placement » de main-d'œuvre, les prêts de main-d'œuvre étaient théoriquement interdits dans le Code du travail. Quoique difficilement sanctionnables, ces interdictions empêchaient des graves dérives : le MEDEF et la droite n'ont eu de cesse de déréguler ce secteur depuis la loi Madelin (1994) jusqu'à la loi Dutreil (2003). Il est devenu possible de cumuler des statuts différents : retraité et salarié, artisan et salarié, faux sous-traitant et travailleur indépendant, créateur d'« entreprise individuelle » et salarié, tout cela permettant d'échapper légalement aux conventions collectives et au Code du travail.

La dérégulation par la sous-traitance, par les « externalisations », par les petites entreprises artificielles, totalement dépendantes d'un donneur d'ordre, permet de contourner les seuils sociaux, les obligations salariales minimales, les conventions, le Code du travail, de baisser les salaires, d'augmenter les horaires, de se débarrasser des comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail... et des syndicats.

7/La flexibilité des horaires de travail est évidemment un instrument essentiel de cette politique de dérégulation : les modulations, les annualisations, les comptes épargne-temps, les contingents annuels d'heures supplémentaires allongés, ont contribué à la destruction progressive de l'ordre public social. Alors que toute l'histoire du droit social tendait à donner des garanties aux salariés, pour leurs salaires, leur santé, pour l'emploi, y compris contre eux-mêmes, (les congés payés du 11 juin 36 étaient obligatoires... ce n'est plus le cas depuis qu'existent les « comptes épargne-temps » permettant de façon « volontaire » d'épargner ses congés, puis de les racheter...).

8/À cela s'ajoute qu'il y a une *délinquance patronale massive*, même à l'égard de ce qui reste valide dans le Code du travail : la fraude, l'infraction, le travail dissimulé, sont des « sports » patronaux prisés. Il y a des centaines de millions d'heures supplémentaires qui ne sont pas comptabilisées, pas majorées aux taux légaux, ni même payées à taux simple.

Le surtravail est considérable et les durées légales du travail, dont tous les salariés bénéficient théoriquement, sont couramment foulées aux pieds : les durées réelles, effectives, sont infiniment plus élevées, jusqu'à 55 ou 60 heures pour les 750 000 salariés de la restauration, à 45 ou 55 heures pour les 1,1 million d'ouvriers du bâtiment, à 56 et 65 heures pour les 240 000 routiers, et les 750 000 chauffeurs dans les transports, à 50 ou 60 heures pour les 333 000 techniciens de surface dans le nettoyage, plus proches de 45 heures pour les 3 500 000 de cadres.

Il est facile et presque évident pour un employeur d'une entreprise de moins de vingt salariés de maintenir au minimum ses salariés à 39 h et de ne les payer que 39 h 24 puisque la majoration des heures entre 35 et 39 h est limitée à 10 %. (La loi Aubry avait prévu que cette majoration passerait à 25 % le 1^{er} janvier 2005 mais Fillon l'a reporté au 1^{er} janvier 2008 : cela concerne près de 5 millions de salariés, ce n'est pas rien...)

La résistance sociale est là

Au bout de vingt ans d'offensive, le CDI a pourtant résisté et le salariat s'est étendu : alors qu'en 1945, le salariat ne représentait qu'un actif sur deux, aujourd'hui, il représente *neuf actifs sur dix*. Le salariat, cols blancs, cols bleus mélangés, employé, ouvriers et cadres, privé et public, est la norme devenue écrasante, incontournable.

Le Code du travail détermine le sort de 16 millions de salariés du privé (pendant que les trois statuts de la fonction publique déterminent le droit de 5 millions d'autres). On comprend que son avenir soit devenu un énorme enjeu. C'est un droit intime, essentiel, pour la vie quotidienne de tous ceux qui travaillent, produisent les richesses du pays. Même ceux qui ne le connaissent pas en dépendent.

Dans le salariat, la précarité a certes progressé, sous les coups de boutoirs idéologiques, politiques, juridiques du MEDEF et de la droite à ses ordres. Mais les contrats précaires ne représentent encore que de 15 à 18 % du total des contrats existants, il reste encore 80 à 85 % des contrats en CDI. Qui plus est, la durée moyenne d'un CDI s'est allongée en vingt ans : elle est passée de 8 ans et 5 mois en 1982 à 11 ans et 5 mois en 2006... Effet « naturel » du développement des « nouvelles technologies de la communication et de l'information » dont on nous vante tant les conséquences en termes de flexibilisation des métiers et emplois, et qui aboutit à l'effet inverse : il faut plus de spécialisation, de qualification, et... des salariés plus compétents, dont le « niveau monte », qui restent plus longtemps dans leurs postes, attachés par leurs expertises. Les

salaires se resserrent, la moyenne des salaires des cadres n'est plus que 2,3 fois plus élevée que celle des employés et des ouvriers. Près de 40 % des cadres sont en dessous du plafond de la Sécurité sociale.

L'immense armée du salariat a ainsi aujourd'hui des intérêts objectifs plus homogènes, économiquement et juridiquement. Le salaire indirect, différé, (que les libéraux appellent indûment « charges sociales ») est encore une énorme masse financière, mutualisée, socialisée, qui n'a pas encore été arrachée aux salariés, et qui finance, encore, leur sécurité sociale, leurs retraites, leurs accidents du travail, leur chômage, leur logement et leurs familles.

Comme la Sécurité sociale, les retraites, le droit du travail a été avancé en 1945 lorsque la France était en ruines : quel argument pourrait convaincre qu'il faut y renoncer au XXI^e siècle alors qu'elle est cinq fois plus riche, qu'elle est la quatrième puissance industrielle du monde, celle dont les salariés ont le plus fort taux de productivité horaire du monde ?

Un vrai projet de reconstruction sociale devrait au moins comporter des mesures précises : pas plus de 5 % de « précaires » autorisé par la loi par entreprise de plus de vingt salariés, sauf dérogation exceptionnelle préalable motivée, et sous peine de sanctions pénales lourdes ; de 15 % à 20 % du salaire brut en sus pour tout précaire, CDD, intérim, saisonniers, temps partiel ; contrôle administratif préalable des licenciements présentant un doute réel et sérieux sur leur motif ; baisse des durées maximales du travail hebdomadaires de 48 à 44 heures, quotidiennes de 10 à 9 heures ; deux jours de repos consécutifs pour tous obligatoires par semaine et suppression des comptes épargne-temps et des forfaits jours ; négociation encadrée à la hausse par les conventions collectives pour tous les salaires et qualifications ; un code du travail plus protecteur ; des droits syndicaux nouveaux tels que l'avis conforme des comités d'entreprises (CE), l'abaissement des seuils sociaux pour les CE et CHSCT ; un doublement des effectifs et des moyens de l'inspection du travail ; un droit pénal du travail sévère.

Les lois de la République doivent l'emporter sur la jungle du marché. Si on appliquait la phrase de Laurence Parisot « la liberté s'arrête là où commence le Code du travail » au code de la route, il y aurait dix mille morts le lendemain. C'est un choix de civilisation : la règle au travail protège, renforce, garantit progrès et partage des richesses. C'est le droit du travail qui crée du droit au travail, alors que la déréglementation et la précarisation n'ouvrent la voie qu'à l'exploitation, au chômage et à la misère.

« Soyez modernes : devenez flexibles ! » : luttes idéologiques autour de la précarité et de la flexibilité

Par Emmanuel Renault

Au-delà de leur usage immédiat, les termes de précarité et de flexibilité désignent un ensemble de transformations sociales majeures sur lesquels des projets politiques opposés s'affrontent. Il n'est donc pas étonnant que les opinions divergent aussi sur le sens et la valeur de ces notions. D'où la nécessité de clarifier les enjeux qui brouillent les significations et d'identifier les intérêts qui poussent tantôt à identifier précarité et flexibilité, tantôt à opposer la « mauvaise » précarité et la « bonne » flexibilité.

Partons d'une distinction préalable. Le terme de précarité renvoie à une absence de sécurité qui peut elle-même se décliner sur différents plans : insécurité touchant au contrat de travail (quelle durée ? quelles conditions de rupture ?), insécurité quant aux droits sociaux attachés au travail (sécurité sociale, retraite), insécurité quant aux revenus futurs. Le terme de flexibilité, qu'il soit envisagé du point de vue de la flexibilité interne (mobilité des salariés à l'intérieur d'une entreprise et variabilité de son temps de travail hebdomadaire) ou externe (où l'entreprise s'adapte à la baisse du volume de la production en renvoyant sur le marché du travail les salariés en sureffectif), relève quant à lui de l'organisation de la production et de la gestion du personnel. D'un côté, l'expérience sociale des salariés ; de l'autre, des techniques appliquées par l'entreprise au travail salarié. Toute la question est de savoir ce que ces techniques impliquent quant à cette expérience : la flexibilité s'accompagne-t-elle nécessairement de précarité ?

Le 30 août 2005, Laurence Parisot, présidente du MEDEF, déclarait au Figaro : « La vie, la santé, l'amour sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ? ». Début mars 2006, en pleine crise du CPE, Serge Dassault, invité de France Inter s'exclamait : « La précarité c'est la vie. La précarité, c'est bon pour l'emploi, or l'emploi, c'est bon pour la vie ». Lorsqu'il s'agit de la précarité, L. Parisot et S. Dassault parlent en philosophes. Ils nous instruisent sur l'essence de l'amour et de la santé. Ils nous permettent ainsi de comprendre pourquoi Marx faisait de la philosophie l'archétype de l'idéologie, c'est-à-dire le discours par lequel un groupe social déterminé tente de faire apparaître son propre intérêt particulier comme l'intérêt de tous. Pour cela, il faut généralement transformer une institution particulière (par exemple la propriété privée) en loi de la nature ou en droit universel. Ces trois procédés que sont la décontextualisation, la naturalisation et la légitimation sont appliqués ici : le travail flexible, caractéristique de l'entreprise néolibérale, une fois décontextualisé, apparaît comme une propriété de la nature humaine (de la vie) et comme un bien presque absolu (l'amour). Une intense bataille idéologique a bien eu lieu pour légitimer la précarité. Elle a pris des formes plus subtiles, comme celle de l'identification de la précarité au risque, que nous commencerons par analyser.

Que la précarité soit un bien intrinsèque, le mouvement anti-CPE l'a contesté vigoureusement en la désignant comme la nouvelle forme de la question sociale. Or, sitôt la fièvre tombée, les éditorialistes des journaux importants et les commentateurs attirés des grandes émissions politiques sont venus expliquer que tout cela n'était pas très sérieux et que la volonté légitime d'encadrer la précarité ne devait pas nuire au développement nécessaire de la flexibilité. « Bonne » flexibilité contre « mauvaise » précarité donc, opposition à laquelle la seconde partie de cet article est consacrée.

Le risque comme nécessité et comme valeur

Quelles sont donc les raisons invoquées en réponse à la critique de la précarité ? Un premier type d'argument présente la précarité comme un mal inévitable : dans une économie mondialisée, il serait nécessaire de rendre le travail toujours plus flexible tout en limitant les prélèvements de l'État sur les entreprises et les ménages, d'où une baisse nécessaire des protections. Argument faible puisque la flexibilité pourrait semble-t-il s'accompagner de sécurités (nous y reviendrons) et que rien ne prouve en définitive que la précarisation soit économiquement efficace.

Parce qu'il n'est pas si facile de faire apparaître la précarité comme une nécessité, sa justification s'appuie le plus souvent sur un deuxième argument. Pour simplifier, présentons le ainsi : la précarité serait une contrepartie de la liberté, et comme les sociétés devraient être ordonnées suivant le principe de la liberté, les meilleures sociétés sont également des sociétés précaires. Pour que cet argument fasse sens, il faut bien entendu que la liberté soit pensée à la manière libérale, c'est-à-dire comme une liberté individuelle de choix, un choix lui-même conçu sous le modèle de la liberté de passer des contrats et d'entreprendre. Qui dit contrat ou investissement d'un capital dit incertitude et la précarité serait la contrepartie nécessaire de ce type d'incertitude (n'a-t-on pas entendu pendant le mouvement anti-CPE des chefs d'entreprise expliquer qu'eux aussi, et peut-être plus qu'aucun autre, subissaient la précarité... ?). Que la précarité soit une composante indissociable de la liberté, c'est bien sûr tout aussi difficile à avaler que cette définition de la liberté. Aussi ce type d'argument en faveur de la précarité se trouve-t-il traduit dans le langage du « risque ». Le terme de risque présente en effet un double intérêt : d'une part, il ne fait pas l'objet d'une appréciation aussi négative que « précarité » ; d'autre part, la valorisation du risque permet de faire apparaître comme une frilosité la recherche de « sécurité » que s'autorise à défendre la critique de la précarité.

Étrange histoire que celle des usages politique de la référence au risque dans la période contemporaine. En Allemagne et en Angleterre, le thème de la « société du risque » a d'abord été développé par des idéologues de la modernisation de la gauche, Ulrich Beck et Anthony Giddens. Mais en France, c'est le MEDEF lui-même qui s'en est emparé comme argument principal de son projet de « refondation sociale ». Chez U. Beck, la notion de risque a principalement pour fonction de souligner les transformations sociales et politiques impliquées par le développement préoccupant des dangers écologiques et technologiques. L'époque de la « modernité réflexive » se caractériserait par le fait qu'il n'est plus possible de continuer à parier sur la science pour maîtriser la nature et augmenter le bien-être social, et qu'il faut surtout maîtriser les risques impliqués par le progrès. La politique se voit ainsi entraînée sur un terrain à la fois plus technique et plus

consensuel où l'expertise doit jouer un rôle décisif¹. Le thème de « l'effet égalisateur du risque » est le second aspect retenu par les modernisateurs de la gauche : Beck souligne qu'en raison de l'effet boomerang des catastrophes écologiques et industrielles, tous les individus seraient confrontés aux risques ; dans la société du risque, la différence de classe ne jouerait plus de rôle décisif².

Quelques années plus tard, le risque est devenu l'un des chevaux de bataille de Giddens, l'idéologue de la « troisième voie » et du blairisme. Ce n'est plus alors la question des risques « objectifs » (les dangers) qui est mise en avant, mais celle des risques « subjectifs » (les incertitudes de l'action), ce qui permet de souligner les aspects positifs du risque : « Les opportunités et l'innovation sont les deux faces positives du risque³ ». Pour ceux qui n'auraient pas saisi, les représentants de ce discours en France mettront les points sur les i en dénonçant la gauche sociale qui ne verrait que la face négative du risque⁴.

En somme, on ne peut pas bénéficier de ses aspects positifs sans supporter ses aspects négatifs et c'est du point de vue des nouvelles possibilités associées aux risques que doivent être remises en chantier non seulement la gestion des risques écologiques et financiers, mais aussi la redéfinition des sécurités que l'État providence avait attachées au travail salarié. Ainsi le risque constitue un nouveau paradigme permettant de sortir la gauche d'une stérile défense de l'État providence⁵. Au nom des bienfaits du risque, il est possible de promouvoir une « attitude positive envers la mondialisation⁶ » aussi bien qu'envers la flexibilité : « Si l'on veut que l'économie devienne compétitive, il faut accepter que la flexibilité s'applique à la fois à la production, au capital et au marché du travail [...] La déréglementation peut effectivement en constituer une conséquence, et, de ce point de vue, l'abandon, ou le remodelage des lois et des règles qui entravent l'innovation et le changement technologique, ne sauraient être condamnés : la flexibilité ne se fait jamais sans coûts et sans concessions⁷. » Résumons : l'ensemble des incertitudes que désigne le terme précarité n'est que l'aspect négatif des risques, lui-même compensés par des aspects positifs. Re traduite en termes de risque, la précarité est devenue un bien.

Il n'est donc pas étonnant que le MEDEF ait fait du risque l'un des arguments principaux de son projet de « refondation sociale ». François Ewald, légataire testamentaire de Foucault et directeur de recherche à la Société française d'assurances et

¹ Les promoteurs de la troisième voie souligneront eux aussi qu'à la lumière du paradigme du risque, « le nombre de question qui échappent à la division gauche-droite est plus important qu'avant » : A. GIDDENS, *La troisième voie. Le renouveau de la social-démocratie*, Seuil, Paris, 2002, p. 77. Le propos sera plus net encore chez les modernisateurs de la gauche française : « La formule du risque constitue un paradigme pour la nouvelle action publique à l'écart du jeu sans fin de ping-pong idéologique, marché/État, public/privé » (J.-G. PADIOLEAU, « La société du risque, une chance pour la démocratie », *Le Débat*, mars-avril 2000, n° 109, p. 41).

² U. BECK, *La société du risque*, Flammarion, Paris, 2003. Voir le dossier « A plusieurs voix sur La société du risque », *Mouvements*, n°21-22, 2002/2003.

³ A. GIDDENS, *La troisième voie. Le renouveau de la social-démocratie*, op. cit., p. 76.

⁴ J.-G. PADIOLEAU, « La société du risque, une chance pour la démocratie », loc. cit., p. 42. Dans cette même page, Beck et Luhmann sont accusés de promouvoir une vision trop négative du risque...

⁵ A. GIDDENS, *La troisième voie*, op. cit., p. 77.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*, p. 182-183.

Denis Kessler, alors vice-président du MEDEF et président de la Société française d'assurances, ont écrit à ce propos un article d'anthologie. Conformément à la définition de l'idéologie, le risque est identifié à une nécessité naturelle et promu en valeur suprême. D'une part, l'homme est condamné à se mouvoir dans un univers d'incertitude : « le risque décrit la condition ontologique de l'homme, celle d'un animal condamné à prendre des risques. "Qui ne risque rien n'a rien" dit la sagesse populaire »⁸ — l'*homo strategicus*, nouvelle figure de l'*homo oeconomicus*, ne passe plus sa vie à maximiser son utilité sous contrainte budgétaire, mais à calculer des risques... D'autre part, c'est le risque même qui est à l'origine de la morale puisque premièrement, la justice légale est l'acceptation des règles du jeu⁹, puisque deuxièmement la justice sociale consiste « à réintroduire de l'aléa, selon le principe de l'égalité des chances »¹⁰, puisqu'enfin il n'y a de véritable liberté que si l'on risque un projet¹¹.

De même que la précarité rendait Laurence Parisot philosophe, de même F. Ewald et D. Kessler font du risque « la condition ontologique de l'homme » et la « valeur des valeurs ». La philosophie du risque a notamment cet avantage de pouvoir faire apparaître toute l'erreur de ceux qui croient pouvoir condamner le néolibéralisme au nom de l'insécurité sociale qu'il engendre : « Au regard de l'insistance articulation entre le risque et la morale, on peut s'interroger sur l'étrange renversement contemporain qui, du moins en France, nous fait plutôt privilégier la protection, la sécurité, la conservation. Si la morale et le risque ont partie liée, alors, nous sommes dans une période de démoralisation »¹². Plus généralement, elle permet de justifier les deux objectifs fondamentaux de la refondation sociale : « réhabiliter l'individu » (entendons : promouvoir la responsabilité d'individu stratèges de leurs propres destins, joueurs sachant prendre des risques) et « moderniser la protection sociale » (entendons : cesser de déléguer la prise en charge des risques sociaux et des risques « d'employabilité » à l'État pour les faire assumer par les entreprises d'assurance et par les individus eux-mêmes)¹³.

C'est dans le cadre de cette vaste offensive idéologique que E. A. Seillière devait distinguer, dans un entretien avec le même Ewald publié la même année, les salariés entre « risquophobes » et « risquophiles »¹⁴. Puisque le risque est à la fois une nécessité anthropologique et la valeur morale suprême, ce n'est que par phobie irrationnelle que certains peuvent renâcler à affronter courageusement et intelligemment l'incertitude. En définitive, si la précarité constitue effectivement un problème, il est essentiellement d'ordre psychologique. Loin de définir une nouvelle forme de la question sociale, le terme de précarité désigne plutôt les difficultés personnelles éprouvées par des d'individus craintifs face à l'avenir ou incapables de s'adapter.

⁸ F. EWALD, D. KESSLER, « Les noces du risque et de la politique », *Le Débat*, mars-avril 2000, n° 109, p. 62.

⁹ *Ibid.*, p. 66.

¹⁰ *Ibid.*, p. 67.

¹¹ *Ibid.*, p. 63-64.

¹² *Ibid.*, p. 64.

¹³ *Ibid.*, p. 71.

¹⁴ F. EWALD, « Entretien avec Ernest-Antoine Seillière, Président du MEDEF », in *Risques*, n° 43, septembre 2000. Pour une critique de cette distinction, voir R. Castel, « "Risquophiles", "risquophobes" : l'individu selon le Medef », *Le Monde*, 6 juin 2001.

À l'issue du mouvement anti-CPE, il est tentant de conclure que cette offensive a échoué (au moins temporairement) – et sans doute est-ce la raison pour laquelle L. Parisot a réorienté le débat vers la notion de « séparabilité »¹⁵ ! Ce qui est apparu en pleine lumière à l'occasion du mouvement anti-CPE, ce sont toutes les difficultés pratiques engendrées par l'insécurité financière, juridique et temporelle qu'implique la précarité : comment accéder au logement, comment bénéficier de prêts, comment se projeter dans l'avenir et construire une vie personnelle lorsque l'on est maintenu dans une incertitude professionnelle durable ? Ce qui est apparu, c'est aussi l'aspect insupportable de la conjonction de ces insécurisations avec la domination qui caractérise la relation de subordination inhérente au travail salarié : comment faire valoir ses droits syndicaux lorsqu'on est intérimaire ou soumis au chantage à l'emploi, comment résister collectivement aux abus et à l'arbitraire lorsque les collectifs de travail sont tellement fragilisés par le *turnover* et l'évaluation individualisée qu'il est difficile de trouver appui chez des collègues ?

Le monde social n'est pas composé de joueurs isolés mesurant les risques mais d'individus qui ont d'autant plus besoin de support social qu'ils sont socialisés dans des relations marquées par l'injustice et la domination. La précarité est bien autre chose que l'autre face, négative, du risque puisqu'elle est l'expérience de la fragilisation de la dimension sociale de l'existence et de la vulnérabilité à la domination, expérience qui peut prendre des formes insupportables et qui, loin d'être caractérisé par l'« effet boomerang », se distribue de façon inégalitaire selon des marqueurs de classe, de genre et de race. Aujourd'hui, le discours du risque apparaît pour ce qu'il est : d'une part, une entreprise idéologique destinée à légitimer la dérégulation du marché du travail et à remettre en cause la protection sociale tout en euphémisant l'expérience de la précarité ; d'autre part, une tentative de faire assumer aux salariés les risques de l'entreprise.

La flexibilité comme fatalité et comme liberté

Si la précarité n'est pas un bien, faut-il condamner la flexibilité avec elle ? À travers l'idée de « sécurisation des parcours professionnels », c'est aujourd'hui un large consensus qui semble se dessiner autour de la thèse suivante : la flexibilité n'est pas un mal si elle s'accompagne de nouvelles sécurités. De la CGT à l'UMP, on envisage d'échanger plus de flexibilité contre plus de sécurité¹⁶. D'un bout à l'autre de ce spectre politique, les nuances sont certes nombreuses, et il serait pour le moins paradoxal de dénoncer cette volonté de lutter contre la précarité en mettant en place de nouvelles sécurités.

Néanmoins, le projet d'une négociation donnant-donnant repose implicitement au moins sur l'idée que la flexibilité comme technique d'organisation du travail et mode de gestion du personnel ne pose pas de véritable problème et ne mérite pas d'être prise pour objet par la critique sociale. Une idée qui mérite d'être examinée.

¹⁵ L. PARISOT, *La Croix*, 27/04/2006 : « Il faut absolument réfléchir à ce que j'ai appelé la séparabilité. Car aujourd'hui en France il est très difficile, voire très douloureux, de se séparer, pour l'employeur et pour le salarié. Ne devrait-on pas inventer un mode de séparation par consentement mutuel, comme pour le divorce depuis 1975, avec des indemnités — intéressantes pour le salarié, mais plus prévisibles pour l'employeur ? »

¹⁶ Voir l'article de Thomas Coutrot dans ce volume.

Ici encore, les raisons invoquées en réponse à la critique de la flexibilité sont d'une double nature. Un premier type d'argument souligne qu'une économie qui veut rester compétitive, à l'échelle mondiale, doit être toujours plus flexible : la flexibilité comme un mal nécessaire. Mais il est également possible de tenter de la faire apparaître comme un bien, et à ce propos, deux argumentations opposées peuvent être mobilisées : la première prend appui sur le fait que le travail salarié est un mal intrinsèque, la seconde conçoit au contraire le travail flexible comme un lieu de réalisation personnelle.

La première position se fonde sur un diagnostic pessimiste. C'est parce que le travail offert par l'entreprise néolibérale ne pourrait plus offrir aucune occasion de réalisation de soi qu'il faudrait profiter de la flexibilité pour déconnecter les protections sociales du travail, exiger un revenu social garanti et promouvoir les possibilités de se réaliser hors du travail. En suivant cette argumentation certains en sont ainsi venus à proposer de faire du statut d'intermittent un modèle à étendre à l'ensemble de la société¹⁷ !

Une seconde position consiste au contraire à présenter l'entreprise néolibérale comme un dépassement des aliénations propre au travail taylorien¹⁸. L'ouvrier flexible verrait son « autonomie » et sa « créativité » reconnues, il serait affranchi de l'emprisonnement dans une qualification univoque et il aurait l'occasion d'accomplir son existence d'être social en s'engageant dans des collaborations au sein d'équipes réunies autour d'un « projet ».

Dans les deux positions, flexibilité rime avec liberté : soit liberté comme affranchissement du travail, soit liberté comme réalisation de soi dans le travail. Les limites de ces deux argumentations sont aisément perceptibles. La première sous-estime l'attachement des individus à leur emploi et surestime leur ressemblance à des artistes aspirant à faire de leur temps libre l'occasion d'une activité autoréalisante. Quant à la seconde, elle passe sous silence les nouvelles aliénations qui accompagnent les injonctions faites aux salariés de s'engager corps et âme dans le travail, de mobiliser créativité et compétences communicationnelles pour mener à bien les projets dont ils ont la responsabilité¹⁹.

Ces justifications de la flexibilité restent cependant marginales. L'argument principal en sa faveur passe plutôt par une déconnection des questions du travail et de l'emploi. Que le chômage soit le problème principal, et que la question du retour à l'emploi soit infiniment plus importante que celle des conditions de travail, fait l'objet d'un consensus large depuis plusieurs décennies. Une fois admis ce postulat, la critique de la flexibilité ne peut plus apparaître comme un objectif prioritaire.

Mais faut-il véritablement l'admettre à l'heure où les conditions de travail s'aggravent sans cesse ? Le mouvement anti-CPE a récemment refusé la logique voulant que face au chômage, n'importe quel travail reste un bien. À travers leurs revendications, leurs mots d'ordre et leurs slogans, des étudiants et des lycéens ont expliqué qu'il n'y a pas à choisir entre la célébration mystificatrice du travail comme un bien absolu (« Il est temps de réhabiliter la valeur travail » disait Raffarin) et la dénonciation du travail comme un mal intrinsèque (« Attention ! Danger travail ! »). Ils ont rappelé que le travail reste au cœur de l'existence, pour le meilleur ou pour le pire, et ils ont suggéré qu'il est temps de

¹⁷ Voir par exemple M. LAZZARATO, « L'intermittence et la puissance de métamorphose », <http://multitudes.samizdat.net/L-intermittence-et-la-puissance-de.html>

¹⁸ Voir le thème de la réponse du capitalisme à la critique artistique dans E. CHIAPPELLO et L. BOLTANSKI, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 1999.

¹⁹ Sur ces questions, voir *Actuel Marx*, n° 39 : *Nouvelles aliénations*, 2006.

remettre la question de l'organisation du travail au centre des confrontations politiques et des choix de société. Cet événement peut-il rester sans effet sur notre façon de penser la flexibilité ?

Quelques semaines après le conflit du CPE, les idéologues de la modernisation de la gauche, emmenés par Pierre Rosanvallon, ancien secrétaire de la fondation Saint-Simon, se sont réunis dans un colloque consacré à la « nouvelle critique sociale »²⁰. Il est frappant à cet égard que La collection la « République des idées », animée par le même P. Rosanvallon, colonne vertébrale de ce colloque, ait publié différents ouvrages contribuant à l'éviction de la question de la flexibilité hors du débat public. Éviction plus ou moins directe, plus ou moins subtile. Chez P. M. Menger, l'argumentation repose sur une comparaison du travail flexible avec le travail artiste²¹. La flexibilité apparaît alors comme la conséquence d'une transformation de l'activité de travail elle-même (par nature le travail artiste doit être discontinu et inventif, pouvoir s'orienter dans des directions toujours nouvelles) et puisque cette transformation du travail de la mécanique (taylorienne) vers la créativité est intrinsèquement un bien, les problèmes ne peuvent concerner que les modalités de l'emploi : la rémunération qui repose sur une estimation toujours difficile de la valeur des créations, et le risque de précarité qui résulte du caractère discontinu et imprévisible de ce type de travail. Est-il nécessaire de remarquer que décrire les transformations du salariat en peignant « le portrait de l'artiste en travailleur » induit une perception plus qu'idéalisée du salariat contemporain ?

Certes, la « nouvelle critique sociale » reconnaît qu'il existe des problèmes dans le travail, et elle perçoit même le travail comme le lieu de différentes injustices. Mais ces expériences illustreraient la thèse fondamentale de P. Rosanvallon : la démocratie a tellement progressé depuis deux siècles que tous ont aujourd'hui la possibilité d'exprimer leurs griefs dans l'espace public politique afin qu'une prise en charge collective soit envisagée²². Chez François Dubet, cette argumentation conduit à interpréter l'entreprise comme un espace où bien plus qu'être confronté aux difficultés spécifiques du travail et à la subordination impliquée par le salariat, les salariés discutent de la justice et de l'injustice en se comportant « en philosophes »²³, c'est-à-dire en mobilisant les conceptions de la justice appropriées. Faut-il rappeler qu'en déstructurant les collectifs, la flexibilité fragilise les individus, rend l'exercice de leurs droits syndicaux plus difficiles et fait ainsi obstacle à la formulation des revendications comme à la démocratie ? Faut-il rappeler que le travail est le lieu de différentes injustices qui tiennent notamment au fait qu'elles peuvent difficilement être formulées, notamment parce qu'avoir un travail est socialement décrit comme un privilège et donc comme le contraire d'une injustice subie ? Faut-il préciser que le travail n'est pas seulement le lieu de l'injustice mais aussi de la

²⁰ À Grenoble du 11 au 13 mai 2006 avec le soutien de *Le Monde*, de *France Culture* et des *Inrockuptibles* notamment. A cette occasion apparaissait un livre manifeste signé « La République des idées » et intitulé *La nouvelle critique sociale* (Seuil/*Le Monde*, 2006) réunissant les articles de différents auteurs de la collection « La République des idées » dont P. Rosanvallon, E. Maurin, P. Askenazy, F. Dubet, T. Piketty et L. Chauvel.

²¹ P.-M. MENGER, *Du labeur à l'œuvre. Portrait de l'artiste en travailleur*, Seuil, Paris, coll. « La République des idées », 2002.

²² Pierre ROSANVALLON, *La Démocratie inachevée. Histoire de la souveraineté du peuple en France*, Gallimard, Paris, 2000.

²³ F. DUBET, *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Seuil, Paris, 2006, p. 13-15, 27 sq

domination, et de l'intersection de domination de classe, de genre et de race ? Faut-il répéter que la flexibilité ne touche pas de la même manière les différents salariés, et que ceux qui sont victimes de l'intersection des dominations de classe, de genre et de race sont soumis à des difficultés d'autant plus grandes que cette intersection fait obstacle à la formulation des revendications²⁴ ? Comment ne pas voir que le travail, avant d'être le lieu de la mobilisation des conceptions de la justice, est une activité pratique engendrant des problèmes spécifiques et que son organisation néolibérale induit une explosion de difficultés subjectives largement passées sous silence ?

Sur ce point, la « nouvelle critique sociale » a la réponse. D'après l'économiste Philippe Askenazy, le capitalisme néolibéral se caractérise bien par une croissance exponentielle de la « charge mentale au travail » (mesurée par la perception qu'ont les salariés de leur qualité de travail) et taux d'accident de travail et d'arrêt de maladie²⁵. Mais l'exemple des États-Unis montrerait qu'il suffit que les compagnies d'assurance se saisissent du problème, que les dirigeants se forment aux questions de santé et sécurité au travail, que les entreprises comprennent que leur responsabilité sociale fait bon ménage avec la rentabilité, pour que les indicateurs s'améliorent de façon spectaculaire. En France, la courbe reste aujourd'hui croissante, mais les comparaisons internationales montreraient que « le problème français est moins lié à la mondialisation des modes de production ou au développement d'un capitalisme cynique, qu'aux défaillances d'un compromis collectif caractérisé par l'inadaptation de ses régulations et l'impréparation de ses élites »²⁶. Il y aurait bien des choses à dire de ces statistiques qui ne semblent pas toujours prendre en compte les entreprises de petite taille, alors que dans un modèle productif marqué par l'externalisation constante, tout porte à croire que la pénibilité est toujours davantage reportée sur les petites unités et que par ailleurs, le taux de sous-déclaration pourrait bien s'en trouver affecté ; le même raisonnement pourrait être développé à propos de la délocalisation. Par ailleurs, il semble périlleux de conclure à la baisse de la souffrance au travail à partir d'un indicateur de « charge mentale au travail ». Tout porte à croire en effet que le travail d'équipe et l'auto-contrôle qu'il induit d'une part, la précarité et la crainte du licenciement d'autre part, induisent des nouvelles formes de dénégation de la maladie et de la souffrance ; il est probable que la pression subjective et le déni collectif altèrent également la perception des conditions de travail.

Il ne fait pas de doute que nous avons besoin d'une nouvelle critique sociale, mais il semble périlleux de refuser par principe qu'elle s'applique lucidement, sans euphémisme ni mystification, à la question de la flexibilité.

²⁴ Sur ces différents points voir notamment Ch. DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, Paris, 1998 et E. RENAULT, *L'expérience de l'injustice*, La Découverte, Paris, 2005 ; *Cahiers du Genre*, n° 40 : « Travail et Mondialisation », 2006.

²⁵ P. ASKENAZY, *Les désordres du travail*, Seuil, coll. « La République des idées », Paris, 2004.

²⁶ P. ASKENAZY, « Conditions de travail : l'impact des nouvelles formes de pénibilité », in LA REPUBLIQUE DES IDEES, *La nouvelle critique sociale, op. cit.*, p. 44.

La flexibilité, ou l'autre nom de la servitude

Par Christophe Dejours

La flexibilité de *l'emploi* désigne le pouvoir de modifier, en fonction des besoins et des circonstances, les caractéristiques de l'emploi, (nombre de salariés, durée du temps du travail, coût salarial, etc.). Celle du *travail* définit le pouvoir de modifier l'organisation du travail en fonction des besoins, des commandes ou du marché. Enfin, la flexibilité d'une *personne* se caractérise par une capacité psychologique d'adaptation aux contraintes (et aux variations de ces contraintes) c'est-à-dire par une docilité aux ordres et une implication dans la tâche.

La flexibilité ne peut pas être considérée simplement comme bonne ou mauvaise. Elle est une dimension inévitable et inhérente au capitalisme¹. Il n'en va pas de même pour la précarité, qui doit être distinguée de la flexibilité. La précarité, et plus encore la précarisation des statuts qui accompagne les mesures prises en faveur de la flexibilité, sont critiquables parce qu'elles sont injustes, entraînent des effets délétères sur la santé des personnes et déstructurent *in fine* les fondements du vivre ensemble dans la cité.

L'autorisation de licenciement sans motif

À certains égards, la mobilisation du printemps 2006 contre le Contrat première embauche (CPE) et l'autorisation formelle de licenciement sans motif est paradoxale, dans la mesure où le contournement du motif économique est déjà largement entré dans les usages. Par exemple à Electricité de France (EDF), on a fait progressivement disparaître presque tous les emplois stables dans la maintenance de la production nucléaire, sans aucun motif économique puisque l'entreprise était, non seulement bénéficiaire, mais assurée d'une garantie de pérennité. De même, chez Moulinex à Alençon, où le personnel a été licencié (1996) bien que l'entreprise fût rentable. Sans parler de l'usine de Vilvoorde où Renault a fermé (1997) une usine bénéficiaire pour réorganiser ensuite la production dans le nord de la France avec des travailleurs précaires.

Dans tous les cas, qu'il s'agisse de faire passer le travail à la sous-traitance ou qu'il s'agisse de délocaliser, l'objectif est double : accroître la domination et extraire davantage de plus-value.

Si donc le contournement du droit du travail est devenu quasiment coutumier, pourquoi fallait-il le légaliser par le truchement du CPE ? Deux raisons peuvent être invoquées : la première, c'est que malgré la fréquence des contournements de la loi avec l'indulgence de l'État, les patrons et les directions du personnel se heurtent à des difficultés, en particulier à un nombre non négligeable de recours des salariés aux

¹ J.-C BARBIER, H. NADEL, *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Flammarion, Paris, 2000.

tribunaux de prud'hommes. La seconde, c'est qu'entre les patrons et l'État, se dresse souvent l'inspection du travail qui exerce son métier dans des conditions de plus en plus tendues avec, à la clef, des menaces de violences et des violences réelles, qui peuvent aller jusqu'au meurtre². Ces « accidents » font mauvais effet. L'État peut difficilement désavouer ses propres agents. Supprimer l'obligation de motiver les licenciements transformerait, de fait, le droit du travail et ordonnerait aux inspecteurs de suspendre leurs interventions dans un domaine devenu sans objet. La neutralisation légale de l'inspection du travail est effectivement une étape importante dans la progression de la flexibilité.

Revendiquer l'obligation pour l'employeur d'explicitier le motif allégué pour un licenciement, c'est clamer le prix que les travailleurs attachent à la *reconnaissance* de leur travail. La clinique et la psychopathologie du travail ont montré que la reconnaissance est un élément essentiel dans la formation du sens que chacun confère à son travail, et dans la construction de la santé mentale par le travail³. Les philosophes de l'École de Francfort ont, de leur côté, montré les incidences sociales et politiques de la reconnaissance⁴. À bien des égards, ce mouvement populaire sonna comme un cri de protestation contre le « mépris social »⁵.

Pendant, cette mobilisation populaire apparaît quelque peu pathétique en ceci, aussi, qu'elle semblait « en retard d'une guerre ». En effet, elle est intervenue après que les travailleurs, aussi bien cadres que subalternes et leurs organisations syndicales, mais aussi les chercheurs se sont très peu opposés aux nouvelles formes d'organisation du travail, de gestion et de management qui se sont généralisées pendant les vingt dernières années.

La flexibilité est d'ores et déjà passée dans les faits et si, par ce terme, on désigne aujourd'hui la forme que prend la domination sociale, le déplacement terminologique n'est pas qu'anecdotique. Il connote une évolution dans la conception et les méthodes de la domination, à savoir que 1/les progrès en matière de domination dans la cité passent spécifiquement par l'organisation du travail et sa transformation, c'est-à-dire par l'entreprise, 2/le terme de flexibilité, en infléchissant par des connotations économiques la sémantique de la domination, contribue à asseoir cette dernière sur une légitimité scientifique et à transformer les ressorts du consentement à la servitude.

Je partirai du diagnostic selon lequel l'évolution récente des démocraties occidentales se caractérise par *l'accroissement de puissance de la domination* et corrélativement par l'apparition de nouvelles formes de servitude, ou la restructuration en profondeur de la servitude.

L'entreprise est le centre stratégique de la nouvelle domination. Ce n'est pas étonnant si l'on admet la thèse de la centralité *politique* du travail. Par « centralité *politique* du travail » on signifie que travailler n'est pas seulement produire, c'est aussi vivre ensemble. Car le travail n'est pas qu'un rapport entre un individu et une tâche, une

² Le 2 septembre 2004, Sylvie Trémouille et Daniel Buffière, inspecteurs du travail, à Saussignac en Dordogne, étaient assassinés par un exploitant agricole,

³ Christophe DEJOURS, *De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Addendum à la 2^{ème} édition de *Travail : usure mentale*, Bayard, Paris, 1993.

⁴ Emmanuel RENAULT, Yves SINTOMER, *Où en est la théorie critique ?*, La Découverte, Paris, 2003.

⁵ Emmanuel RENAULT, *Mépris social : Ethique et politique social de la reconnaissance*, Editions du Passant, Bègles, 2004.

matière, un outil ou un objet technique. On travaille pour quelqu'un : pour un chef, pour ses subordonnés, pour ou avec ses collègues, pour des clients. Les règles de travail sont toujours à la fois des règles techniques et des règles qui organisent la sociabilité dans le travail. Participer à la construction, au maintien, à la transmission et à l'évolution de ces règles, repose sur l'apprentissage de la délibération démocratique, sur le terrain même de l'organisation du travail. En revanche, lorsque l'espace de délibération est aboli, les règles de travail s'appauvrissent et plus rien ne s'oppose au déchaînement des passions et des stratégies individuelles. On apprend alors à subir et à collaborer, parfois, à des conduites injustes qui déstructurent les fondements de la confiance, de la solidarité et du vivre ensemble.

La centralité *subjective* du travail, quant à elle, renvoie à la centralité anthropologique du travail vis-à-vis de l'accomplissement de soi et de la santé. Cette centralité subjective, là aussi, est ambivalente : elle peut produire le pire et conduire certains travailleurs jusqu'au suicide⁶, mais aussi le meilleur dans le registre de l'accomplissement de soi. En raison de la possibilité même d'un accomplissement, le travail est une promesse. Mais à ce titre, il peut aussi être un piège. À tenir compte des particularités du piège subjectif du travail, on peut mieux comprendre la faiblesse de la résistance aux nouvelles formes de domination, on peut mieux comprendre aussi pourquoi nous collaborons (sans qu'on n'exerce sur nous de violences - nous vivons dans une démocratie), à des stratégies qui détruisent notre monde — le monde au sens arendtien du terme – et font progresser le « désert »⁷.

Illustration clinique

Pour illustrer comment l'évolution du travail et de son organisation précède l'évolution des rapports sociaux, avec l'accroissement de la précarisation et de la domination, il faut donc centrer l'analyse sur l'organisation du travail : c'est là que se situe la plateforme d'expérimentation et de lancement des nouvelles formes de domination sociale et politique. Pour illustrer cette thèse je passerai par l'exemple d'EDF et de la production nucléaire d'électricité.

En 1986, nous conduisons une première enquête, à la demande d'une centrale nucléaire, à propos de difficultés rencontrées dans le secteur de la maintenance des réacteurs nucléaires. Le point le plus important du rapport concernait l'écart mis en évidence entre l'organisation du travail prescrite à travers un jeu complexe de procédures, et son organisation effective. Travailler, c'est inévitablement prendre de l'écart par rapport aux procédures qui, en raison de leur complexité et de leur accumulation au cours des ans, ne peuvent pas être appliquées à la lettre sous peine de paralyser les procès de travail. Travailler, dans un contexte réglementaire très contraignant, c'est donc inévitablement faire des infractions. Pour les ouvriers, les techniciens, aussi bien que pour les ingénieurs ou les cadres de la centrale, travailler le mieux possible, c'était inévitablement frauder, ce qui conduisait progressivement chacun à dissimuler aux autres les modes opératoires en situation réelle. Dans cette semi-clandestinité engendrée par l'interdiction et la non-reconnaissance du décalage inévitable entre organisation du travail prescrite et organisation du travail réelle surgissaient entre les opérateurs et les

⁶ Christophe DEJOURS, « Nouvelles formes de servitude et suicide », *Travailler*, 13, pp. 53-74, 2005.

⁷ Hannah ARENDT, *Qu'est-ce que la politique ?*, Seuil, Paris, 1995, p. 136-139.

équipes des conflits qui pouvaient devenir graves et dégénérer en violences physiques, faute de pouvoir être mis ouvertement en discussion dans un espace de délibération interne à l'organisation⁸.

En 1990, nous conduisons une nouvelle enquête dans une autre centrale nucléaire, toujours dans le domaine de la maintenance. Les conflits étaient d'un autre ordre. Ils étaient liés à la transformation de l'organisation du travail au profit de la sous-traitance d'une partie de plus en plus importante des opérations dans la maintenance. Disqualification des personnels de métier, mises au placard des gens de métier, référence combattante à une doctrine organisationnelle connue sous le nom de « rapport NOC », etc. L'introduction de la sous-traitance dans les tâches sensibles de la maintenance jusque-là placées directement sous le contrôle de l'entreprise mère, soulevait des problèmes techniques mais aussi des problèmes psychologiques et sociaux qui engendraient des luttes et des conflits⁹. Cette stratégie ne répondait à aucun motif économique, puisque EDF était et est toujours largement bénéficiaire. Et le recours à la sous-traitance — plusieurs auteurs l'ont montré¹⁰ — n'apportait aucune réduction du coût du travail. Le vrai motif de cette stratégie était, en réalité, politique : rationalisation et accroissement de la domination. Installer la sous-traitance et laisser faire la sous-traitance en cascade, conduisait à 1/briser les syndicats très puissants des travailleurs salariés d'EDF responsables de la maintenance, par liquidation pure et simple de ce personnel ; 2/gêner et rendre très improbable la reconstitution d'une force syndicale sur une base divisée entre salariés stables et sous-traitants précaires ; 3/s'assurer une main-d'œuvre docile, corvéable et congédiable sans motif (objectif de flexibilité de l'emploi).

Le malaise provoqué dans le personnel d'EDF était assez grave pour qu'apparaissent alors des signes patents de souffrance avec, entre autres, des décompensations inédites prenant la forme d'actes médico-légaux : dans une centrale nucléaire, un technicien procède au sabotage des trois réacteurs qu'il met l'un après l'autre en panne. Dans une autre, des agents profèrent des menaces contre l'encadrement. L'un d'eux sort un fusil et tient toute la direction sous sa menace pendant une demi-journée.

Le commentaire de ces incidents mériterait un développement spécifique au regard de ce qui nous occupe ici, car dans tous les cas sont mis en scène sous des formes tragiques et provocatrices, des scénarios qui tournent la sûreté en dérision, dont on peut démontrer les liens avec les stratégies collectives de défense contre la souffrance au travail.

À la fin des années 1990, la flexibilisation de la maintenance par le recours à la sous-traitance est achevée. La direction s'attaque maintenant à la conduite des centrales. Avec un objectif : la restructuration des équipes pour casser les modes de coopération et les

⁸ Christophe DEJOURS, « Pathologie de la communication, situations de travail et espace public : le cas du nucléaire », in Alain COTTEREAU et Paul LADRIERE (sous la dir.), *Raisons Pratiques*, 3, pp. 177-201, éditions de l'EHESS, Paris, 1992.

⁹ Christophe DEJOURS, « Travail et santé mentale : de l'enquête à l'action & La communication dans les organisations : de la "pathologie" à la "distorsion intentionnelle" », in H. MEYNAUD (sous la dir.), *Les sciences sociales et l'entreprise (cinquante ans de recherche à EDF)*, La Découverte, Paris, 1996, pp. 222-262.

¹⁰ Ghislaine DONIOL-SHAW, Dominique HUEZ, Nicolas SANDRET, *Les intermittents du nucléaire*, Enquête STED sur le travail en sous-traitance dans la maintenance des centrales nucléaires, Octares, 1995 ; Annie THEBAUD-MONY, *L'industrie nucléaire, sous-traitance et servitude*, INSERM, 2000.

solidarités qui sont nés du rapport au travail dans les quarts. Cette campagne se heurte à des mouvements sociaux et syndicaux, mais la bataille est remportée par la direction.

En dédommagement, la direction accorde, en 2000, au Comité National d'Hygiène et de Sécurité l'autorisation de conduire une enquête nationale sur les conséquences du travail posté sur la santé des agents¹¹. Les conséquences de la dégradation de la maintenance d'une part, des conditions et de l'organisation du travail dans la conduite d'autre part, se traduisent par des difficultés importantes pour trouver des candidats ingénieurs susceptibles de remplacer les anciens. Plusieurs suicides se succèdent parmi les agents de conduite sur les lieux mêmes de leur travail !¹²

Quelle est, en fin de compte, la finalité de tout ce processus ? Une bataille menée assez durement dont les enjeux sont la domination et le pouvoir exercés par les directions sur les salariés. Alors même que le choix organisationnel de la sous-traitance en matière de maintenance implique des risques considérables pour la sécurité des personnes et la sûreté des installations. Il s'agit donc d'un ensemble de choix stratégiques qui fait délibérément peser des risques sur le personnel et sur l'environnement.

Risquer la sûreté pour accroître la domination

Pourquoi le choix de ces risques ? La question se pose car, à regarder un peu plus en amont, on constate que la flexibilisation n'a pas toujours été le vœu des dirigeants d'entreprises. Au contraire même, dans les années 1960-1970, beaucoup d'analyses étaient consacrées non seulement à l'absentéisme, mais aussi au *turnover*, tenu alors pour un fléau dans la mesure où l'instabilité de la main-d'œuvre était considérée comme incompatible avec la qualité du travail, la sécurité des personnes, la prévention des accidents et la sûreté des installations. On assiste donc à la fin des années 1980, à un revirement de position qui ira s'affirmant dans les années 1990. De fait, entre-temps deux nouvelles méthodes d'organisation du travail ont été introduites, sur lesquelles les directions vont appuyer leur argumentation.

La première est la *qualité totale* avec son système attendant de certifications : nouvelle doctrine et nouvelle méthode de contrainte sur les entreprises les plus faibles exercées par les entreprises les plus fortes, faisant retomber sur les premières la responsabilité des malfaçons et faisant peser sur les travailleurs sous-traitants la pression productive. Le contrat de résultat ou d'objectif est, de fait, une manière de réintroduire le salaire à la tâche dans des branches de la production qui en étaient préservées.

La seconde méthode est l'*évaluation individualisée des performances* et le *contrôle qualité*. Pour les mettre en place, il faut se débarrasser de la conception traditionnelle de la qualité qui est indissociable de la compétence et de l'expérience de métier. Les gens de métier seront donc « mis au placard » pour neutraliser leur pouvoir critique et remplacés par des gestionnaires sans connaissances techniques, jeunes et malléables, de niveau bac + 2, censés contrôler chez les sous-traitants une qualité... dont ils ne connaissent pourtant pas les ressorts techniques. Ce passage en force suppose des entorses graves aux règles de sécurité et de sûreté, illustrées par d'innombrables exemples rassemblés au cours des

¹¹ Pascale MOLINIER, Christian AUCANTE, Elisabeth KLEIN, Jean-Claude VALETTE, *Enquête de psychodynamique du travail sur l'adaptation au travail posté dans l'industrie de process*, CNPE de Gravelines, 110 pages, 2002, Confidentiel.

¹² Anne FLOTTES, Jean-Yves DUBRE, *Enquête sur la souffrance des agents du pôle de production du CNE de Paluel*. Expertise à la demande du CHSCT, Essor Consultants, 25 p. dactylo, 2002.

enquêtes citées ci-dessus, notamment celle de 1990 sur les agents de conduite. Par exemple lors d'une intervention de chaudronnier sur les circuits d'eau contaminée de radioéléments, un ouvrier commet de grossières erreurs techniques. Un conflit s'ensuit entre contremaîtres. Il s'avère que l'ouvrier, salarié d'une entreprise sous-traitante, n'est pas chaudronnier et ne possède... qu'un CAP de boucherie.

Il s'agit donc ici de choix organisationnels lourds. Comment expliquer que les patrons aient engagé de tels risques technologiques pour reprendre le pouvoir dans l'entreprise, pour casser les solidarités issues du rapport au travail qui constituent, c'est un fait, un réel contre-pouvoir dans l'entreprise ? Comment expliquer, surtout, que malgré le caractère aventureux et téméraire de cette politique patronale, il n'y ait pas eu davantage d'accidents ni de scandales et qu'il n'y ait pas eu de catastrophe industrielle ?

La question du zèle

Si, malgré les risques qu'elle engendre, la flexibilisation est tout de même passée dans les faits, c'est parce qu'en dépit des grandes difficultés qu'elle introduit dans le travail, elle a pu être contrebalancée par le zèle des travailleurs et leurs efforts pour inventer de nouvelles modalités de travail dans un environnement humain et technique dégradé.

Le zèle soulève de très nombreux problèmes cliniques et théoriques. Car il repose d'abord sur la formation d'une véritable intimité entre le corps et la matière à travailler, l'outil, ou bien encore l'objet technique à maîtriser. Cette intimité est coûteuse sur le plan psychique, dans la mesure où elle suppose la mobilisation de la subjectivité tout entière¹³. Pourquoi donc les travailleurs exposés à de telles difficultés continuent-ils à s'impliquer aussi sérieusement dans des tâches dont les conditions sont pourtant, à bien des égards, inacceptables ? Nous touchons ici, à travers le zèle, aux ressorts psychologiques de la servitude.

Dans certains cas, les travailleurs s'impliquent d'autant plus intensément qu'ils craignent l'incident et cherchent à le prévenir par un surcroît d'intelligence. Dans d'autres cas, c'est parce qu'ils espèrent, malgré tout, en contrepartie de leurs efforts, obtenir le bénéfice de la reconnaissance qu'ils sont en droit d'attendre. Mais de toute façon, au-delà des catalyseurs externes que sont la peur et la reconnaissance, il est difficile pour un travailleur de consentir à un travail de mauvaise qualité, car alors le travail renvoie une image dégradante de soi qui ruine, à terme, l'amour de soi et sape ainsi les bases mêmes de la santé mentale.

On a sans doute raison d'insister sur les capacités de résistance individuelles et collectives à l'organisation du travail, en tant que cette dernière est bel et bien un système de gouvernement des humains dans une entreprise. Mais on n'analyse sûrement pas assez les ressorts de la *mobilisation au travail*. Les êtres humains travaillent parce qu'ils le veulent, parce qu'ils le souhaitent. Et ce souhait de travailler qui est, semble-t-il, un fait anthropologique fondamental (centralité subjective du travail), vient de ce que le travail contient une promesse. Et c'est à cause de cette promesse, justement, que les gens

¹³ F. BÖHLE, B. MILKAU, « Vom Handrad zum Bildschirm », Campus, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.v. ISF, Munich, 1991, trad. fr. in C. ANCELIN et alii, *De la manivelle à l'écran. L'évolution de l'expérience sensible des ouvriers lors des changements technologiques*, Eyrolles, Paris, 1998 ; Christophe DEJOURS, « Intelligence pratique et sagesse pratique : deux dimensions méconnues du travail réel ». *Education Permanente*, n°11 : 47-70, 1993.

ordinaires se font piéger dans un travail qui non seulement ne leur apporte pas ce qu'il promet, mais parfois se retourne contre eux.

De fait, l'organisation du travail est toujours un compromis entre deux dimensions : la première est la division et la répartition des tâches entre les agents, fondée sur des arguments techniques de faisabilité, de cohérence, d'efficacité, de productivité, de sécurité et de qualité. La seconde est la surveillance, le contrôle, le commandement, la hiérarchie, c'est-à-dire la direction stratégique et les méthodes de la domination.

Dans la séquence qui a été sommairement rapportée ci-dessus, il apparaît que la direction de la production nucléaire a accordé pendant plusieurs années un privilège massif à la seconde dimension — la domination — au détriment de la première — la qualité et la sécurité. C'était une politique dangereuse qui a réussi parce que les risques ont été constamment compensés par le zèle des travailleurs. Pendant ce temps, la flexibilité a bel et bien été installée et la sous-traitance, avec son cortège de précarisations diverses, et la déstructuration des syndicats sont devenues réalité.

Conclusion

La précarisation est un choix organisationnel dont l'objectif est politique et vise un accroissement de la domination. Elle s'accompagne en général d'une dégradation des conditions de travail et de sécurité et se traduit par l'apparition de nouvelles pathologies et l'accroissement des pathologies classiques de surcharge. Reprendre l'initiative de l'action contre la flexibilisation de l'emploi passe par un intense travail d'analyse et d'élaboration des ressources mobilisées dans l'investissement subjectif du travail.

Cet impensé du souhait de travailler est en cause dans l'inconsistance politique des luttes menées depuis le tournant néolibéral des années 1980. Pendant ce temps, le patronat a pris cette centralité au sérieux, de façon cohérente et conséquente. La centralité du travail et de l'entreprise dans l'expérimentation des nouvelles formes de domination a été dûment pensée et thématifiée dans le programme de « refondation sociale » promu sous la présidence du Medef par Ernest-Antoine Sellière (voir le texte d'E. Renault dans ce volume).

La flexibilité, quant à elle, n'est pourtant pas toujours délétère. Elle est utile et même parfois souhaitée par des travailleurs qui redoutent les contraintes qu'implique un lien « à vie » avec l'entreprise. La flexibilité n'est pas nocive, quand elle est régulée par le droit du travail et la justice, d'une part, par les besoins de fidélisation des employés qualifiés d'autre part, par les solidarités enfin.

Si tant est qu'aujourd'hui l'on souhaite reconstruire les solidarités dans la cité qui ont été détruites par les nouvelles formes d'organisation du travail, si l'on souhaite conjurer la violence sociale qui se nourrit du chômage de longue durée, alors il faudra bien en passer par une analyse, à nouveaux frais, du travail et plus précisément des rapports entre les ressorts de la coopération et ceux de la solidarité. Car travailler, ce n'est pas seulement produire, c'est aussi vivre ensemble et c'est très probablement en cherchant de nouvelles voies pour réenchanter le travail qu'on luttera le plus efficacement contre le pacte que les tenants de la précarisation de l'emploi ont passé avec la décadence de la civilité dans nos sociétés contemporaines.

II

L'herbe est-elle vraiment plus verte ailleurs ?

Les réformes du marché du travail en Allemagne : un exemple à (ne pas) suivre ?

Par Odile Chagny

Les réformes de la politique du marché du travail engagées en Allemagne à partir de 2002 sont considérées par la plupart des observateurs comme ayant marqué une rupture importante avec le modèle social allemand et, notamment, les principes de l'assurance du revenu salarial et de garantie des statuts professionnels. Ce chapitre en présente les grandes lignes et de premiers éléments de bilan.

Le contexte des réformes

Le premier élément de contexte est évidemment *la correction du choc de la réunification*. Il s'est traduit par une croissance du PIB inférieure d'un point à celle du reste de la zone euro : 1,3 % par an entre 1995 et 2005, contre 2,4 % La fin des grands projets d'infrastructure et l'ajustement du stock de logements ont, dans un premier temps, joué un rôle déterminant.

Le milieu des années 1990 a également marqué le début de l'effort de redressement de la compétitivité-coût des entreprises qui avait été dégradée par le choc de la réunification (rattrapage salarial, relèvement des taux de cotisations sociales pour financer le surcroît de dépenses sociales, etc.) ainsi que par les réalignements successifs du Deutsche Mark.

Le tournant dans la négociation salariale s'est enclenché en 1996, dans un contexte d'affaiblissement des syndicats¹ qui a particulièrement pesé dans un pays où le droit conventionnel prévaut sur le droit réglementaire et où il n'existe pas de salaire minimum légal. Le retour à la modération salariale a coïncidé avec une accélération des gains de productivité dans l'industrie. Ces évolutions ont commencé à peser sur la demande intérieure et donc la croissance, mais n'ont débouché, jusqu'à la fin des années 1990, que sur un redressement modéré de la compétitivité-coût et des profits des entreprises.

La seconde moitié des années 1990 est également marquée par les *transformations du marché du travail* : dégradation de la situation de certaines catégories de travailleurs, notamment des travailleurs non qualifiés, et tendance accrue à la réduction des mobilités sur le marché du travail². Mais le taux d'emploi allemand, tel que le calcule l'Office statistique fédéral, était encore supérieur de plus de cinq points à la moyenne de l'Union

¹ baisse du taux de syndicalisation, et surtout recul du taux de couverture conventionnelle de branche ; voir OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 2004. »

² Thomas RHEIN, Hermann GARTNER et Gerhard KRUG, « Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert », *IAB Kurzbericht* n°3, mars 2005; COMMISSION EUROPÉENNE, *L'emploi en Europe 2004*.

européenne en 2000 (68,5 %, contre 63,2 %³). La dégradation par rapport aux autres pays européens s'est donc pour l'essentiel produite au cours des années récentes.

Si l'on applique une approche du type « flexicurité », l'Allemagne se caractérise par une prééminence de la flexibilité numérique interne (ajustement de la durée du travail) sur la flexibilité externe (ajustement des effectifs). La protection réglementaire des salariés, mesurée par l'indicateur synthétique de l'OCDE était encore relativement élevée à la fin des années 1990, que ce soit pour les emplois permanents ou temporaires. Comme dans beaucoup d'autres pays, les changements intervenus depuis le milieu des années 1980 ont surtout pris la forme d'une déréglementation de l'emploi temporaire⁴. Il existe ainsi, depuis 1985, un CDD simplifié d'une durée maximale de deux ans, réservé aux nouvelles embauches et ne nécessitant aucune justification objective. L'intérim est autorisé depuis 1972, avec une durée maximale des missions fixée à 12 mois à compter de 1997.

Cette protection de l'emploi relativement stricte va de pair avec une assez forte stabilité de l'emploi. L'ancienneté moyenne dans l'emploi était de 10,6 années en moyenne en 2000, contre 8,3 au Danemark⁵ L'assouplissement de la réglementation des emplois temporaires s'est traduite par une légère progression des contrats de travail temporaires (voir tableau 1), mais la part de l'intérim est encore très faible, et le CDI reste la forme d'emploi largement prédominante. Comme dans beaucoup d'autres pays, les CDD jouent en revanche un rôle croissant dans les mobilités, avec 43 % des embauches.

Tableau 1.
Structure de l'emploi

	1991	1995	2000	2005	variation 1995- 2000 (milliers)	variation 2000- 2005 (milliers)
Emploi total (milliers)	38623	37599	39144	38778	1545	-366
non salariés (%)	9,1	10,0	10,0	11,2	163	439
temps partiel (%)	15,7	18,8	24,5	28,9	2500	1606
mini jobs (%)	- ⁽¹⁾	- ⁽¹⁾	10,4	12,2		660
CDD	10,1	10,4	12,7	12,6	954	-137

³ Dans l'enquête sur les forces de travail allemande, le statut professionnel ne résulte pas d'une question « au sens du BIT » sur l'activité, mais du statut auto déclaré par les personnes interrogées. Il en résulte une sous-estimation des emplois marginaux. Les séries de l'Office corrigent ce biais.

⁴.. Helmut RUDOLPH, « Beschäftigungsformen : ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit ? » in Martin KRONAUER et Gudrun LINNE (dir.), *Flexicurity, Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Hans Böckler Stiftung, Berlin, 2005 ; Adelheid HEGE, « Les salarié(e)s précaires, l'emploi normal et la représentation syndicale », *Chronique internationale de l'IRES* n°97, 2005.

⁵Peter AUER et Sandrine CAZES (eds), *Employment stability in an age of flexibility*, BIT, Genève, 2002.

(%) ⁽²⁾						
intérim		0,5	0,9	1,2	162	90
(%) ⁽²⁾						

(1) : La comptabilisation séparée des effectifs de mini jobs a été introduite en 1999. Les séries d'emploi total de la Comptabilité nationale en base 2000 ont été réévaluées pour intégrer les Minijobs.

(2) En pourcentage de l'emploi salarié.

Sources : *Arbeitsagentur, Eurostat, Statistisches Bundesamt*, calculs de l'auteur.

La flexibilité numérique interne, à travers la modulation des horaires ou le temps partiel, a en revanche clairement gagné en importance : en 2003, 41 % des salariés disposaient ainsi d'un compte temps de travail (37 % en 1999). L'Allemagne se classerait parmi les premiers pays européens pour la flexibilité des temps de travail⁶. Le taux de temps partiel a progressé de près de 10 points entre 1991 et 2000 (voir tableau 1), et dépasse en 2005 de trois points le niveau du Royaume-Uni. Les petits boulots (*minijobs*), réformés par les lois Hartz ont connu une extension rapide durant les années 1990. Ils bénéficient d'une exonération de cotisations salariales et n'ouvrent que des droits réduits à l'assurance invalidité-vieillesse, et aucun aux assurances chômage et maladie. Pendant longtemps, ces emplois n'ont cependant pas été considérés comme précaires, dans la mesure où ils sont principalement occupés par des femmes mariées, des étudiants et des retraités.

Avant les réformes, l'indemnisation du chômage offrait des garanties sociales assez élevées⁷ et son taux de couverture était élevé (80 % de chômeurs indemnisés au titre des régimes d'assurance ou d'assistance en 2002). La durée d'indemnisation se situait dans une fourchette basse (12 mois) mais elle était portée à 32 mois pour les chômeurs âgés et ne comportait aucune limite dans le régime d'assistance. Les taux de remplacement se situaient dans la moyenne des pays de l'OCDE pour le chômage de courte durée, mais étaient assez élevés pour le chômage de longue durée⁸. Ce système assurait donc une « certaine garantie des acquis professionnels »⁹ puisque le taux de versement des allocations était toujours proportionnel au salaire antérieur net (60 à 67 % dans le régime d'assurance chômage, 53 à 57 % dans le régime d'assistance chômage selon la situation familiale).

Avec un peu plus d'un point de PIB en 1998, l'effort de dépenses en politiques actives du marché du travail était, selon *Eurostat*, légèrement supérieur à la moyenne des pays européens. Un poids relativement important était accordé aux mesures de formation professionnelle longue, ainsi qu'aux créations directes d'emplois dans le secteur non marchand. Les évaluations disponibles mettaient en évidence des effets assez importants

⁶Steffen LEHNDORFF, « Arbeitszeitregulierung unter Druck », in KRONAUER et LINNE, *op.cit.*

⁷Odile CHAGNY, « Les réformes du marché du travail en Allemagne », *La Revue de l'IREs* n°48, 2005 ; CERC, *Aider au retour à l'emploi*, Rapport n°6, 2005.

⁸OCDE, *Prestations et salaires, les indicateurs de l'OCDE*, 2004.

⁹Mechtild VEIL, « Les lois Hartz, plus qu'une réforme du marché du travail ? », *Chronique internationale de l'IREs* n°92, 2005.

de rétention, et une relative inefficacité des dispositifs non marchands pour la réintégration sur le marché primaire (non aidé) du travail¹⁰.

La genèse des réformes

Les premières années de la coalition de gauche arrivée au pouvoir en septembre 1998 ont coïncidé avec les débuts de la stratégie européenne pour l'emploi, et ont marqué une étape décisive. À l'initiative du chancelier Schröder, la concertation tripartite a été relancée en décembre 1998, sous la forme du « Pacte pour l'emploi, la formation et la compétitivité ». Ses principaux objectifs étaient une baisse durable et ciblée sur les bas salaires des cotisations sociales, visant essentiellement à favoriser le développement des emplois de services peu qualifiés, une poursuite de la flexibilisation des horaires, et une augmentation des efforts en faveur de la formation professionnelle. Un groupe de *benchmarking*, présidé par quatre experts, était chargé des analyses comparatives internationales. Il a rendu deux rapports - sur les perspectives d'emploi des travailleurs peu qualifiés puis sur le service public de l'emploi¹¹ - qui se sont heurtés à une forte résistance syndicale. La mise en application de leurs recommandations s'est donc limitée aux mesures de la loi *Job-Aktiv* (profilage des demandeurs d'emploi, plans d'activation).

Ce n'est qu'au printemps 2002 que le véritable train des réformes a été lancé. Entre-temps, le gouvernement avait démontré son impuissance à faire reculer le chômage, et les négociations tripartites avaient de fait échoué, devant le refus syndical, notamment de la part d'IG Metall, de renouveler les engagements de modération salariale pris en 2000¹². Un scandale avait en fait apparaître de graves irrégularités dans les statistiques de placement de l'Office fédéral du travail. Tous ces éléments ont accrédité l'idée qu'une modernisation radicale de la politique de l'emploi s'imposait, et sa conception a été confiée à une commission d'experts dirigée par Peter Hartz, directeur du personnel de Volkswagen. Ses propositions publiées en août 2002 avaient, pour l'essentiel, été formulées « avec consentement syndical » en raison d'une crainte de réformes encore plus radicales en cas de victoire d'une coalition de centre-droit. Mais, après l'échec définitif des négociations tripartites, ce consensus disparaît des nouvelles mesures de l'*Agenda 2010* annoncées en mars 2003. Elles portent sur la réforme de la loi sur le licenciement et sur la réduction de la durée d'indemnisation du régime d'assurance chômage.

Par bien des aspects, la grande coalition (CDU-CSU et SPD) issue des élections législatives de septembre 2005 se situe dans la continuité du gouvernement précédent¹³.

¹⁰BUNDESREGIERUNG, *Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, 2006 ; Lena JACOBI et Jochen KLUVE, « Before and After the Hartz Reforms : The performance of Active Labour Market Policy », *IZA Discussion Paper* n°2100, 2006.

¹¹Gerhard FELS, Rolf G. HEINZE, Heide PFARR et Wolfgang STRECK, Bericht der Wissenschaftlergruppe der Arbeitsgruppe Benchmarking über Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungschancen gering qualifizierter Arbeitnehmer, 1999 ; Aktivering der Arbeitsmarktpolitik, Thesen der Benchmarking-Gruppe, 2001.

¹²Udo REHFELD, « Une réforme radicale de la politique d'emploi avec consentement syndical », *Chronique internationale de l'IREs*, n°78, 2002 ; UDO REHFELD, « La réforme du marché du travail et l'échec du pacte pour l'emploi », *Chronique internationale de l'IREs*, n° 81, 2003.

¹³Udo REHFELD, « La grande coalition et son programme économique et social », *Chronique internationale de l'IREs*, n°98, 2006.

L'objectif prioritaire reste l'abaissement du taux de cotisations sociales en dessous de 40 %. La réduction de deux points (à 4,5 %) du taux de cotisation chômage devrait être en partie compensée par un relèvement de 16 à 19 % du taux de TVA en 2007. Plusieurs mesures visent à durcir les conditions de ressource de la nouvelle allocation d'assistance sociale afin de freiner la dérive des dépenses associées à l'augmentation du nombre de bénéficiaires. Le SPD propose l'instauration d'un salaire minimum et la CDU celle d'un salaire combiné (*Kombilohn*) : il s'agit d'un dispositif d'allègements de cotisations sociales pour les salaires inférieurs aux minima conventionnels. La CDU a obtenu que la période d'essai pour les nouvelles embauches en CDI passe de 6 à 24 mois, en contrepartie d'une suppression du régime des CDD simplifiés. Mais cette mesure a été critiquée au sein même de la coalition, au motif qu'elle ne déboucherait pas sur un assouplissement du droit du travail, et elle a été de ce fait ajournée. Pour autant, elle était loin d'avoir provoqué un tollé chez les syndicats, soulagés que les projets de la CDU de remise en cause des droits protecteurs des travailleurs en place (suppression du principe de faveur, possibilité d'accords dérogatoires négociés avec les conseils d'établissement) aient été abandonnés.

Le contenu des réformes

Les réformes portent principalement sur l'indemnisation du chômage, l'« activation » des chômeurs, et l'assouplissement de la législation sur la protection de l'emploi¹⁴. La réforme de l'indemnisation du système d'assurance chômage réduit la durée maximale de bénéfice des allocations de 32 à 18 mois, et de trois à deux ans la période prise en compte pour le calcul du respect des conditions d'affiliation ouvrant droit aux allocations.

Les changements les plus conséquents concernent les chômeurs de longue durée. La loi dite « Hartz IV » fusionne les prestations d'assistance sociale et d'assistance chômage en un nouveau revenu minimum d'insertion forfaitaire, dit allocation de chômage II. Il est soumis à un critère de nécessité, dont le montant est dans la majorité des cas inférieur au taux de l'ancienne allocation d'assistance chômage, et qui implique de la part du bénéficiaire une recherche active d'emploi.

Les réformes du service public de l'emploi visent à accroître l'efficacité et l'efficacité de la politique d'accompagnement des chômeurs. Les agences pour l'emploi sont converties en *Job Centers*, l'idée étant de mettre en place au niveau local des guichets uniques, destinés à gérer la future prestation d'assistance sous condition de ressources. Elles mettent en place une gestion par objectifs et accordent plus de responsabilités aux agences locales, qui se transforment en centres d'accueil de la clientèle, dont le taux d'encadrement devrait être augmenté. Les réformes favorisent le recours aux opérateurs externes, avec l'introduction de bons de placement et de bons de formation, et la mise en place sur l'ensemble du territoire allemand d'agences de placement de personnel (*Personal Service Agenturen*) auprès des agences pour l'emploi. Les dispositifs de politique active sont réformés en faveur d'un plus grand ciblage des catégories défavorisées, et doivent désormais faire l'objet d'une évaluation.

Des plans d'activation sont mis en place, mais ne sont obligatoires que pour les chômeurs de longue durée, relevant du régime de la nouvelle allocation de chômage II.

¹⁴ Pour une description détaillée, voir CERC, *op.cit.* ; CHAGNY, *op.cit.*

Les conditions d'indemnisation du régime de l'assurance chômage sont durcies. Les délais de présentation à l'agence pour l'emploi sont réduits, les chômeurs ne justifiant pas de raisons sérieuses sont tenus d'accepter un emploi sur l'ensemble du territoire. La charge de la preuve est renversée, puisque c'est le chômeur qui doit désormais démontrer le caractère inacceptable de l'offre d'emploi pour ne pas subir de sanctions, désormais graduées. Pour les chômeurs de longue durée, les conditions d'acceptabilité d'un emploi sont particulièrement durcies par rapport à l'ancienne allocation d'assistance chômage. Toutes les offres d'emploi sont en effet considérées comme convenables, y compris celles rémunérées en dessous des normes collectives, comme les *jobs à un euro* (travaux d'utilité publique rémunérés à des taux horaires très bas). La seule limite inférieure au salaire est celle d'un salaire contraire « aux bonnes mœurs ». Afin d'accroître l'attractivité de la reprise d'une activité salariée, les possibilités de cumul avec une activité professionnelle sont élargies.

Les réformes mettent en place de nouvelles incitations à la reprise d'une activité, en privilégiant l'insertion sur le marché primaire du travail. Elles assouplissent le dispositif des *mini jobs*, et créent une zone de modulation (*midi jobs*) pour les rémunérations comprises entre 400 et 800 € par mois. Le principe est d'inciter les chômeurs et les inactifs à la reprise d'une activité salariée, via des allègements de cotisations sociales salariés. L'exonération de cotisations sociales salariés est totale pour les *mini jobs*, partielle pour les *midi jobs*, avec une augmentation progressive des taux, visant à limiter les effets de seuils. Les réformes mettent également en place un nouveau dispositif d'aide aux créations de micro entreprises individuelles (*Ich AG*).

Enfin, toutes les restrictions relatives au travail intérimaire sont supprimées ; le seuil à partir duquel s'applique la protection contre le licenciement, qui détermine les conditions d'un licenciement régulier ou abusif, est relevé de 5 à 10 salariés ; et la limite d'âge pour laquelle aucune raison objective ne doit être invoquée pour le renouvellement sans limite de durée des CDD simplifié est abaissée de 58 à 52 ans.

L'objectif est clairement de résorber le chômage de longue durée, de diminuer les exigences des chômeurs (« salaire de réservation »), et de favoriser la réintégration sur le marché du travail, même si ce n'est pas sur un contrat de travail standard à temps plein. Les réformes sont donc cohérentes avec les objectifs énoncés dans le rapport du groupe d'expert, à trois réserves près, qui sont autant d'écarts par rapport aux propositions du groupe de *benchmarking* de 1999 et 2001. L'abaissement des taux de cotisation sociales en faveur des bas salaires n'est pas intégré dans le barème général des cotisations, mais spécifique à certains types de contrats de travail non standards (*mini* et *midi jobs*). Le budget ne compense que partiellement les exonérations, ce qui se traduit par des droits réduits, surtout pour les *mini jobs*. L'orientation générale est celle d'une réintégration sur le marché du travail à des niveaux de rémunération inférieurs aux conventions collectives via des dispositifs ciblés de la politique de l'emploi.

Une accentuation des pressions déflationnistes

Il serait prématuré de se livrer à une évaluation de ces réformes : le processus est récent, loin d'être stabilisé, et la littérature empirique et théorique montre qu'à court terme, les effets négatifs des réformes structurelles du marché du travail l'emportent en

règle générale sur les effets positifs¹⁵. Sur la base des éléments d'information disponibles à la mi-2006 et du premier rapport public d'évaluation des lois Hartz¹⁶, quelques remarques peuvent néanmoins être formulées. L'effort de rationalisation des dépenses actives est manifeste. Alors qu'elle était restée relativement stable entre 1998 et 2002, la part du PIB affectée aux dépenses actives a baissé de 0.16 point entre 2002 et 2004, essentiellement du fait de la diminution des dépenses de formation professionnelle. La réorientation de la politique de l'emploi en faveur de la réintégration sur le marché du travail est nette. Les emplois aidés non marchands représentaient 53 % des effectifs totaux en emplois aidés en 2000 : cette part est tombée à 36 % en 2005.

La politique de l'emploi a contribué à accroître fortement la part des emplois non standard (mini jobs inclus). Entre 2000 et 2005, les destructions nettes d'emploi se montent dans l'ensemble de l'économie à 366 000 (voir tableau 1). Sur la même période, les créations nettes de mini jobs (hors multi activité) se montaient à 660 000, celles d'emplois non salariés à 439 000 (dont près des deux tiers ont bénéficié des aides à la création d'entreprise). En 2005, parmi l'ensemble des effectifs en emplois salariés aidés, 87 % l'étaient dans le cadre de dispositifs prévoyant des rémunérations inférieures aux normes conventionnelles. Les évaluations micro-économiques montrent que les réformes ont eu un effet plutôt positif sur l'efficacité des dispositifs de la politique de l'emploi, notamment en termes de probabilité de réintégration du marché du travail. Mais la plupart des études s'accordent également pour considérer que les effets d'aubaine et de substitution seraient importants.

On peut, en conclusion, retenir quelques enseignements des réformes allemandes. L'objectif majeur était et reste : (1) d'abaisser le coût du travail, (2) de résorber le chômage de longue durée. Les réticences manifestées par les syndicats, comme par une part importante de la classe politique, à en passer par une réforme du financement de la protection sociale, ont circonscrit au seul champ de la politique de l'emploi le soin d'y répondre. Les réformes ont alors essentiellement joué aux marges du marché du travail : les chômeurs de longue durée et les titulaires de minima sociaux plutôt que les chômeurs de courte durée ; les petits boulots plutôt que le contrat de travail standard. Or, en l'absence de salaire minimum légal, la substitution d'emplois marchands rémunérés en deçà des minima conventionnels à des emplois standard contribue à exercer une pression générale à la baisse sur l'ensemble des rémunérations. En accentuant ainsi les pressions déflationnistes à l'œuvre depuis près de dix ans en Allemagne, les réformes ont indirectement fragilisé le marché du travail en son cœur, menaçant désormais les positions détenues par les *insiders*. En rompant avec les stratégies négociées, l'Allemagne a ainsi introduit un double élément de précarité : un premier, objectif, aux marges du marché du travail, et un second, en termes d'économie politique, sur le chemin des réformes.

¹⁵ COMMISSION EUROPÉENNE, « The economic cost of non Lisbon », *European Commission Occasional Paper* n°16, 2005.

¹⁶ BUNDESREGIERUNG, *op.cit.*

Le modèle britannique permet-il de créer des emplois ?

Par Florence Lefresne

À l'inertie tant décriée du modèle social français, les thuriféraires de la flexibilité opposent les vertus du modèle britannique ayant enfin vaincu le chômage. Dans cette représentation où la comparaison internationale tient de l'image d'Épinal, les choses sont ainsi posées : d'un côté, un univers figé dans les « rigidités du marché du travail » donc englué dans le chômage de masse ; de l'autre, le pays des « réformes structurelles » ouvrant la voie à l'adaptation optimale à l'incertitude croissante des marchés. Si ces représentations « fonctionnent » — jusqu'à un certain point — dans l'opinion publique, c'est qu'elles présentent la commodité des archétypes et qu'elles comportent une once de vérité : le contrat de travail fait l'objet d'un encadrement réglementaire très faible au Royaume-Uni où le droit du travail n'existe pas en tant que tel.

Contrairement à une idée reçue, le licenciement individuel est cependant plus coûteux en termes de préavis et d'indemnités au Royaume-Uni qu'en France¹. Néanmoins, en dépit de la procédure administrative mise en place en 2004, la rupture du *permanent contract* apparaît peu contraignante pour l'employeur. C'est pourquoi le recours au travail temporaire (CDD et intérim) y est très limité (6 % de l'emploi salarié quand la moyenne de l'Union européenne est à 17 %). Mais le raisonnement se transforme en manipulation lorsqu'il s'agit de faire découler les bons résultats apparents en matière de chômage de la simple application du credo libéral d'un marché du travail sans entraves. Non seulement la flexibilité n'explique pas les performances d'emplois et de chômage, mais elle rend mal compte à elle seule des évolutions depuis les dix dernières années.

Les atouts du modèle ne sont pas où l'on croit

Examinons les performances du marché du travail des deux côtés de la Manche. La comparaison est simplifiée par le fait que la population en âge de travailler (15-64 ans) y est de longue date quasiment identique dans les deux pays (un peu plus de 38 millions en 2004).

Indéniablement, sur la dernière décennie, les créations nettes d'emploi ont été plus nombreuses outre-Manche : 3,1 millions d'emplois en plus dans le cas britannique contre 2,4 millions dans le cas de la France entre 1993 et 2004 (*Eurostat*). Le taux d'emploi des actifs y a crû en moyenne annuelle presque trois fois plus qu'en France. Une décomposition comptable de cet indicateur permet néanmoins d'établir que cet avantage relatif résulte, d'une part, du différentiel de croissance du PIB entre les deux pays, et d'autre part, de la quasi-stagnation de la population active du côté britannique².

¹. Voir l'étude de la Banque centrale de mai 2004 portant sur 85 pays : <http://www.doingbusiness.org/ExploreTopics/HiringFiringWorkers>

². voir IRES, 2005, *Les mutations de l'emploi en France*, « Repères », La Découverte (chapitre IV).

Le premier facteur explicatif renvoie à l'analyse de la politique macroéconomique. En effet, la croissance a été relancée, dans un premier temps, par la dévaluation vigoureuse de la Livre sterling opérée en 1992 par le gouvernement conservateur de John Major dans un contexte de profonde dépression (déficit commercial record, échec des privatisations, chômage culminant et taux d'intérêt élevés). C'est ensuite la politique budgétaire de Tony Blair qui a pris le relais. Depuis 1997, les dépenses publiques – désormais plus fortes qu'en Allemagne, en proportion du PIB - ont pratiquement doublé en matière d'éducation ou de transport ; elles ont augmenté des deux tiers dans la santé. Il est vrai que le retard creusé par la politique thatchérienne était considérable. Mais le rattrapage fut spectaculaire : deux tiers des emplois créés entre 1998 et 2005 l'ont été dans le secteur public (224 000 dans l'éducation, 300 000 dans la santé et les services sociaux)³. Il y a désormais davantage d'emplois dans ce dernier secteur au Royaume-Uni qu'en France, avec, indéniablement, beaucoup plus de temps partiel et beaucoup moins d'emplois statutaires outre-Manche⁴. Ces dépenses ont été en grande partie financées par un accroissement de l'impôt sur le revenu. Si Tony Blair prône les vertus du libéralisme, on voit qu'il les applique avec discernement chez lui, offrant à son pays les marges de manœuvre monétaire et budgétaire qui font défaut aux pays signataires du pacte de stabilité.

Rappelons les deux principes qui régissent les finances publiques britanniques. Selon la règle d'or, l'État n'emprunte sur la durée du cycle économique que pour financer l'investissement public. Autrement dit, ce dernier n'est pas sacrifié par la rigueur budgétaire. En second lieu, la règle d'investissement soutenable permet de réguler la dette publique (actuellement de 40 % du PIB contre 65 % en France). Ce couplage efficace des instruments monétaire et budgétaire a permis de maintenir la croissance et l'inflation à des niveaux satisfaisants⁵. Il contraste singulièrement avec la politique des mains liées fixée par les normes de Maastricht au sein de la zone euro et le statut inadapté de la Banque Centrale Européenne.

Second non-dit du côté britannique : la clé du bas niveau de chômage réside pour une part dans un report significatif sur l'inactivité. Parmi les *success stories* des pays européens dont le taux de chômage a fortement décru depuis le milieu des années 1990, le cas britannique présente une spécificité : alors que la population en âge de travailler s'est accrue sur la dernière décennie, la population active y a quasiment stagné. Elle a même baissé dans le cas des hommes. La diminution du chômage pour cette catégorie a été plus accentuée que la croissance de l'emploi, une partie des chômeurs ayant été reportés sur l'inactivité, notamment les plus âgés (tableau 1).

³. *Labour Market Review*, 2006, Office for National Statistics.

⁴. Philippe TAILLEPIED, 2005, « Evolution de l'emploi public en France et au Royaume-Uni depuis 198 : éléments de comparaison », *Diagnostics, Prévisions et Analyses Économiques*, n° 83 – sept. 2005. Il faut toutefois mentionner une vague de licenciements récents intervenus dans les hôpitaux du National Health Service en proie à un déficit de 700 millions de livres

⁵. Catherine MATHIEU, « La politique économique du New Labour : un modèle pour l'Europe », *Lettre de l'OFCE*, n° 261, 4 mai 2005

Tableau 1 – Chômage, emploi, inactivité au Royaume-Uni

	Hommes		Femmes	
	Variation 1993-2004	Variation relative*	Variation 1993-2004	Variation relative*
Chômage	-1092	- 5,9	-376	- 2,1
En emploi	+907	+ 3,9	+1478	+ 4,8
Inactivité	+408	+ 2,0	-211	- 2,7
Population 15-64 ans	+223	0	+891	0

En milliers *variation de la part dans la population de 15 à 64 ans

Source : Commission Européenne, *L'emploi en Europe 2005*.

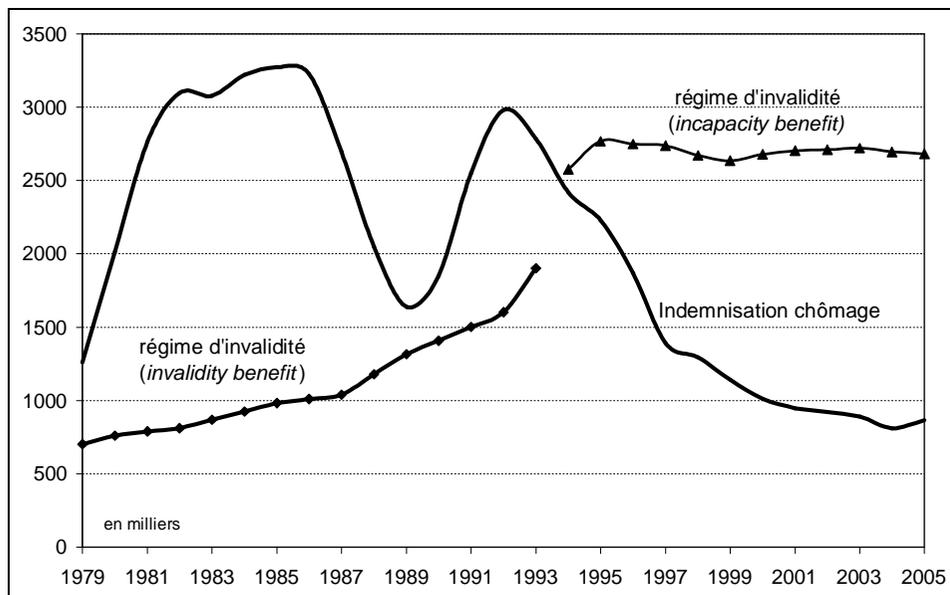
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2005_en.htm

La traduction institutionnelle de ce phénomène réside dans l'ampleur du nombre de titulaires du régime d'invalidité (*Incapacity benefit*) qui atteint 2,7 millions de personnes selon les sources officielles. Leur nombre est désormais deux fois et demie plus élevé que celui des bénéficiaires de l'indemnisation chômage (*Claimant count*) dont le régime a été rendu de plus en plus restrictif au fil des réformes⁶ (voir graphique 1).

Ce glissement des chômeurs vers l'aide sociale engendre à son tour un renforcement des contrôles (tests médicaux au cours desquels les titulaires du régime doivent prouver leur inaptitude au travail). Le programme *New deal for disabled* vise ainsi la remise au travail à travers des petits boulots dans le secteur marchand ou associatif, accompagnés dans le meilleur des cas d'une formation. Le récent *Pathways to work* impose une période de six mois d'entretiens centrés sur la recherche d'emploi avant de pouvoir prétendre à l'indemnité d'invalidité. Les contrôles se traduisent bel et bien par des sanctions pouvant aller jusqu'à la suspension des allocations mais la réincorporation de ces personnes dans l'activité demeure marginale. Selon les statistiques officielles, un million des titulaires de *Incapacity benefit* sont en fait des chômeurs de très longue durée (cas typique des anciens mineurs). Le taux de chômage est ainsi loin de refléter l'ampleur du sous-emploi et le régime d'invalidité constitue l'une des soupapes importantes d'un système d'indemnisation qui est l'un des moins protecteurs de l'Union.

⁶. Depuis 1996, la *Jobseeker's allowance* est versée sans condition de ressources pendant six mois pour les chômeurs qui peuvent se prévaloir d'une durée de cotisation d'au moins un an sans interruption. Son montant s'élève à 57,45 livres sterling hebdomadaires pour les plus de 25 ans. Pour les autres (85 % des cas), elle est versée sous conditions de ressources sous les mêmes conditions que l'assistance (*Income support*). Dans ce cas, la base de calcul de versement de la prestation tient compte du revenu du conjoint qui ne doit pas travailler plus de 24 heures par semaine et tient compte de la taille de la famille.

Graphique 1.
Personnes d'âge actif recevant des prestations d'incapacité et des indemnités de chômage



Source : Department for Work and Pensions

NB : Le régime de l'*Incapacity benefit* remplace celui de l'*Invalidity benefit* en 1995, introduisant certaines modifications réglementaires d'accès.

Les succès limités de l'« activation du marché du travail »

La politique de l'emploi repose sur un combat opiniâtre contre les « trappes à inactivité ou à chômage » à partir du double registre bien connu : celui du contrôle assorti de sanctions (le bâton), et celui de l'incitation (la carotte : *make work pay*).

Néanmoins, ses résultats au regard de ce double objectif laissent sceptique. Certes, la rationalisation des services de l'emploi autorise une articulation efficace entre le versement de la *Jobseeker's allowance*, l'accompagnement et le contrôle des chômeurs par les *Job centers plus* ; une part essentielle de l'activité de placement étant consacrée à un travail d'appariement où il s'agit d'huiler les réorientations professionnelles des chômeurs – le plus souvent sans formation effective – vers les secteurs pourvoyeurs d'emplois. Néanmoins, les effets propres des programmes de retour à emploi (*New deal*, principal programme d'emplois aidés en direction des chômeurs, d'un côté ; *Working tax credit*, dispositif soutenant financièrement la reprise d'emploi, de l'autre) sont dans la réalité assez faibles : on estime globalement à moins de 1 %, l'accroissement de la population active entre 1997 et 2004, strictement imputable à ces deux programmes⁷. Sur 520 000

⁷ Andrew GLYN, « L'égalité par le retour au travail », *Esprit*, juillet 2002, p. 103-129

jeunes passés par le *New deal for young people* entre 1998 et 2002, seuls 30 000 à 40 000 jeunes auraient trouvé un emploi grâce au programme⁸.

Les effets d'aubaine ont donc été massifs. De plus, la majorité de ces jeunes ne conservent pas leur emploi plus de treize semaines. Pour les salariés les moins qualifiés et les plus âgés, les durées de chômage sont sensiblement plus élevées. Les politiques d'activation se heurtent à une limite évidente : dans les anciennes cités minières ou certaines zones sinistrées du Centre et du Nord de l'Angleterre, par exemple, procurer des emplois à des travailleurs inoccupés depuis de nombreuses années relève de la gageure. Du coup, chômage et report sur l'inactivité ont tendance à se concentrer localement et socialement : 17 % des ménages d'âge actif ne bénéficient d'aucun emploi. Et lorsque ces politiques mordent sur l'inactivité ou le chômage, c'est en favorisant les emplois bas de gamme à temps partiel : la moitié des titulaires du *Working tax credit* travaillent entre 16 et 20 heures hebdomadaires.

Un marché du travail profondément inégalitaire

L'accent est mis sur la mobilité dans l'emploi qui figure parmi les plus élevée de l'Union... mais avec une part importante de mobilité subie. Les 6 000 salariés de MG Rover qui sont partis en 2005 avec un chèque de 3000 livres sterling après 15 ans d'ancienneté en savent quelque chose, comme les 2 300 salariés du site Peugeot de Ryton à qui l'on vient d'annoncer le même sort. Et dans ces Midlands où les fermetures d'entreprises sont légion, le reclassement externe des salariés est loin d'être assuré. « Il ne faut plus que les salariés britanniques soient la main-d'œuvre d'Europe qu'il est le plus facile de licencier quand les choses vont mal », prévient Brendan Barber, secrétaire général du TUC, lors d'une manifestation le 1er mai 2006, démentant ainsi l'idée selon laquelle les licenciements seraient vécus dans l'indifférence. La différence considérable avec le modèle scandinave dit de « flex-sécurité », réside dans l'absence de droits qui permettraient de sécuriser les trajectoires des salariés. Faiblesse de l'indemnisation chômage et des minima sociaux. Faiblesse de la formation professionnelle continue également, les entreprises n'étant soumises à aucune obligation légale dans ce domaine.

Sans en être absent, le terme de « précarité » n'est pas couramment mobilisé dans le débat social britannique. Les expressions de *bad jobs* (mauvais emplois) ou encore de *dead-end jobs* (emplois sans perspective) y sont davantage présents, soulignant en cela que la préoccupation des salariés ne porte pas prioritairement sur la nature du contrat de travail. En effet, on peut être, au Royaume-Uni sans doute plus qu'ailleurs, un salarié sous contrat permanent, sans aucune perspective de promotion et en situation de pauvreté. Des tentatives récurrentes, émanant d'universitaires et de syndicalistes, visent à identifier les paramètres de la qualité de l'emploi : niveau de salaire, protections et droits sociaux, accès à la formation, durée du travail, perspective de carrière – voire d'en fournir une mesure⁹. Quel que soit l'indicateur retenu, être une femme, un jeune,

⁸ NATIONAL AUDIT OFFICE, *The New Deal for Young People*, Report by the Comptroller and auditor general, Londres, février 2000.

⁹ Patrick MCGOVERN, Deborah SMEATON, Stephen HILL, 2004, « Bad jobs in Britain », *Work and Occupations*, vol. 31, n° 2, mai 2004, p. 225-249 et LEFRESNE F., 2005, « Bad jobs : état des lieux et enjeux du syndicalisme », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 97, « Précarisation de l'emploi et représentation syndicale », novembre, p. 109-120.

appartenir à une minorité ethnique ou ne pas avoir de qualification accroît sensiblement la probabilité d'avoir un « mauvais emploi ».

La couverture par la négociation collective exerce à cet égard un rôle déterminant. Pour les salariés couverts (36 %), les salaires connaissent une progression réelle — en moyenne nettement supérieure à celle observée en France — et les contrats de travail donnent accès à une protection sociale satisfaisante. Mais pour les autres, c'est loin d'être le cas. La publication de la Commission européenne, *L'emploi en Europe 2004*, montre que le Royaume-Uni se caractérise par de puissants effets de trappe associés aux bas salaires : si les transitions entre contrat temporaire et contrat permanent y sont relativement élevées, la probabilité de sortir d'un bas salaire est parmi les plus faibles de l'Union. C'est principalement le temps partiel dont l'ampleur constitue l'une des spécificités du marché du travail britannique (plus du quart de l'emploi ; à 77 % féminin) qui explique pour une large part ces effets de trappes. Certes, la transposition de la directive européenne dans ce domaine, a permis de limiter les effets discriminatoires, mais elle reste difficilement applicable dans les entreprises où les syndicats ne sont pas implantés. La faiblesse de certains salaires exclut par ailleurs de fait une partie de la population de la couverture assurantielle de certains risques sociaux. En effet, en deçà du *National insurance contribution* (97 livres sterling hebdomadaires), ni les employeurs ni les salariés ne cotisent pour certains droits élémentaires tels que la retraite, l'indemnisation chômage ou la maternité. Compte tenu de l'étendue du temps partiel, deux millions de femmes et cinq cent mille hommes sont dans ce cas et se voient ainsi renvoyés sur les dispositifs d'assistance.

La création d'un salaire minimum en 1999, qui atteint désormais un niveau quasi-équivalent au SMIC horaire français (5,05 £ pour les salariés de plus de 21 ans ; 4,25 £ de 18 à 21 ans ; 3 £ pour les moins de 18 ans), constitue un rempart institutionnel important — environ 1,5 million de travailleurs en a bénéficié dont 70 % de femmes — mais son impact se heurte à une limite essentielle : pour ces nombreuses titulaires d'emplois à temps partiel, souvent courts, il ne constitue pas une garantie de *revenu pour vivre*. Par ailleurs, certains secteurs où les syndicats sont inexistantes, sont réputés pour bafouer la législation : hôtellerie-restauration, nettoyage ou secteur textile comportant une large part de travail à domicile. Bien qu'en légère diminution, la pauvreté, mesurée par la part des personnes vivant dans un ménage dont le revenu disponible est inférieur à 60 % du revenu médian, demeure un fléau national : 17 % de la population se situe en dessous de ce seuil, un taux au-dessus de celui de la moyenne de l'Union à 15 (15 %) ¹⁰. Si l'on tient compte du coût du logement, ce taux s'élève à 21,8 % ¹¹ ; les femmes, les titulaires de temps partiel, les jeunes et les plus âgés, victimes d'une baisse relative continue des pensions de base ¹², étant surreprésentés au sein de cette population.

¹⁰. Ian DENNIS, Anne-Catherine GUIO, « Pauvreté et exclusion sociale dans l'Union européenne », *Statistiques en bref*, Populations et conditions sociales, Eurostat, vol. 16, 2004. Les indicateurs sont fondés sur les données du Panel Communautaire des Ménages de 2001.

¹¹. Mike BREWER, Alissa GOODMAN, Michal MYCK, Jonathan SHAW, Andrew SHEPHARD, *Poverty And Inequality In Britain*, Institute for fiscal studies, 2004, p. 17- 25.

¹². L'indexation de la retraite de base aux revenus avait été supprimée par M. Thatcher en 1981. Le gouvernement Blair a prévu de la rétablir en 2012. L'indemnité se situe actuellement entre 84 et 115 livres hebdomadaires

Ce bref panorama débouche sur une perspective que laisse peu entrevoir la thèse simpliste de la flexibilité bienfaitrice. Ce n'est pas le libéralisme économique mais au contraire les éléments de re-régulation du marché du travail (salaire minimum, restauration de la négociation collective, investissements publics...), certes encore très insuffisants, qui, couplés à une politique économique dégagée du carcan du Pacte de stabilité, constituent actuellement les véritables atouts de l'économie britannique. Les effets de segmentation induits par la faible protection de l'emploi et l'inégal ancrage de la négociation collective constituent en revanche un puissant obstacle à l'émergence d'une régulation articulant vertueusement croissance, salaire et qualité de l'emploi. Certes, les représentations de la précarité sont différentes dans les deux pays, mais la question de la qualité de l'emploi et des trajectoires professionnelles trouve un écho de part et d'autre, à travers les maigres performances de la productivité du travail outre-Manche, à travers le manque criant d'emplois dans l'Hexagone. À travers les dangereuses fragmentations du salariat dans les deux ensembles nationaux.

Les dessous du plein-emploi américain

Par Francisco Vergara

L'image d'une Europe minée par le chômage et de plus en plus distancée par une Amérique flexible et dynamique, où régnerait pratiquement le plein-emploi, est largement répandue dans les médias. Des secteurs influents de la société française semblent souhaiter que l'Europe imite (en partie au moins) les réformes initiées aux États-Unis par Ronald Reagan en 1980. En suivant ce chemin, soutient-on, le vieux Continent devrait pouvoir accélérer sa croissance, créer plus d'emplois, et surtout réduire son chômage, comme sont censés l'avoir fait les États-Unis.

Mais, avant d'imiter les réformes américaines, il est nécessaire de se demander si tous ces événements merveilleux dont on nous parle se sont vraiment produits aux États-Unis et, dans le cas où ils auraient eu lieu, s'ils sont vraiment le résultat des réformes en question.

Après les réformes, la création d'emplois a ralenti

Pendant longtemps, c'est la *vigueur de la création* d'emplois aux États-Unis (comparée à son atonie en Europe) qui a été mise en avant comme la grande réussite des réformes entreprises par Reagan et ses successeurs. En y regardant de plus près, on constate toutefois que les données statistiques ne corroborent pas cette vision des choses. En effet, le rythme de création d'emplois s'est plutôt *ralenti* aux États-Unis après les réformes entamées par Ronald Reagan (voir tableau 1). En Europe, par contre, où des mesures très diverses et différentes ont été prises dans les différents pays, il s'est *accélééré*. Ainsi, depuis 1997 le taux de croissance annuel de l'emploi est le même des deux côtés de l'Atlantique : 1,2 % par an aux États Unis contre 1,2 % en Europe.

Tableau 1
Croissance de l'emploi aux États-Unis et en Europe

	1977- 1986	1987- 1996	1997- 2006
États-Unis	1,9	1,4	1,2
UE 15	0,2	0,5	1,2
Zone Euro*	0,2	0,6	1,2

En % par an — Sources : Eurostat, Ameco Database, US Bureau of Labor Statistics

* Europe des 15 sans le Royaume-Uni, le Danemark et la Suède.

Entre mai 1997 et mai 2006, les États-Unis ont créé 14,5 millions d'emplois nets tandis que l'Europe des Quinze en créait 16,3 millions (six fois plus qu'elle n'en avait créés pendant la période d'une durée similaire entre 1977 et 1986). La zone euro est souvent décrite comme « plus rigide » que l'Europe des Quinze, notamment parce que le

Royaume-Uni n'en fait pas partie. Sur cette même période, l'emploi y a pourtant augmenté un peu plus vite encore : 1,2 % par an contre 0,9 % seulement au Royaume Uni, malgré la « flexibilité » tant vantée de ce dernier.

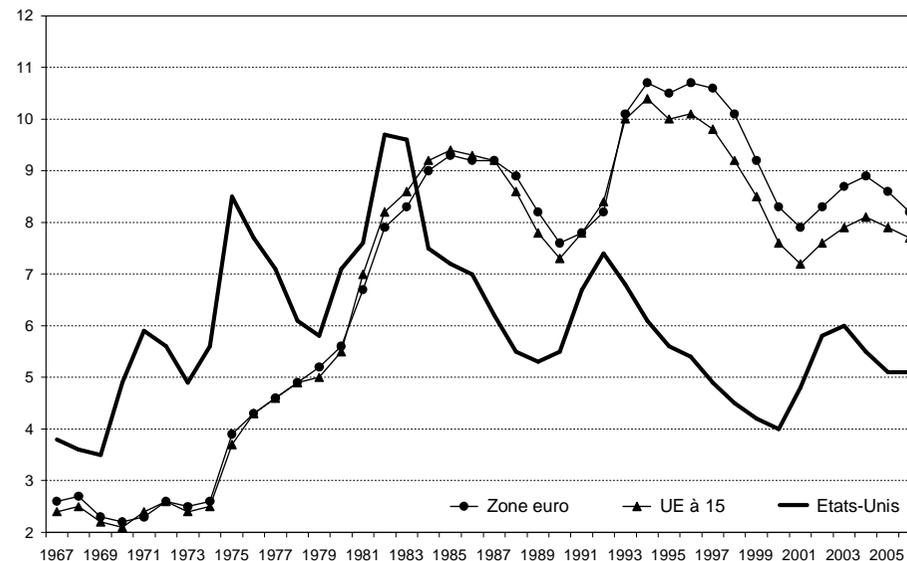
L'argument selon lequel l'Europe devrait imiter les réformes américaines afin de réduire son chômage n'est donc pas évident. D'abord, parce qu'après l'introduction de ces réformes, le rythme de création d'emplois aux États-Unis a *ralenti* plutôt qu'*accélééré*. Ensuite, parce que l'Europe, dont la croissance démographique est beaucoup plus lente que celle des États-Unis, crée *déjà* autant d'emplois que les États-Unis. Il serait peu logique qu'elle abandonne des politiques qui ont accéléré l'emploi afin d'expérimenter un modèle qui, aux États-Unis, l'a ralenti.

Il est vrai que la création d'emplois a ralenti aux États-Unis, rétorquent les partisans du modèle américain, mais le taux de chômage y a bel et bien diminué, tandis qu'en Europe il stagne à un niveau élevé. Ici encore, il y a deux erreurs : il faut noter d'abord que, depuis 1995, le taux de chômage diminue fortement en Europe aussi ; ensuite, il reste à prouver que ce sont les réformes initiées par Ronald Reagan qui sont la cause de la baisse du chômage aux États-Unis.

Le chômage diminue aussi en Europe

Contrairement à celui de l'Europe, le taux de chômage américain a toujours été *très cyclique* : à chaque récession, il augmente et à chaque reprise économique il diminue (graphique 1). Si on veut saisir les véritables tendances, il faut donc comparer des moments comparables du cycle. Ainsi, que l'on compare de sommet à sommet (ou de creux en creux) on constate que, depuis 1982, le taux de chômage tend à diminuer.

Graphique 1.
Taux de chômage



Sources : Eurostat, Ameco Database

Si l'on tient compte du fait que le taux de chômage européen est devenu aussi cyclique que celui des États-Unis depuis une vingtaine d'années, on constate que lui aussi a commencé à diminuer. Entre 1994 et 2004 (les deux derniers « sommets » de la courbe du chômage européen) le taux de chômage de l'Europe des quinze a reculé de 2,3 points (il passe de 10,4 % à 8,1 %), autant que celui des États-Unis entre 1982 et 1992, sous la présidence de Ronald Reagan. On peut donc se demander comment on peut qualifier de « miracle » ce qui s'est passé aux États Unis sous Ronald Reagan, et d'« euro sclérose » ce qui se passe en Europe depuis dix ans.

Il est vrai néanmoins que le taux de chômage européen demeure plus élevé que celui des États-Unis. Mais deux constatations s'imposent. La première est que les « taux de chômage » de deux pays différents, tout comme leurs « taux d'activité » d'ailleurs, ne sont pas directement comparables (voir encadré). Pris tels quels, il ne permettent pas de juger de la performance de deux économies. Les statisticiens l'ont toujours dit d'ailleurs. Les spécialistes du ministère du Travail américain eux-mêmes l'admettent lorsqu'ils écrivent, dans une de leurs publications de référence : « Le taux de chômage est un indicateur commode et bien connu ; néanmoins, si on se concentre uniquement sur lui, on peut avoir une vision déformée de l'économie des autres pays, comparée à celle des États-Unis... D'autres indicateurs sont nécessaires si l'on veut *interpréter de manière intelligente* les situations respectives sur les différents marchés du travail¹. »

En second lieu, la différence entre le taux de chômage américain et européen tend à se réduire depuis dix ans. Pendant la période 1994-1996, l'écart était de 4,5 points de pourcentage (10,2 % de chômage en Europe contre 5,7 % aux États-Unis). Dix ans plus tard, pendant les années 2004-2006, il est tombé à 2,7 points (7,9 % contre 5,2 %). Quant à la zone euro, elle tend aussi à réduire la différence entre son taux de chômage et celui des États-Unis, mais un peu moins vite.

Encadré

Emploi, chômage et inactivité : des concepts qui peuvent induire en erreur.

Quand on compare la situation de l'emploi dans deux pays différents, on peut commettre des erreurs sérieuses si on ne connaît pas le sens exact de mots comme « emploi », « chômage », « activité » et « inactivité ».

Par « actifs » (ou « population active ») on entend « ceux qui ont un *emploi* + ceux qui sont *chômeurs* ». Sont considérés comme ayant un « emploi » tous ceux qui ont travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence. Sont « chômeurs » tous ceux qui n'ont pas travaillé (même pas une heure) et qui, en plus, ont « activement cherché » un emploi et sont « immédiatement disponibles » pour travailler. Tous les autres sont considérés comme inactifs.

On voit bien, d'après ces définitions, pourquoi les chiffres officiels du « taux de chômage » et du « taux d'activité » ne permettent pas de comparer directement la performance ou l'efficacité des différentes économies. Ces taux dépendent fortement de

¹ International comparisons of unemployment indicators », *Monthly Labor Review*, Washington, mars 1993.

facteurs culturels ainsi que des *politiques nationales* qui varient beaucoup d'un pays à l'autre.

Aux États-Unis, par exemple, les lycéens et les étudiants font souvent *un peu de travail* ; les premiers coupent la pelouse des voisins, lavent leur voiture, distribuent des journaux, tandis que les étudiants travaillent dans les bibliothèques, etc. Ainsi, parmi les 20,9 millions de jeunes américains de 16 à 24 ans qui font des études secondaires ou universitaires, plus de 45 % faisaient partie de la population active² (au sens des définitions données plus haut). En France, parmi les étudiants de cette même tranche d'âge seulement 10,4 % font partie de la population active³.

Ce genre de phénomènes, plus culturels qu'économiques, explique en grande partie la différence qui existe dans les taux de chômage des jeunes (23 % en France contre 12 % aux États-Unis) et aussi la différence dans les taux d'activité des 16-64 ans (70 % en France contre 76 % aux États-Unis). En fait, le taux d'activité de la population dans la force de l'âge (25 à 54 ans) est nettement plus élevé en France qu'aux États-Unis (87 % contre 82,8 %⁴).

Les causes de la baisse du chômage américain

Le taux de chômage américain tend à diminuer de cycle en cycle depuis 1982 (graphique 1). Si on mesure de sommet à sommet (le long des crêtes), afin d'avoir une idée approximative de la tendance, il passe de 9,7 % en 1982 à 7,2 % en 1992 et à 6 % en 2003, ce qui constitue une diminution de 3,7 points de pourcentage en 25 ans. En mesurant de creux en creux, la chute est moins spectaculaire : il passe de 5,8 % en 1979 à 5,3 % en 1989 pour tomber à 4 % en 2000.

Les chercheurs américains se demandent, comme nous, quelles sont les causes de cet heureux événement car, quelles que soient les insuffisances du taux de chômage comme indicateur du bon fonctionnement d'une économie, sa diminution est en règle générale une bonne chose. Or, comme c'est souvent le cas en économie, des thèses opposées s'affrontent à ce sujet.

L'explication la plus souvent avancée en Europe, est que le chômage américain a diminué parce que le marché du travail est devenu *plus flexible*. Selon cette thèse, ce marché fonctionnait de moins en moins bien dans les années 1960 et 1970 en raison des « rigidités croissantes » dues aux mesures sociales adoptées sous les présidences de John Kennedy et de Lyndon Johnson. La situation se serait améliorée dans les années 1980, à la suite de la « dérégulation », du gel du salaire minimum, des conditions plus strictes d'accès aux diverses allocations, de la baisse des tranches supérieures sur l'impôt et de toutes les autres réformes mises en œuvre par Ronald Reagan et ses successeurs.

D'autres commentateurs pensent que cette évolution du taux de chômage a peu de choses à voir avec une plus ou moins grande « flexibilité ». Si la nouvelle flexibilité avait amélioré le fonctionnement du marché du travail américain, comme on le soutient, on s'attendrait à voir une accélération de la création d'emplois. Le fait que celle-ci ait ralenti, suggère que la baisse du chômage s'explique mieux par des causes de type

² BUREAU of LABOR STATISTICS, <http://www.bls.gov/news.release/hsgec.nr0.htm>

³ INSEE, « Le marché du travail en France et au Royaume-Uni », *Insee Première*, août 1999.

⁴ OCDE, *Statistiques de la population active 1984-2004*, Paris, 2005

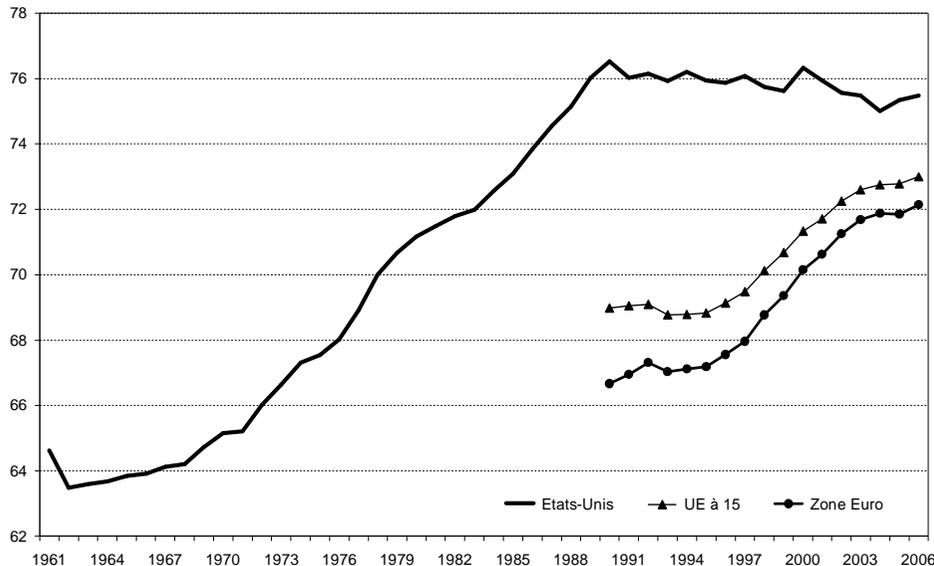
sociologique, politique et démographique. Sans chercher à énumérer toutes ces causes, ni à quantifier rigoureusement l'impact de chacune, nous allons en décrire quelques-unes.

Le taux d'activité baisse de plus en plus lors des récessions

Un premier facteur important qui peut expliquer les tendances du taux de chômage américain est la proportion d'actifs dans la population en âge de travailler, autrement dit le taux d'activité. Celui-ci n'avait cessé d'augmenter après 1965 ; rien ne semblait arrêter les femmes dans leur désir croissant de travailler. Même lors de la sévère dépression liée au premier choc pétrolier, en 1974, le taux d'activité n'avait fait qu'une légère pause pour recommencer son ascension tout de suite après (graphique 2).

Lors de la récession de 1990, ce comportement change : le taux d'activité américain diminue en 1991 et stagne par la suite. Ainsi, entre 1990 et 1993, plus d'un million de personnes qui auparavant auraient rejoint la population active comme chômeurs se sont réfugiés plutôt dans l'inactivité.

Graphique 2
Taux d'activité



En % de la population de 16 à 64 ans

Sources : Eurostat, Ameco Database

Lors de la récession suivante, en 2001, le phénomène s'accroît et le taux d'activité chute pendant cinq années consécutives, soulageant le taux de chômage de 1,7 point (l'équivalent de 2,6 millions de personnes). Même le taux d'activité des femmes diminue, passant de 70,7 % en 2000 à 69,1 en 2006. Comme l'explique l'économiste Bradford

Delong : « Le découragement pousse de plus en plus de gens à traverser la frontière psychologique qui les fait sortir de la population active⁵. »

Ces chutes de plus en plus fortes du taux d'activité, lors des récessions, expliquent une partie de la tendance à la baisse du taux de chômage dont on parle ici. En Europe, on assiste au contraire à une augmentation régulière du taux d'activité, qui se rapproche de plus en plus du niveau américain (graphique 2). L'écart était égal à 7,4 points en 1994 : il n'est plus aujourd'hui que de 2,5 points. Quant à la zone euro, elle converge encore plus rapidement vers le taux d'activité américain. L'opinion selon laquelle les Européens travaillent de moins en moins (et les Américains de plus en plus) doit donc être réexaminée.

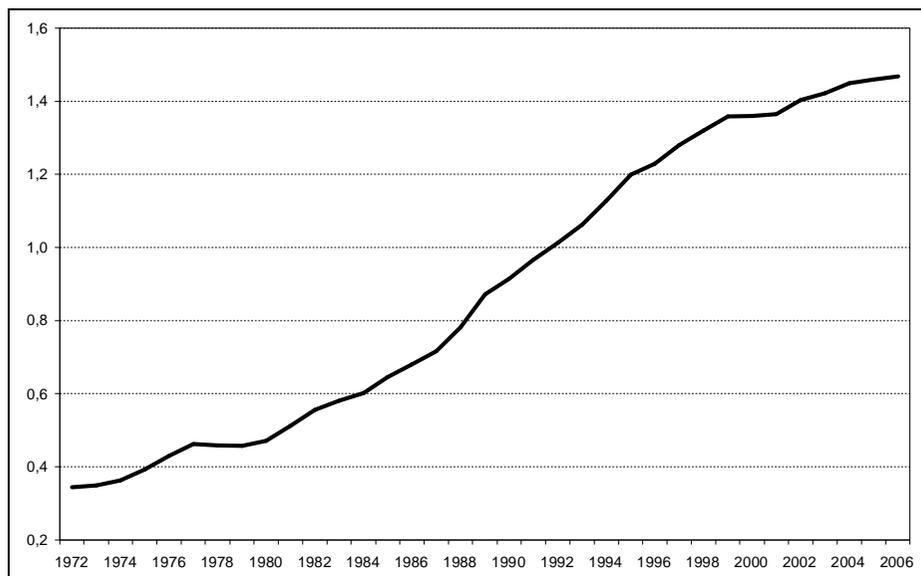
L'essor de l'incarcération

Un accroissement du taux d'incarcération a le même effet sur le chômage qu'une baisse du taux d'activité, à une différence près. Comme on vient de le montrer, le taux d'activité réagit brusquement, lors des moments de plus fort chômage ; l'augmentation du taux d'incarcération joue, en revanche, d'une manière plus régulière depuis vingt-cinq ans. Le taux d'incarcération aux États-Unis était resté très stable depuis 1925, même pendant les années difficiles de la grande dépression des années 1930, ne s'éloignant pas beaucoup du chiffre de 1 prisonnier pour 1000 habitants. Vers 1980 commence un véritable boom de l'incarcération : la population pénale atteint le taux de 7,4 pour mille habitants en 2006, soit 2,2 millions de personnes (graphique 3). Les États-Unis, qui ne représentent que 4,6 % de la population mondiale, ont désormais 23 % des prisonniers dans le monde. Le nombre de prisonniers par habitant y est le plus élevé de la planète : six fois plus élevé qu'au Canada, huit fois plus qu'en France et en Allemagne, et douze fois plus qu'au Japon⁶.

Graphique 3
Nombre de personnes en prison

⁵ BRADFORD DELONG, *Social Causation and Discouraged Workers*, 31 mai 2005, http://delong.typepad.com/sdj/2005/05/social_causatio.html

⁶ International Center for Prison Studies, *World Prison Population List*, Kings College, London



En % de la population active
Source : US Bureau of Justice Statistics

Il est difficile de dire avec exactitude quelle part de cette population carcérale aurait été au chômage s'ils n'étaient pas en prison — nous n'avons que des ordres de grandeur. En Californie, en 1999, par exemple, seulement 35 % des condamnés à un ou deux ans de prison avaient un emploi avant leur incarcération. Voici ce que disent Katz et Krueger, qui se sont penchés tout particulièrement sur cette question : « Ceux qui sont en prison avaient tendance à être des chômeurs avant leur incarcération. L'essor de la population carcérale, ces dernières années, peut donc expliquer une partie de la diminution du chômage tel que nous le mesurons [...] cette diminution ne devrait pas être considérée comme une amélioration de la performance du marché du travail [...] une certaine proportion de nos *chômeurs* ont simplement changé d'étiquette et s'appellent désormais *prisonniers* »⁷.

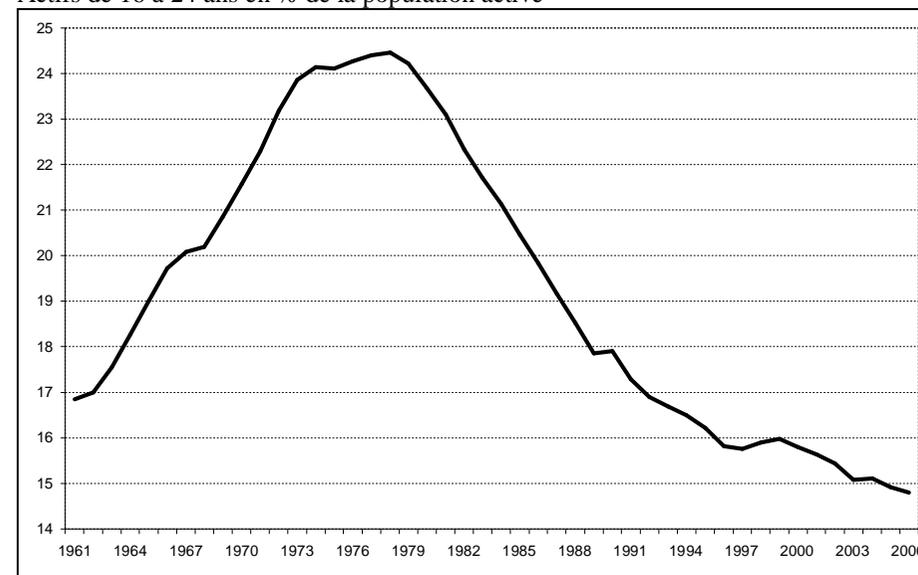
L'évolution de la pyramide des âges

L'évolution de la pyramide des âges joue aussi un rôle dans l'explication des tendances du taux de chômage. Que ce soit en Europe ou aux États-Unis, le taux de chômage des jeunes (16 à 24 ans) est deux à trois fois plus élevé que celui de la population ayant 25 ans et plus. Si la part des jeunes dans la population active varie fortement, cela a un effet inévitable sur le taux de chômage global. Et c'est ce qui s'est passé. On peut d'ailleurs remarquer que la courbe qui donne la part des jeunes dans la population active suit de très près celle du taux de chômage. C'est vers la fin des années

⁷ Lawrence KATZ et Alan KRUEGER, *The High-Pressure U. S. Labor Market of the 1990's*, The Brookings Institution, 2000.

soixante-dix que les deux commencent à décroître. Entre 1978 et 2006, la part des jeunes (16 à 24 ans) dans la population active américaine passe de 24,5 % à 14,8 %.

Graphique 4
Actifs de 16 à 24 ans en % de la population active



Source : Bureau of Labor Statistics

La diminution de la part des jeunes dans la population se manifeste aussi en Europe, bien sûr, mais elle a une influence moins importante sur le taux de chômage qu'aux États-Unis car la part des jeunes (16 à 24 ans) dans la population totale est légèrement plus faible qu'aux États-Unis (12,1 % contre 14 % actuellement), le taux d'activité des jeunes est nettement plus bas (47,8 % contre 61,1 %) et, enfin, ce taux n'a pas bougé depuis 1995 tandis qu'aux États-Unis il a perdu 5,2 points de pourcentage depuis cette date.

La diminution du taux de chômage aux États-Unis depuis 1980 ne peut s'expliquer uniquement par la *flexibilité accrue* du marché du travail. C'est pourquoi il n'est pas raisonnable de l'attribuer aux réformes réalisées par Ronald Reagan et ses successeurs, ni de proposer qu'on imite ces réformes en Europe, sans avoir examiné d'abord le rôle qu'ont pu jouer tous les autres facteurs.

La flexibilité, un remède au chômage ?

Par Michel Husson

Le taux de chômage est en France de 10 %, mais tourne autour de 5 % dans d'autres pays européens comme le Royaume-Uni, les Pays-Bas, le Danemark ou la Suède. L'attachement à un « modèle social français » trop rigide, voire injuste, et le refus des dispositifs qui « marchent bien » ailleurs seraient la source de tous nos déboires. Telle est la thèse aujourd'hui dominante qui cherche à justifier l'urgence des « réformes » du marché du travail. Mais la comparaison internationale est un art difficile et ne peut se réduire à cette lecture superficielle. Elle livre en réalité un ensemble de résultats contradictoires, comme le montrent plusieurs autres contributions à cet ouvrage.

De la croissance au chômage

Les pays qui enregistrent une croissance plus élevée créent plus d'emplois. L'oubli de cette robuste lapalissade est un symptôme parmi d'autres d'un certain déclin de la pensée économique. Dans la « nouvelle économie du travail », les performances relatives des pays ne sont ainsi jamais rapportées à leur taux de croissance. L'oubli de cette variable majeure conduit à accorder un rôle *a priori* disproportionné aux divers indicateurs de « rigidité » des marchés du travail, alors même que leur pouvoir explicatif direct s'avère très limité.

On ne pourrait omettre le rôle de la croissance que s'il était possible de montrer qu'elle dépendait elle-même de la flexibilité ou de la modération salariale. Mais cette hypothèse n'est jamais testée, alors qu'elle pourrait l'être facilement, parce que les économistes dominants ne raisonnent même pas ainsi : ils pensent réellement que la flexibilité ou la modération salariale permettent *par elles-mêmes* de créer des emplois, indépendamment du taux de croissance de l'économie considérée.

Il s'agit là d'une véritable régression théorique, mais aussi d'un déni des faits. Les choses fonctionnent même à l'inverse : les pays où les salaires ont été le plus bloqués sont aussi ceux qui ont enregistré une croissance moindre, et ont créé moins d'emplois. Même au Royaume-Uni libéral, le pouvoir d'achat du salaire a augmenté plus vite sur la dernière décennie (2,1 % par an) que dans l'Union européenne (+1,0 %) ou qu'en France (+0,3 %). Il en va de même pour la Suède, où il a progressé de 2,2 % par an.

Si le lien entre la croissance et l'emploi est renforcé, celui entre emploi et chômage apparaît beaucoup plus distendu. On se trouve confronté à une sorte de mystère : les pays qui ont le plus fait reculer le taux de chômage, et qui sont pour cette raison donnés en exemple, n'ont pas créé plus d'emplois que les mauvais élèves. Si on prend par exemple les deux pays « à la mode », le Royaume-Uni et le Danemark, on constate effectivement que leur taux de chômage a baissé beaucoup plus qu'en France entre 1993 et 2005 (tableau 1). Mais le Royaume-Uni n'a pas créé beaucoup plus d'emplois que la France, en dépit d'une croissance du PIB significativement supérieure (0,9 point de croissance

chaque année sur une décennie). Quant au Danemark, il a créé beaucoup moins emplois, malgré une croissance plus rapide d'un demi-point par an. On retrouve en Suède et en Finlande cette configuration où des pays font baisser leur taux de chômage sans créer plus d'emplois que les autres.

Tableau 1. Emploi et chômage — période 1993-2005

	Emploi secteur privé	PIB secteur privé	Taux de chômage
	croissance annuelle en %	croissance annuelle en %	variation
Danemark	0,4	2,8	-4,2
France	1,1	2,3	-1,7
Royaume-Uni	1,3	3,2	-5,4
Union européenne	1,1	2,2	-0,9

Source : OCDE, *Perspectives économiques* n°78, décembre 2005

Puisque le chômage est la différence entre la population active et l'emploi, c'est donc du côté de la population active que l'on doit chercher l'explication. Il pourrait s'agir d'évolutions spécifiques de la démographie : certains pays pourraient baisser leur taux de chômage avec « moins d'emplois » parce que la croissance de la population en âge de travailler ralentirait. Cependant, on peut vérifier aisément que ce n'est pas le cas. Pour ne prendre qu'un exemple, la population en âge de travailler a augmenté à peu près au même rythme au Royaume-Uni et en France au cours de la dernière décennie ; mais la population active a augmenté deux fois moins vite au Royaume-Uni : 4,3 % contre 8,4 %. L'explication se trouve par conséquent du côté des dispositifs, nombreux et variés, qui font sortir certaines catégories de la population active, et donc de la définition statistique du chômage.

Le plus simple consiste à décourager les demandeurs d'emploi de s'inscrire au chômage. Il suffit pour cela de réduire la durée et le montant des indemnités. On produit alors une catégorie de « travailleurs découragés » qui sont potentiellement à la recherche d'un emploi mais n'ont plus de raison de s'inscrire au chômage. Une étude de l'OCDE, malheureusement ancienne (1996) montrait que l'on augmenterait de 2 à 9 points de pourcentage le taux de chômage de la plupart des pays si on y incluait les travailleurs découragés et les salarié(e)s contraint(e)s au temps partiel. Des données un peu plus récentes (1999) fournies par Eurostat confirmaient ces évaluations¹. Depuis, ce champ d'investigation a été délaissé par les instituts statistiques.

Le recours au travail à temps partiel est une autre modalité permettant de faire reculer le chômage. Il représente 17,4 % de l'emploi total dans l'Union européenne (contre 13,3 % en 1990) et concerne les femmes à proportion de 78 %. Sur la seule période 2001-2004, la part du temps partiel dans l'emploi a augmenté de 2,8 points au Danemark, 2 points aux Pays-Bas et 1,4 point au Royaume-Uni. Aux Pays-Bas, les deux tiers des emplois créés au cours des années 1990 sont ainsi des emplois à temps partiel, qui

¹. OCDE : *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1996 ; EUROSTAT, *Résultats de l'enquête sur les forces de travail 1999*, Statistiques sociales européennes, Luxembourg, 2000

concernent principalement les femmes, puisque 60 % d'entre elles occupent aujourd'hui un temps partiel, souvent très court. Le temps partiel fausse évidemment la pertinence du taux de chômage comme indicateur de fonctionnement du marché du travail.

Divers statuts intermédiaires peuvent aussi jouer un rôle non négligeable. Ainsi, aux Pays-Bas, un statut d'invalidité est attribué à des salariés souvent âgés et jugés sans doute « inemployables ». En février 2005, ils étaient au nombre de 957 000 (12 % de la population active !) et une bonne partie d'entre eux devraient donc être ajoutés aux 540 000 chômeurs recensés à cette date. Au Danemark, divers dispositifs (prétraitements, stages de formation, années sabbatiques) ont permis de faire sortir les personnes concernées de la population active. Au Royaume-Uni, le nombre de malades de longue durée a augmenté de près d'un million entre 1990 et 2000 et atteint aujourd'hui 2,2 millions de personnes².

Les comparaisons internationales ne retiennent souvent que les pays qui vont dans le sens de la démonstration. L'Allemagne est pourtant un contre-modèle riche d'enseignements. Le gouvernement rose-vert y a mené depuis plusieurs années un programme de « réformes » en tous points conformes à l'orthodoxie euro-libérale : gel des salaires, création de contrats flexibles, réduction des effectifs de la fonction publique et durcissement des conditions d'indemnisation du chômage. Il a permis une croissance impressionnante des exportations allemandes au cours des dernières années, mais la demande intérieure a tellement stagné que le résultat sur l'emploi s'avère négatif. Certes, les réformes ont favorisé la création d'emplois « indépendants », mais elle n'a pas compensé le recul de l'emploi salarié, aussi bien dans le privé que dans le public. Le taux de chômage a fait un bond en avant entre 2000 et 2005, et la barre symbolique de 5 millions a été franchie (tableau 2).

Tableau 2. L'emploi en Allemagne

	2000	2005	variation
Salariés du privé	30343	30057	-286
Salariés du public	4404	4184	-220
Indépendants	4001	4428	427
Total	38748	38669	-79

En milliers — Source : OCDE, *Perspectives économiques* n°78, décembre 2005

Chômage et flexibilité : un lien inexistant

Le débat sur le lien entre flexibilité du marché du travail et emploi est obscurci par une confusion entre deux questions qu'il faut soigneusement distinguer. La première est de savoir si la flexibilisation du marché du travail modifie son degré de réactivité. La seconde concerne son effet sur le volume de l'emploi.

Sur le premier point, on pourrait admettre que la flexibilité augmente la vitesse d'ajustement de l'emploi à la demande. Ne craignant pas les obstacles aux licenciements, les employeurs embaucheraient plus rapidement quand leurs carnets de commande se remplissent. La flexibilité serait donc associée à une plus grande rotation sur le marché

². Francisco VERGARA, « Emploi : le mythe de la performance britannique », *Le Monde*, 13 septembre 2005 <http://hussonet.free.fr/ukmythe.pdf>

du travail. Pourtant cette évidence ne va pas de soi, et les auteurs d'une étude du CEPII constatent qu'on ne trouve pas « de véritable support à l'hypothèse selon laquelle une réglementation plus "libérale" du marché du travail conduit à plus de flexibilité salariale et à un ajustement plus rapide de l'emploi au niveau macroéconomique³. » Ils notent par exemple que le délai d'ajustement de l'emploi est comparable en France, aux Pays-Bas et en Italie alors que ces pays ont des niveaux de réglementation très différents. Bref, « les différences d'ajustement entre pays européens ne recoupent pas les disparités institutionnelles ». Les économistes du CEPII en déduisent qu'il serait « périlleux » de vouloir améliorer la flexibilité en dérégulant le marché du travail.

Et même si l'on admettait une telle liaison entre flexibilité et rotation de la main-d'œuvre, ce serait une erreur d'en déduire que la flexibilité pourrait être une source de création d'emplois. Les créations d'emplois seraient plus nombreuses lorsque la demande croît, mais les destructions d'emplois seraient elles aussi plus nombreuses lors des phases de ralentissement ou de baisse de la demande. Le profil du cycle de productivité serait modifié mais il n'y a aucune raison de postuler un effet net positif sur les créations d'emplois à moyen terme. C'est pourtant la thèse développée dans le livre de Pierre Cahuc et André Zylberberg⁴; elle consiste à dire que la « fluidité » globale insuffisante du marché du travail français fait obstacle au dégagement d'emplois nets. Des « rigidités » particulières s'opposeraient à la fois à l'embauche et à la suppression d'emplois, expliquant ainsi de piètres performances.

Cette thèse est démentie dès lors qu'on la confronte à l'histoire économique récente. Les déclarations mensuelles des entreprises permettent de calculer un taux de rotation de la main-d'œuvre, défini comme la demi-somme des taux d'entrée et de sortie de l'emploi. On peut vérifier qu'il évolue comme le taux de croissance du PIB. Mais il n'est pas possible d'établir un effet propre de ce taux de rotation sur les créations d'emplois, ni de tendance nette à son augmentation après plus de dix ans de réformes du marché du travail. Une telle grille de lecture est donc incapable de rendre compte du nombre record (1,85 millions) d'emplois créés en France au cours de la période de l'« embellie » 1997-2001, car on n'a pas observé alors sur le marché du travail une accélération de la rotation supérieure à celle qui accompagne toute reprise.

Là aussi, la réalité fonctionne plutôt à l'inverse des thèses libérales. Entre 1997 et 2001, la majorité des embauches s'est faite en CDI, et le temps partiel a cessé de progresser. L'amélioration de la situation sur le marché du travail a donc conduit à un blocage des processus de précarisation, à l'exception de l'intérim⁵. Autrement dit, le postulat libéral selon lequel une flexibilité accrue est le seul moyen de créer plus d'emplois a été battu en brèche : on a pu assister par exemple à un mouvement de démissions dans les petites et moyennes entreprises, de la part de salariés qui trouvaient l'occasion de trouver du travail dans des entreprises mieux-disantes. C'est ce type de configuration qui permet de faire reculer la dualité du marché du travail, et non la précarisation généralisée.

³. Loïc CADIOU et Stéphanie GUICHARD, « Les implications macroéconomiques de la diversité des marchés du travail », CEPII, document de travail n° 11, 1999. <http://hussonet.free.fr/cepii911.pdf>

⁴. Pierre CAHUC et André ZYLBERBERG, *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, Paris, 2004.

⁵. Michel HUSSON, « La grande surprise de l'emploi », *La Revue de 'IRES* n° 36, 2001/2. <http://hussonet.free.fr/cyclo.pdf>

Flexibilité et emploi : des résultats très mitigés

L'OCDE publie depuis 1999 une batterie d'indicateurs qui mesurent la rigueur des législations protectrices de l'emploi (LPE) de chaque pays. L'indice synthétique permet de distinguer trois groupes de pays en Europe. La France se trouve, avec les pays scandinaves et méditerranéens, dans la catégorie des pays « rigides », tandis que le Danemark, la Suisse, l'Irlande et le Royaume-Uni sont les pays les plus « flexibles » (tableau 3).

Tableau 3. Typologie des pays selon leur degré de « rigidité »

pays « rigides » LPE > 2,5	pays « intermédiaires » 1,8 < LPE < 2,5	pays « flexibles » LPE < 1,8
Portugal Espagne Grèce France Suède Norvège	Belgique Allemagne Italie Pays-Bas Autriche Finlande	Danemark Suisse Irlande Royaume-Uni

L'indicateur de l'OCDE étant bien corrélé avec la durée de présence de l'emploi, il peut donc être considéré comme une mesure acceptable du degré de flexibilité de l'emploi. Mais il n'est pas possible d'établir un lien entre cet indicateur et les performances d'emplois. L'OCDE, qui s'y essaie évidemment, avouait en 1999 que « les raisons pour lesquelles certains pays parviennent à concilier une réglementation sévère et un faible taux de chômage n'ont pas été éclaircies⁶. » Reprenant cet examen quelques années plus tard, l'OCDE découvre que la législation protectrice de l'emploi atteint son objectif puisqu'elle... « protège l'emploi ». Mais son effet sur le chômage est « ambigu » car « les nombreuses évaluations auxquelles cette question a donné lieu conduisent à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée⁷. En langage clair, cela signifie qu'on ne peut pas mettre en lumière un effet positif des fameuses « réformes structurelles des marchés du travail » sur l'emploi. En revanche, la précarisation, à laquelle se ramènent au fond ces réformes, frappe spécialement les jeunes et les femmes, qui « pourraient donc être affectés de manière disproportionnée », et l'OCDE va jusqu'à admettre que la différence de traitement entre emplois permanents et temporaires pourrait conduire à « une accentuation de la dualité du marché du travail ».

Insiders et outsiders

On voit pointer ici un nouveau volet de la rhétorique libérale qui consiste à faire du droit du travail la cause de cette dualité : « faciliter le recours aux contrats temporaires, sans modifier les réglementations existantes pour les emplois à durée indéterminée, pourrait conduire à une accentuation de la dualité du marché du travail. Cela pourrait endommager les perspectives de carrière et affecter la productivité de certains travailleurs, enchaînant différents contrats temporaires et connaissant sur le marché du

⁶. OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 1999.

⁷. OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 2004

travail une trajectoire caractérisée par un faible attachement à l'emploi et des possibilités limitées d'accumulation de capital humain⁸. »

À partir de ce type de constat, se construit une argumentation qui repose sur une opposition entre *insiders* et *outsiders* : les premiers bénéficient de statuts protégés, tandis que les seconds sont les cibles de la précarisation. La misère des uns serait la contrepartie des privilèges des autres et un tel modèle social serait non seulement inefficace, mais injuste. On retrouve ici l'argument de Dominique de Villepin justifiant l'institution du CPE par la précarité qui frappe 70 % des jeunes entrant sur le marché du travail. De la même manière, les retraités du public avaient été dénoncés comme des « privilégiés », une fois que la réforme Balladur avait réduit les pensions du secteur privé. Sous la plume d'un observateur canadien, cela donne : « Si vous avez une formation supérieure, 40 ans ou plus, un bon salaire, une famille, la France est un endroit formidable pour vivre. Alors que 2,5 millions de vos compatriotes sont au chômage, les salariés, dont vous êtes, peuvent prétendre à 180 heures supplémentaires (un mois entier) de congés par an sans réduction de salaire grâce aux 35 heures⁹. »

Cette argumentation prend (cyniquement) l'effet pour la cause. La segmentation des marchés du travail est un phénomène incontestable, qui conduit, comme le souligne l'OCDE à un dualisme accru. Mais cette situation ne résulte pas de la préservation égoïste par les *insiders* d'avantages au demeurant largement écornés. Elle procède d'une résistance inégale qui se manifeste notamment par la persistance du CDI qui représente encore 87 % de l'emploi salarié en 2004, contre 91 % en 1975. Les réformes libérales visant à flexibiliser l'emploi avancent de manière inexorable, mais à pas de tortue. Face à la résistance des normes d'emploi, la tactique employée est alors celle de l'encercllement. Elle consiste à développer, à la périphérie du CDI, des contrats plus flexibles, ciblés sur certaines catégories (jeunes, femmes, seniors, immigrés) qui sont en somme les vecteurs des mutations de l'emploi¹⁰. De cette manière, il est possible de contaminer progressivement le marché du travail. Ainsi, dans le cas français, les CDD représentaient en 2003 11,1 % de l'emploi salarié, mais 64 % des embauches.

Le processus de flexibilisation suit plus ou moins cette logique dans les différents pays. L'OCDE constate ainsi « une certaine convergence en matière de rigueur de la LPE », les pays les plus rigides s'alignant progressivement sur les plus flexibles. Mais l'OCDE souligne que « dans la plupart des cas, les réformes ont visé à faciliter le recours à des formes d'emploi temporaire mais n'ont pratiquement pas affecté les dispositions relatives à l'emploi régulier ou permanent ». La segmentation et le dualisme sont donc les produits de cette tactique qui cherche à encercler le contrat de travail standard, faute d'avoir un rapport de forces suffisant pour l'attaquer de front.

La multiplication des statuts atypiques et la fragmentation des situations sociales sont les effets directs des réformes du marché du travail. Mais, par un retournement dont la rhétorique libérale a le secret, ces effets nocifs sont invoqués pour justifier l'extension à tous les salariés de ce qui a conduit à dégrader la situation de certains d'entre eux. La mise en échec du CPE a déstabilisé cette tactique en refusant la représentation libérale

⁸. *Ibid.*

⁹. Timothy B. SMITH, *La France injuste 1975-2005. Pourquoi le modèle social français ne fonctionne plus*, Autrement, Paris, 2006.

¹⁰. IRES, *Les mutations de l'emploi en France*, « Repères », La Découverte, Paris, 2005.

qui vise à opposer les « nantis » et les « exclus » et en adoptant un point de vue solidaire parfaitement rationnel. Il est faux de considérer que la mise en concurrence des *insiders* et des *outsiders* a laissé parfaitement inchangées les conditions de travail des salariés disposant d'un contrat standard : elle a pesé considérablement sur d'autres aspects de leurs conditions d'existence. Le noyau dur du salariat n'a pas échappé à la pression ainsi exercée sur la progression des salaires et sur l'intensification du travail. Prendre appui sur la situation des plus maltraités pour remettre en cause les acquis sociaux qui existent encore ne peut conduire qu'à une dégradation de la situation des *insiders* qui ne conduirait en rien à une amélioration de celle des *outsiders*.

La voie de la flexibilité n'est donc pas un boulevard et l'Europe libérale continue de souffrir d'un sous-emploi chronique qu'elle ne sait au mieux que traiter « socialement ». Pour justifier un tel entêtement, il ne reste que la rhétorique : quand tout va bien, on célèbre les bienfaits des politiques libérales ; quand la conjoncture se fait plus molle, on y trouve des raisons supplémentaires d'approfondir ces politiques. Mais cette posture facile ne permet pas de rendre compte des changements de période. La Commission européenne constate avec dépit que « pendant la seconde moitié des années 1990, les réformes structurelles des marchés du travail et des biens, combinées avec la modération salariale, avaient commencé à payer du point de vue de l'emploi¹¹ ». Mais elle est incapable de rendre compte de ce retournement de conjoncture ; les réformes n'ont pas cessé à partir de 2000, pas plus que la modération salariale : alors pourquoi leurs effets supposés bénéfiques ont-ils disparu ? Ce que la *doxa* libérale se refuse à admettre, c'est la surdétermination de l'emploi par des facteurs macroéconomiques, au côté desquels les « réformes structurelles » n'ont qu'un rôle accessoire. Il ne reste plus qu'une forme de pensée magique : la « vertu » libérale finira bien par porter ses fruits, il suffit d'y croire et de s'armer de patience.

¹¹. *Labour market and wage developments in 2004*, Special Report, European Commission, 2005

Une « flexicurité » à la française ?

Par Thomas Coutrot

Depuis 2003, un étrange engouement pour le modèle danois a frappé toute la classe politique et médiatique française. Le rapport Camdessus¹, manifeste pour « la réforme » commandité par Nicolas Sarkozy, donne en exemple le Danemark. Jean-Louis Borloo s'est réclamé de la « flex-sécurité danoise, source d'inspiration privilégiée » pour son plan dit de « cohésion sociale ». À l'automne 2004, Gérard Larcher, ministre délégué aux Relations du travail, était reçu à Copenhague par le patronat et les syndicats danois, y succédant à Jean Arthuis (pour le Sénat) et Pierre Méhaignerie (pour l'Assemblée Nationale).

Ce dernier résume bien les raisons de cette fascination qu'exerce le Danemark sur les élites politiques françaises : « Comment, dans un pays où plus de 80 % des salariés sont syndiqués, où la couverture sociale est uniforme et très large, où la protection de l'environnement est un souci réel, où l'activité économique est, pour l'essentiel le fait de petites et moyennes entreprises, peut-on expliquer une telle expansion économique ? Comment un des systèmes les plus protecteurs en matière d'assurance chômage ne constitue-t-il pas une désincitation au travail ? Pourquoi des taux d'imposition atteignant 62 % des revenus, une tranche marginale d'impôt sur le revenu de 60 %, dans laquelle se situe une très grande partie de la population active, ne conduisent-ils pas à des délocalisations massives d'entreprises et de ménages ? »²

M. Méhaignerie aurait pu ajouter que les fonctionnaires représentent près d'un emploi sur quatre, que la durée hebdomadaire du travail des salariés à temps plein est de 39,2 heures, une des plus faibles en Europe avec la France (38,8 heures), etc. Bref, tout pour enclencher le « déclin » qui attriste tant les élites françaises. Pourtant, ce pays a réussi à faire baisser le taux de chômage de près de 10 % en 1993 à 6 % en 2006, à tel point que sa trajectoire est considérée par l'OCDE comme une *success story*, alors que la « Stratégie pour l'emploi » de cette organisation internationale plaçait la réduction des « découragements au travail » (entendez : les allocations de chômage) en tête des solutions au problème du chômage.

¹ *Le sursaut. Pour une nouvelle croissance pour la France*, La Documentation française, Décembre 2004.

² Pierre MEHAIGNERIE, Rapport d'information sur le marché de l'emploi au Danemark, Assemblée nationale, 9/11/2004.

Le Danemark en haut de l'affiche ?

De fait, le cas danois est très intéressant. À grands traits³, on peut décrire le Danemark comme un petit pays riche (31 000 dollars par habitant en 2003, contre 28 000 pour la France), ouvert sur le grand large (les exportations y représentent près de 50 % du PIB, contre 28 % pour la France), qui dépense beaucoup en recherche et développement (2,7 % du PIB en 2004, contre 2,2 % en France). Le secteur biomédical connaît un fort développement dans la « Medicon Valley », près de Copenhague et Malmö, et la recherche agro-alimentaire fait du Danemark l'un des leaders mondiaux dans ce secteur. Le pays connaît la plus faible inégalité de revenus de l'OCDE (un coefficient de Gini de 22 % contre 28 % pour la France) et l'une des plus faibles populations carcérales (40 prisonniers pour 100 000 habitants en 2000, contre 103 en France). Surtout, son taux de chômage n'a guère dépassé 5 % en moyenne sur la période 1995-2004, contre 10 % pour la France, alors que les deux pays partaient d'une situation très dégradée au début des années 1990. Et les chômeurs de longue durée (plus d'un an) ne représentent qu'un cinquième des chômeurs au Danemark contre deux cinquièmes en France.

Comment expliquer ces performances ? À en croire la plupart des commentaires, la clé du modèle danois résiderait dans le mode de fonctionnement très particulier du marché du travail. Il est très facile pour une entreprise de licencier : les préavis sont très courts (cinq jours dans de nombreux secteurs pour les ouvriers !) et les indemnités de licenciement très réduites. Du coup, les entreprises peuvent s'ajuster très rapidement à la situation de leurs marchés. En même temps, les salariés ne craignent pas d'être licenciés puisque l'assurance chômage garantit 90 % de leur salaire aux salariés les plus modestes pendant quatre années, et qu'ils retrouvent le plus souvent un emploi de qualité assez rapidement, grâce à une « politique active de l'emploi » souvent citée en exemple. Et en effet, bien que 30 % des actifs changent d'emploi chaque année (près de deux fois plus qu'en France), le sentiment d'insécurité de l'emploi est particulièrement faible au Danemark : perdre son emploi n'est pas un drame.

En bref, la flexibilité de l'emploi, bien acceptée socialement du fait de la générosité des protections sociales, permettrait aux entrepreneurs d'être plus réactifs et plus audacieux dans la conquête des marchés, et amènerait donc une plus forte croissance économique. D'où une combinaison efficace de flexibilité économique et de protection sociale : la fameuse « flexicurité ».

Cette interprétation est séduisante... mais dénuée de fondements. La flexicurité est plutôt une bonne chose pour les Danois, mais ce n'est certainement pas elle qui peut expliquer le dynamisme économique ou le faible chômage, tout simplement parce que contrairement à l'opinion reçue⁴, les performances macroéconomiques du Danemark en matière de croissance et d'emploi n'ont en réalité rien de très brillant. Ainsi, selon l'OCDE, la croissance économique danoise a été de +2,2 % par an pour le PIB réel de 1991 à 2004, contre +2 % pour la France ; quant à la proportion de personnes d'âge actif ayant un emploi, elle s'est accrue au Danemark de 0,1 % par an, soit moins vite qu'en

³ Voir l'intéressant *OECD Factbook 2006*

<http://puck.sourceoecd.org/v1=8729764/cl=15/nw=1/rpsv/factbook>

⁴ Ainsi Robert BOYER parle des « remarquables performances économique » du Danemark ; voir *La flexicurité danoise : quels enseignements pour la France ?*, Cepremap <http://www.cepremap.ens.fr/depot/opus/OPUS2.pdf>

France sur la même période (+0,3 % par an). *Exit* donc la supériorité économique du modèle danois ; reste une incontestable réussite sociale, dont il y a des leçons à tirer.

Les vraies leçons du Danemark

Ce n'est pas le dynamisme de l'emploi qui explique en réalité la baisse du chômage danois, mais bien plutôt la baisse de la population active. En effet, grâce à la progression des préretraites et des congés maladie de longue durée, le taux d'activité danois (la proportion de personnes en âge de travailler, qui travaillent ou recherchent un emploi), a fortement chuté entre 1990 et 2004, de 8 points pour les 15-24 ans et de 3 points pour les 25-54 ans (toujours selon l'OCDE). Aujourd'hui 20 % des Danois entre 15 et 64 ans sont sortis du marché du travail grâce à ces dispositifs. Il s'agit bien entendu des personnes les moins qualifiées, de celles dont la santé est la plus fragile, bref, de ceux et celles qui sont jugées par les entreprises « inemployables » pour faire face à la concurrence internationale. En même temps, l'âge effectif de la retraite a été reculé puisque le taux d'activité des 55-64 ans a progressé de 9 points sur la même période. Le phénomène est donc complexe : si le taux d'emploi est globalement resté stable, le taux de chômage a pu baisser grâce à la chute du taux d'activité, sauf chez les plus âgés pour lesquels activité et emploi ont progressé. Ce n'est sans doute pas une leçon à retenir.

En outre, deuxième leçon, l'acceptabilité et même l'attractivité sociale du modèle danois repose non seulement sur l'indemnisation très généreuse du chômage, mais aussi sur une qualité élevée de l'emploi (avec de nombreux emplois publics et parapublics), ainsi que sur un très fort taux de syndicalisation qui oblige le patronat à une concertation sociale intense et permanente, et limite considérablement la croissance des inégalités. Il s'agit donc d'un type de capitalisme « communautaire » tout à fait particulier, où l'équilibre des rapports de forces entre classes sociales oblige le patronat à négocier en permanence les adaptations dont il a besoin pour faire face à la concurrence internationale. On fait souvent observer que le capitalisme danois est un capitalisme de PME : ainsi, en 1992, selon l'OCDE, « aucune entreprise danoise ne figurait parmi les quinze premières entreprises nordiques ». Le capital étranger est quant à lui traditionnellement peu présent au Danemark, en dépit du boom des investissements directs à la fin des années 1990 (comme dans tous les pays de l'OCDE) : « l'investissement étranger au Danemark est faible comparé à d'autres pays de l'OCDE de taille équivalente, que ce soit en volume ou en proportion du PIB⁵. » Sur la période 2002-2004, le Danemark est bon dernier de tous les pays de l'OCDE pour l'investissement direct provenant de l'étranger⁶ : les flux d'investissement étranger ont même été légèrement négatifs. On est donc très loin d'un modèle de capitalisme financier mondialisé ultralibéral, même si la Bourse de Copenhague ne manque pas de dynamisme.

Troisième leçon, elle aussi positive : la fameuse politique active de l'emploi ne repose pas sur la coercition mais sur des engagements réciproques entre les chômeurs et le service de l'emploi. Au bout de douze mois le chômeur peut certes se voir retirer son allocation s'il refuse un emploi ou une formation, mais le service de l'emploi doit lui proposer de véritables offres d'emploi. En réalité, les sanctions sont rares : pour 200 000

⁵ OECD review on foreign investment. Denmark, 1995, OECD

<http://www.oecd.org/dataoecd/4/26/34384070.pdf>

⁶ OECD Factbook, 2006, <http://miranda.sourceoecd.org/vl=16254569/cl=29/nw=1/rpsv/factbook/11-02-01-g02.htm>

personnes environ qui passent chaque année par une politique dite « d'activation », on ne compte que 500 à 1500 sanctions. Car les caisses d'allocations chômage, qui prononcent les sanctions, ne sont pas gérées par le patronat, mais par les syndicats. « Cela entraîne un autre rapport entre les demandeurs d'emploi et les caisses d'allocation-chômage, très différent de ce que nous connaissons en Grande-Bretagne ou en France, puisque le chômeur s'adresse à son syndicat⁷. » En France, rappelons-le, les Assedic, gérées « paritairement » mais en pratique par le patronat, sont des institutions fondamentalement hostiles aux chômeurs.

Reste que le Danemark, avec sa grande flexibilité de l'emploi et ses politiques publiques de l'emploi très actives sinon activistes, constitue la pointe avancée du « modèle scandinave », l'une des manières de concilier l'insertion dans l'économie mondialisée et financiarisée avec un système de protection sociale de haut niveau. Il semble montrer la voie d'un social-libéralisme radical, successeur légitime de la social-démocratie danoise traditionnelle. Le social-libéralisme a rompu avec la social-démocratie en renonçant à l'idéal de la démocratie dans l'entreprise. Il accepte pleinement la légitimité de la gestion capitaliste de l'entreprise en fonction des intérêts des actionnaires, et laisse donc les dirigeants libres de gérer la main-d'œuvre en fonction des seuls critères de la rentabilité capitaliste. Fini le temps des expériences d'autogestion ou même de démocratie industrielle, telle la célèbre usine Volvo de Kalmar. Mais le social-libéralisme, du moins en Europe du Nord, ne s'interdit pas de maintenir et de moderniser une protection sociale de haut niveau, qui rend supportable l'ultra-flexibilité de l'emploi pour la plupart des salariés.

Un modèle transférable ?

Les conditions de viabilité d'un tel modèle sont draconiennes. Il suppose un pays doté d'une grande homogénéité sociale, d'acteurs sociaux fortement organisés et partageant une culture commune du compromis. Il suppose aussi un tissu productif très performant, capable de financer une protection sociale très coûteuse en restant compétitif sur les marchés internationaux, ce qui implique qu'il ne soit pas dominé par les entreprises transnationales et leurs exigences de rentabilité exorbitante (les fameux 15 % de retour annuel sur investissement pour les actionnaires). Les populations des pays scandinaves ont conscience de la spécificité et de la fragilité de leur modèle face à la vague néolibérale qui balaie la planète : ce n'est pas un hasard si elles ont voté non aux référendums de 2000 (au Danemark) et de 2003 (en Suède) sur l'entrée dans l'euro, malgré les fortes pressions des médias, des partis sociaux-libéraux et des patronats. Car la tentation néolibérale est très forte dans les élites économiques scandinaves, qui supportent mal de rester entravées par les contraintes du consensus social interne.

Si le modèle scandinave conserve une certaine vitalité, du fait du rapport des forces favorable aux salariés et à leurs organisations, il n'attire aucunement les élites des autres pays européens, trop contentes de pouvoir utiliser la mondialisation financière pour détricoter les compromis sociaux imposés par les syndicats dans les années 1950-1960. La référence au « modèle danois » apparaît ainsi purement rhétorique dans la bouche des dirigeants français, comme on l'a vu avec le plan de cohésion sociale de M. Borloo ou le

⁷ Jean-Claude BARBIER, contribution au groupe de travail « Marché européen du travail », Confrontations, <http://www.confrontations.org/groupe/MET/cr230905.php>

CPE de M. Villepin : ils militent évidemment pour une plus grande flexibilité du marché du travail, et pour le renforcement du contrôle des chômeurs et des sanctions financières contre ceux qui manqueraient d'ardeur dans leur recherche d'emploi, mais de toute évidence ne veulent pas entendre parler des contreparties qui rendent acceptable ces contraintes aux salariés scandinaves. Quant à la proposition avancée par Ségolène Royal de rendre obligatoire l'adhésion à une organisation syndicale, elle apparaît si peu crédible dans le contexte français qu'on peut parier sur son enterrement rapide.

Pour autant, le mouvement social européen et français ne peut négliger les leçons de l'expérience scandinave. En effet, celle-ci démontre qu'une indemnisation correcte du chômage, loin d'encourager l'oisiveté des chômeurs, joue au contraire un rôle économique positif, en facilitant les adaptations du système productif au moindre coût social. Le fameux « modèle social français » fait en effet supporter aux chômeurs tous les coûts des restructurations, ce qui ne contribue évidemment pas à les légitimer aux yeux des salariés. L'exemple scandinave pourrait alors inspirer une politique de forte revalorisation des allocations chômage et des minima sociaux, et un renforcement du service public de l'emploi, conditions d'un maintien et d'une adaptation des capacités productives des salariés privés d'emploi.

De là, peut-on en déduire que les salariés français auraient intérêt, pour se rapprocher du Danemark, à accepter un assouplissement des procédures de licenciement contre une meilleure indemnisation du chômage ? C'est le discours apparemment séduisant tenu par nombre d'économistes officiels. Ainsi Pierre Cahuc et Francis Kramarz estiment, dans leur rapport remis en décembre 2004 à MM. Borloo et Sarkozy⁸, et repris par ce dernier dans son programme présidentiel, que cette option vaudrait bien mieux que le *statu quo*, où des protections inefficaces s'accompagnent de faibles allocations.

Mensonges et promesses de la sécurité sociale professionnelle

Les économistes néolibéraux ont ainsi cru habile d'enfourcher le cheval de la « sécurité sociale professionnelle ». Leurs propositions visent à libérer les entreprises de tout contrôle judiciaire et de toute concertation sociale en matière de licenciement économique. Il s'agirait en fait, à travers l'instauration d'un « contrat unique », de généraliser à l'ensemble des entreprises le CNE aujourd'hui réservé aux petites entreprises. Selon ces économistes, le simple paiement d'une taxe sur chaque licenciement inciterait les entreprises à moins débaucher et garantirait un fonctionnement optimal du marché du travail. Ils proposent aussi de revaloriser les allocations de chômage pour les salariés du bas de l'échelle, et de financer cette revalorisation par un plafonnement des allocations. En échange les chômeurs seraient tenus d'accepter les emplois qu'on leur propose. En bref : au service public de l'emploi de reclasser les chômeurs (de gré ou de force) ; aux entreprises de gérer librement leur main-d'œuvre.

En pratique, dans le contexte français où traditionnellement le code du travail supplée la faiblesse des organisations syndicales, le démantèlement des protections légales laisserait les mains libres au patronat et renforcerait considérablement l'insécurité pour les salariés, comme on le voit déjà avec le CNE dans les petites entreprises, et comme l'ont fort bien compris les jeunes qui ont rejeté massivement le CPE. On aurait la

⁸ De la précarité à la mobilité ; vers une sécurité sociale professionnelle
<http://www.lesechos.fr/info/medias/200049416.pdf>

flexibilité sans la sécurité, le licenciement libre sans les allocations généreuses. À l'inverse, l'interdiction des licenciements boursiers est une exigence largement portée par l'opinion publique, surtout dans le cas (fréquent) des entreprises qui font des profits. En France, la population n'accepte pas le principe de base du capitalisme néolibéral et de sa « gouvernance d'entreprise », selon laquelle tout est permis pour améliorer le rendement des actions. À chaque plan de licenciements boursiers, l'illégitimité du pouvoir actionnarial éclate dans le débat public.

Mais comment instaurer de nouveaux droits et de nouvelles institutions qui réduisent la précarité et l'insécurité sociale ? L'idée d'une sécurité sociale professionnelle s'impose de plus en plus dans le débat public sur ces questions, et c'est heureux. Actuellement le droit du travail et la protection sociale ne protègent guère contre les mobilités subies, le licenciement, le chômage de longue durée... Il faut réinventer des institutions à la hauteur des défis actuels : la seule défense de la « Sécu » et du Code du travail apparaît dramatiquement insuffisante.

De la même manière que la sécurité sociale répare et tente de prévenir aujourd'hui les accidents du travail, la sécurité sociale professionnelle devra demain réparer et prévenir les accidents de l'emploi. Cela aurait du être la vocation de l'assurance-chômage. Mais l'UNEDIC s'est transformée sous la tutelle du patronat en un instrument de désresponsabilisation des entreprises et de pression sur les chômeurs – dont moins de la moitié sont indemnisés. Aujourd'hui, les entreprises ont toute liberté de prendre et de jeter leur main-d'œuvre, à condition de respecter des procédures formelles. Le paiement des cotisations d'assurance-chômage les exonère de toute responsabilité dans le sort des travailleurs qu'elles mobilisent et démobilisent à leur gré.

Il faut en finir avec cette logique. Au contraire, une véritable sécurité sociale professionnelle devra responsabiliser les entreprises quant aux conséquences de leurs décisions d'emploi et soumettre celles-ci à un contrôle social. Toute personne qui aura perdu son emploi ou qui décidera d'en rechercher, devrait se voir proposer à un emploi (ou une formation) et un revenu correspondant à ses qualifications. Chacun, employé ou non, devrait bénéficier d'un statut et de droits non bornés par l'horizon de l'entreprise qui l'emploie (ou l'a employé). Quant aux licenciements ou suppressions d'emplois, ils devraient être soumis à un impératif de justification devant les parties prenantes à la vie de l'entreprise : les comités d'entreprise en y incluant aussi les collectivités territoriales, les associations d'usagers, etc., bref, les organes de la société civile directement concernés par les décisions des entreprises. Ainsi le « droit au travail » et le « droit au revenu » affirmés dans le préambule de la Constitution de 1947 pourraient trouver enfin leur concrétisation.

Trois grands principes pourraient fonder un authentique projet de sécurité sociale professionnelle : continuité du salaire et des droits sociaux au-delà de la position productive du moment ; droit à la mobilité individuelle négociée au sein de filières et de réseaux, à adhésion obligatoire pour les entreprises ; financement mutualisé, par les entreprises et subsidiairement l'État, des coûts afférents à ces droits. Une modulation des cotisations sociales en fonction de la précarité des contrats pénaliserait les entreprises qui en abusent. Surtout, le fonctionnement d'ensemble serait soumis à une contrainte de justification sociale et de débat démocratique, source d'un profond renouvellement de la démocratie sociale.

Ainsi les suppressions d'emploi seraient conditionnées à l'accord du comité d'entreprise, élargi aux parties prenantes de l'entreprise. Les directions devraient démontrer que des suppressions d'emploi sont nécessaires pour sauvegarder l'entreprise. Les mobilités désirées seraient favorisées, les mobilités imposées plus rares, et soumises à des contraintes de justification et de transparence.

Le principal intérêt de cette sécurité sociale professionnelle serait au fond de favoriser une triple alliance entre les pouvoirs publics (qui devront créer par la loi les institutions nécessaires), les représentants des salariés, et la société civile qui aurait ainsi son mot à dire sur les choix économiques, écologiques et sociaux des entreprises. Elle représenterait une avancée substantielle de la démocratie dans l'entreprise et sur le marché du travail.

Précarité et flexibilité du travail, avatars de la mondialisation du capital

Par Dominique Plihon

Les mutations des conditions de travail et des rapports sociaux de production décrits dans les chapitres précédents sont directement liées aux transformations récentes du capitalisme. Deux changements majeurs, liés entre eux, sont intervenus au cours des trois dernières décennies. Ce sont, d'une part, la montée en puissance de la finance à l'échelle internationale et, d'autre part, la mondialisation des systèmes productifs. Ce double processus de mondialisation a été voulu et impulsé par les élites économiques, financières et politiques. Il a pour conséquence principale, et c'est bien le résultat recherché, de créer un nouveau rapport de force entre travail et capital au profit des détenteurs du capital, à l'intérieur des pays ainsi qu'à l'échelle internationale. Ce résultat est obtenu par un mécanisme central de la mondialisation néolibérale : la mise en concurrence des pays de la planète, de leurs systèmes sociaux et de leurs travailleurs, ce qui entraîne un nivellement par le bas des conditions de travail dans les pays développés et freine leur amélioration dans les pays du Sud.

La domination du capital financier

Le pouvoir de la finance est lié à la nature de la mondialisation contemporaine dont la dynamique repose principalement sur la *vitesse* et la *mobilité* des ressources productives en circulation sur la planète. Or cette mobilité est très différente selon le type de ressources. Reprenant la distinction proposée par Robert Reich¹, on peut considérer que les entreprises fonctionnent avec quatre types de ressources : le capital industriel (les machines et les actifs immatériels) qui se trouve à l'actif du bilan des entreprises, le capital financier (les actions et la dette) au passif du bilan, le travail qualifié, qui incorpore des connaissances et du savoir, enfin le travail non qualifié. La mobilité de ces quatre facteurs est très variable : le capital financier jouit d'une parfaite mobilité. Il circule en toute liberté à la vitesse de la lumière, à partir des ordres passés par les *traders* dans les salles de marché situées aux quatre coins de la planète. Viennent ensuite, par ordre de mobilité décroissant, le travail qualifié, le capital industriel, enfin le travail non qualifié. Les travailleurs les plus qualifiés, en particulier les cadres des grandes entreprises multinationales font preuve de nomadisme ; de même, la délocalisation du capital productif — usines et laboratoires de recherche — est devenue une caractéristique de la période contemporaine. En revanche, le travail peu ou pas qualifié, contrairement à une époque pendant laquelle sa mobilité a pu être encouragée, voit aujourd'hui sa

¹ Robert. REICH, *L'économie mondialisée*, Economica, Paris, 1993.

mobilité freinée par les politiques de contrôle sélectif des flux migratoires menées dans la plupart des pays développés. La loi Sarkozy sur l'« immigration choisie » (2006) en est une parfaite et récente illustration.

Cette suprématie du capital financier en termes de mobilité a été rendue possible grâce à deux séries de facteurs. D'une part, les politiques de libéralisation financière mises en œuvre par la plupart des gouvernements depuis les années 1980 et qui ont levé les obstacles à la libre circulation des capitaux entre pays. D'autre part, les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) qui ont fourni aux opérateurs financiers les instruments pour déplacer les capitaux à la vitesse de la lumière entre les places financières de la planète.

Notre analyse est que, dans le cadre de la globalisation économique et financière, le pouvoir et la rémunération des détenteurs des quatre catégories de ressources productives sont une fonction croissante de leur mobilité². C'est ainsi que les capitaux financiers étant les plus mobiles, leurs détenteurs peuvent menacer de se déplacer en cas de rémunération insuffisante : ils sont donc les premiers servis. Viennent ensuite, par ordre de mobilité et de rémunération décroissants, le capital industriel, le travail qualifié³, puis le travail non qualifié⁴.

Dans le cadre du capitalisme fordiste, qui a fonctionné pendant les Trente glorieuses (1944-1974), la circulation internationale des capitaux était moindre du fait des contrôles de capitaux qui avaient été institués au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Le rapport de force entre travail et capital était plus équilibré, ce qui avait conduit à un compromis social entre entrepreneurs et salariés, souvent sous l'égide de l'État. Depuis l'avènement de la globalisation qui a amené cette forte mobilité du capital financier, le rapport de force entre capital et travail s'est profondément transformé au profit des détenteurs du capital. Les *managers* ont rompu le compromis salarial de la période fordiste, et ont décidé de faire alliance avec les détenteurs du capital, ce qui va leur permettre de s'enrichir considérablement.

La globalisation a introduit un nouveau clivage parmi les salariés, avec d'un côté l'écrasante majorité des salariés qui ne peuvent se déplacer et, de l'autre, ceux qui peuvent se délocaliser pour tirer parti des écarts de rémunération. Ces derniers sont les gagnants de la mondialisation ; ce sont les « castes mobiles », ou les « élites nomades » détentrices des connaissances, selon les expressions de Susan George⁵. Ce nouvel équilibre s'est traduit par un partage de la valeur ajoutée des entreprises favorable à la rémunération du capital, d'une part, et par un transfert des risques sur les détenteurs du travail, d'autre part. La flexibilité et la précarité accrues du travail en sont l'illustration la plus spectaculaire.

² Gabriel COLLETIS, « Evolution du rapport salarial, financiarisation et mondialisation », note présentée au *Forum de la Régulation*, Cahiers du GRES, n° 2004-15.

³ Patrick ARTUS et Daniel COHEN proposent une analyse assez proche (*Partage de la valeur ajoutée*, Conseil d'analyse économique, La Documentation française, 1998) lorsqu'ils écrivent : « le pouvoir de négociation des firmes s'en trouve accru par rapport aux salariés, par nature moins mobiles que le capital productif et plus encore financier ».

⁴ Ces écarts de rémunération sont aggravés par le fonctionnement de la fiscalité à l'échelle internationale : celle-ci est d'autant plus faible que les facteurs sont mobiles du fait de la concurrence fiscale entre pays.

⁵ Susan GEORGE, *Le rapport Lugano*, Fayard, Paris, 2000.

Les entreprises sous la pression des investisseurs internationaux

L'emprise croissante de la finance s'exprime par la montée en puissance de nouveaux acteurs : les banques, les analystes financiers, les agences de notation et surtout les investisseurs internationaux, qui composent l'industrie des services financiers. Les investisseurs dits institutionnels ont pris une place prépondérante dans l'émergence d'une nouvelle division internationale du travail entre les pays de la planète⁶. Il s'agit des fonds mutuels, fonds de pension et sociétés d'assurance. Ceux-ci ont pour fonction la gestion collective de l'épargne financière accumulée par les ménages des pays riches, principalement américains. Ces investisseurs effectuent la majeure partie des transactions sur les marchés financiers de la planète et contrôlent une grande part du capital des entreprises cotées dans le monde. Ils symbolisent la place centrale prise par la finance dans l'économie mondiale⁷, à tel point qu'un certain nombre d'économistes qualifient le système économique actuel de « capitalisme financier⁸ ».

C'est sans doute en France, parmi les pays industrialisés, que le passage au capitalisme financier a été la plus spectaculaire, à la suite d'une privatisation massive des entreprises industrielles et financières à partir de 1986. Au début des années 2000, les investisseurs institutionnels détiennent la plus grande partie du capital des entreprises cotées en France. Une large part est passée aux mains des investisseurs étrangers (principalement anglo-saxons) qui contrôlaient 45 % du capital des plus grandes entreprises cotées à l'indice CAC 40 en 2005⁹.

Les différents investisseurs ont un objectif commun : la maximisation du rendement du portefeuille de titres dont ils assurent la gestion. Ce rendement financier se décompose en deux éléments : les dividendes et les plus-values boursières générées par la hausse des cours. L'entreprise est considérée comme un actif dont il faut maximiser la valeur boursière¹⁰. L'objectif prioritaire des *managers* est de faire monter la valeur boursière de leur entreprise, dans le but de « créer de la valeur » pour les actionnaires sous forme de plus-values sur les actions. Cet objectif boursier l'emporte sur le développement de l'activité et de l'emploi, qui prévalait à l'époque fordiste. Il en résulte une « financiarisation » de la gestion des entreprises. Cette conception purement financière de la valeur et de la richesse, sans lien direct avec l'emploi et la production de l'entreprise, renvoie à un monde virtuel dans lequel la valeur du capital financier est déterminée sur les marchés, indépendamment des réalités de l'appareil productif : c'est l'ère de la « tyrannie des marchés financiers¹¹ ». On retrouve la notion de « capital fictif » chez Marx avec ses deux caractéristiques : ce capital fictif est fondé sur la capitalisation de

⁶ Dominique PLIHON et Jean-Pierre PONSSARD (sous la dir.), « La montée en puissance des fonds d'investissements : quels enjeux pour les entreprises ? », *Les études de la Documentation Française*, 2002.

⁷ François CHESNAIS (sous la dir.), *La Finance mondialisée, racines sociales et politiques, configuration, conséquences*, La Découverte, Paris, 2004.

⁸ Dominique PLIHON, *Le Nouveau capitalisme*, La Découverte, « Repères », Paris, 2004.

⁹ Selon les statistiques de la Banque de France.

¹⁰ André ORLEAN, *Le Pouvoir de la finance*, Odile Jacob, Paris, 1999.

¹¹ Henri BOURGUINAT, *La Tyrannie des marchés : un essai sur l'économie virtuelle*, Economica, Paris, 1995.

revenus futurs anticipés, et il n'a pas de lien direct avec le capital productif, ce qui le rend autonome par rapport à la sphère de production¹².

Mondialisation des systèmes productifs

Afin d'atteindre leurs objectifs financiers, les *managers* mettent en œuvre plusieurs types de stratégies qui ont un impact direct et souvent négatif sur les travailleurs.

Les opérations de fusions-acquisitions, qui se multiplient, sont souvent présentées par les dirigeants comme un moyen d'accroître la rentabilité du capital investi en exploitant des synergies entre établissements fusionnés et en réalisant des économies d'échelle¹³. L'objectif déclaré de ces rapprochements est d'obtenir des gains de productivité et une baisse des coûts du travail par une réduction des effectifs salariés. Un exemple parmi beaucoup d'autres : la fusion, annoncée en avril 2006, entre le groupe français Alcatel et le groupe américain Lucent, qui va donner naissance à un géant mondial des télécommunications, doit conduire à la suppression de 8 800 emplois.

Le recentrage sur les métiers de base de l'entreprise est un deuxième moyen d'augmenter la création de valeur au profit de l'actionnaire¹⁴. En se recentrant sur les activités pour lesquelles elle détient un avantage compétitif, l'entreprise cherche à valoriser son savoir-faire par rapport à ses concurrents, ce qui est censé se traduire par une augmentation de la rentabilité. Cette politique conduit les entreprises à délaisser les activités dont la rentabilité est inférieure aux normes internationales (*benchmarking*) exigées par les investisseurs. Les nombreux « licenciements boursiers » réalisés en France ces dernières années (Danone, Marks & Spencer, Michelin, etc.) s'inscrivent dans cette logique.

Le « re-engineering » des chaînes de valeur est un troisième levier qui consiste à décomposer l'activité des entreprises de manière à concentrer celle-ci sur les opérations les plus rentables. La principale méthode vise à « externaliser » la production de certains produits ou services susceptibles d'être fabriqués d'une manière plus compétitive par des entreprises sous-traitantes. Cette politique de « décomposition du processus de production », destinée à réorganiser les « chaînes de valeur » de la manière la plus rentable, est menée par de nombreux groupes industriels. Elle aboutit à transférer une partie de l'activité à des sous-traitants extérieurs, ce qui réduit l'emploi dans ces groupes et entraîne généralement une précarisation des conditions de travail des salariés. Aux États-Unis, 20 % des ouvriers américains travaillaient dans l'un des 500 plus gros groupes industriels au milieu des années 1970 ; en 2000, cette proportion est tombée à 10 %, du fait des politiques d'externalisation de l'emploi et de la production décidées par ces entreprises.

Parallèlement à ces politiques d'externalisation (*outsourcing*), les entreprises pratiquent les délocalisations (*offshoring*), c'est-à-dire qu'elles transplantent leurs usines dans les pays où la main-d'œuvre est bon marché et la moins protégée. Aujourd'hui, l'économie mondiale est structurée par les réseaux des filiales et des sous-traitants des entreprises transnationales. Ces dernières sont devenues des groupes réticulaires qui se

¹² Karl MARX, *Le Capital*, Livre III, chapitre 25, (1885).

¹³ Nathalie COUTINET et Dominique SAGOT-DUVAUROUX, *Economie des fusions et acquisitions*, La Découverte, « Repères », Paris, 2003.

¹⁴ Laurent BATSCHE, *Le Capitalisme financier*, La Découverte, « Repères », Paris, 2002.

restructurent en permanence en fermant, vendant ou rachetant des unités de production tout autour de la planète. Les délocalisations sont au cœur du processus contemporain de mondialisation des processus productifs. S'il est vrai que les effets directs des délocalisations sur l'emploi sont relativement faibles, les effets indirects sont en revanche considérables : à l'instar de l'entreprise Bosch qui a négocié le maintien d'une usine en France contre des baisses de salaires, un grand nombre d'entreprises utilisent désormais la menace de délocalisation pour imposer la rigueur salariale et la remise en cause des acquis sociaux. Les délocalisations sont ainsi un moyen efficace d'organiser la mise en concurrence directe ou indirecte des travailleurs des pays du Nord et du Sud.

Un partage des revenus défavorable au travail

Une des conséquences les plus visibles du rapport de force qui s'est instauré en faveur du capital, dans le cadre de la mondialisation du capital, est la diminution de la part qui revient aux salaires dans le partage de la richesse produite par les entreprises, mesurée par la valeur ajoutée. Contrairement à la période fordiste, la progression du pouvoir d'achat des salaires est désormais le plus souvent inférieure aux gains de productivité réalisés dans les entreprises. Résultat : la part des salaires a baissé dans les principaux pays industrialisés depuis les années 1970, c'est-à-dire depuis l'intensification du processus de mondialisation. Cette baisse est importante : elle équivaut, entre 1981 et 2004, à 10,4 points de PIB pour la France, et à 8,6 pour l'Europe des quinze (tableau 1).

Tableau 1.
Part des salaires en % du PIB

Pays	années 1970	1981	années 1980	années 1990	2004
États-Unis	70,0	69,4	68,7	67,5	66,5
UE à 15	74,2	75,3	71,5	68,4	66,7
France	73,6	76,4	71,6	67,1	66,0
Allemagne	72,2	73,1	69,5	66,4	64,2
Royaume- Uni	75,0	73,9	74,4	73,7	73,9
Italie	72,2	71,7	69,9	64,6	61,6

N.B. : La part salariale est corrigée par le taux de salarisation.

Source : Commission européenne,

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/statisticalannex_en.htm

La contrepartie de cette baisse de la part des salaires est une hausse symétrique et spectaculaire des revenus du capital dans la plupart des économies. En France, les quarante plus grandes entreprises cotées à la Bourse de Paris à l'indice CAC 40 ont engrangé des profits records de 84,3 milliards d'euros en 2005, soit une hausse de 27 % par rapport aux déjà confortables 66,2 milliards de 2004. Une hausse qui tranche avec la quasi-stagnation de l'emploi et du pouvoir d'achat des salariés et qui s'explique par le fait que les groupes transnationaux français développent principalement leur activité à l'étranger. Quant aux patrons du CAC 40, ils ont reçu une rémunération moyenne de 2,27 millions d'euros en 2005, soit environ 540 fois le RMI et 240 fois le SMIC... Et, si

L'on prend en compte les *stocks options* distribuées chaque année, en plus des salaires, aussi bien aux grands patrons qu'à leurs équipes dirigeantes, les écarts se creusent fortement. Les rémunérations globales brutes (« salaires » et valeur estimée des options¹⁵ attribuées annuellement¹⁶) des patrons des entreprises du CAC 40 étaient, en moyenne, de 6,47 millions d'euros par an en 2003, soit 1 310 RMI ou 444 SMIC annuel brut¹⁷. C'est-à-dire qu'un patron du CAC 40 touche plus, en un an, que ce que gagnent dix smicards réunis pendant 44 ans... Les patrons des grands groupes transnationaux sont les grands bénéficiaires de la mondialisation, tout comme les détenteurs et gestionnaires du capital financier avec lesquels ils ont fait alliance.

Les risques des entreprises transférés aux travailleurs

Mais les effets pervers de la mondialisation du capital sur les salariés ne se font pas sentir uniquement sur l'évolution de leurs rémunérations. La mondialisation du capital se traduit également par le transfert sur les travailleurs d'une partie importante des risques de l'entreprise. Ce qui contribue au processus de précarisation. D'une part, les solidarités sociales disparaissent, du fait du fonctionnement de l'entreprise en réseau, qui externalise une partie croissante de sa production : en conséquence, le pouvoir de négociation collectif des travailleurs se trouve réduit. Cette flexibilité a affaibli le pouvoir syndical et l'empêche de cristalliser les résistances collectives. Par ailleurs, avec la logique actionnariale, les salariés sont devenus le partenaire le plus faible du trio actionnaires/dirigeants/salariés. L'actionnariat salarié, qui profite surtout aux cadres supérieurs des entreprises, n'y change rien. Les investisseurs, qui défendent les intérêts prioritaires des actionnaires, sont devenus les acteurs dominants du capitalisme financier. Ils exigent des rendements aussi élevés que durables.

En phase de ralentissement conjoncturel, la masse salariale constitue la principale variable d'ajustement dont disposent les *managers* pour assurer la stabilité des résultats de l'entreprise. Ils imposent des hausses du salaire réel inférieures aux gains de productivité, comme on l'a vu. Mais la flexibilisation de la masse salariale est également obtenue par la mise en œuvre de plans sociaux, pour répondre aux menaces de fléchissement de la valeur actionnariale : participent à cette logique les licenciements « boursiers » mentionnés plus haut qui obéissent beaucoup plus à une logique financière qu'industrielle.

Des économistes ont ainsi observé une saisonnalité des licenciements économiques, qui culminent en janvier et en juin, c'est-à-dire lors de la définition et de la révision des

¹⁵ Les « options sur les actions », ou *stock options*, sont des titres qui prévoient une possibilité d'achat à prix fixé à l'avance, que le bénéficiaire peut exercer dans un délai déterminé, généralement de deux ou trois ans. Si, entre-temps, le cours de l'action a monté par rapport au prix fixé pour l'option, le bénéficiaire peut revendre l'option et encaisser la plus-value, ou lever l'option et acheter des actions moins cher qu'elles ne valent.

¹⁶ Voir le rapport 2005 de la société « de conseil aux investisseurs » Proxinvest, www.proxinvest.com/Proxinvest_Rem2005_communiquee.pdf.

¹⁷ Montant du SMIC mensuel brut en 2003 pour 169 heures de travail (39 heures par semaine) : 1215 euros. Montant annuel : 14.580 euros. Montant du RMI mensuel en 2003 pour une personne seule : 411,7 euros.

budgets annuels dans les entreprises. Ils en ont conclu que ces licenciements étaient destinés à améliorer les résultats financiers plutôt qu'à répondre à des nécessités industrielles¹⁸. D'une certaine manière, l'ambition des *managers* semble être de transformer le travail en une marchandise aussi fluide que l'est devenu le capital. Les effets de cette volonté de rendre plus « flexible » la main d'œuvre ont été mesurés : des travaux menés dans les années 1990 montraient déjà que le délai d'ajustement des effectifs au rythme de l'activité économique était passé, en quelques années, de l'ordre de douze à dix-huit mois à environ cinq à huit mois, selon les branches¹⁹.

Ce transfert des risques sur les travailleurs constitue une aberration économique pour trois raisons au moins. Tout d'abord, dans la mesure où le travail est devenu la variable d'ajustement dans les entreprises, ce sont les salariés qui assument les risques. Or, ce rôle de gestion des risques devrait revenir aux investisseurs et aux actionnaires qui perçoivent pour cela une prime... de risque (c'est ce que nous enseigne la théorie financière). Ensuite, l'exigence d'un taux de rendement du capital élevé de l'ordre de 10 % à 20 % selon les secteurs (le fameux ROE, ou *return on equity*) est intenable à terme : une rentabilité aussi élevée implique une croissance des profits largement supérieure à celle de la production des biens et services (mesurée par le PIB), ce qui signifie qu'à terme l'ensemble de la richesse nationale devrait finir dans les mains des détenteurs de capitaux ! Enfin, le principal débouché de la production des entreprises est la consommation des ménages, qui dépend surtout des salaires, et très peu des revenus financiers. Peser en permanence sur la masse salariale, et réduire celle-ci en cas de difficulté, est donc le meilleur moyen de freiner la demande solvable et de dégrader, à long terme, la santé des entreprises et de l'économie.

Pour conclure, la dégradation de la situation des salariés – chômage de masse, flexibilité, précarité, perte de pouvoir d'achat – est le résultat direct de la mondialisation néolibérale dont l'objet est de mettre en concurrence les travailleurs du Nord et du Sud. Sortir de cette logique infernale implique une rupture avec les principes qui gouvernent cette mondialisation. Par exemple, par une remise en cause de la mobilité internationale des capitaux, fondement du pouvoir exorbitant de la finance. Et par un développement de la démocratie dans l'entreprise, grâce à un pouvoir de contrôle accru des salariés sur les décisions des managers. Ce changement nécessaire des règles de la mondialisation ne pourra sans doute être obtenu que par une transformation des rapports de force entre détenteurs du travail et du capital, ce qui implique un renforcement du mouvement social à l'échelle internationale.

¹⁸ Philippe CHEVALIER et Daniel DURE, « Quelques effets pervers des mécanismes de gestion », *Annales des Mines*, septembre 1994.

¹⁹ EQUIPE MIMOSA, « La nouvelle version du modèle Mimosa », *Revue de l'OFCE*, n° 58, juillet 1996.

Les auteurs

Odile Chagny est économiste, spécialiste de l'Allemagne et du marché du travail. Elle a publié « Les réformes du marché du travail en Allemagne », *La Revue de l'IREs* n°48, 2005. Elle est la co-auteure de « Les comparaisons internationales de durée du travail, méthode et résultats pour sept pays », *Données Sociales* 2006, INSEE.

Pierre Concialdi est chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES). Il est notamment l'auteur de *Retraites : on vous ment !*, Mango, 2005.

Thomas Coutrot est économiste et statisticien, spécialiste des questions de travail et d'emploi, membre du Réseau d'alerte sur les inégalités et de la Fondation Copernic. Il est notamment l'auteur de *Démocratie contre capitalisme*, La Dispute, 2005.

Christophe Dejourn est professeur titulaire de la chaire de Psychanalyse-Santé-Travail au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM). Il dirige le laboratoire de psychologie du travail et de l'action du CNAM ainsi que la revue *Travailler*. Il est l'auteur de *Souffrance en France*, Seuil, 1998, et de *L'évaluation à l'épreuve du travail*, INRA Editions, 2003.

Gérard Filoche, inspecteur du travail, membre de la direction nationale du Parti socialiste, membre du conseil scientifique d'Attac et de la Fondation Copernic, est notamment l'auteur de *Le travail jetable*, Ramsay, 1999, *Carnets d'un inspecteur du travail*, Ramsay, 2003, *On achève bien les inspecteurs du travail*, J.-C. Gawsevitch, 2004, *À celle ou celui qui voudra porter les couleurs de la gauche en 2007*, Ramsay, à paraître. <http://www.democratie-socialisme.org>

Michel Husson est économiste et membre de la Fondation Copernic. Il est co-auteur de *Supprimer les licenciements*, Syllepse, Paris, 2005, et auteur de *Les casseurs de l'État social*, La Découverte, Paris, 2003. <http://hussonet.free.fr>

Florence Lefresne est chercheuse à l'IREs, spécialiste de l'emploi et des politiques publiques d'emploi en France et dans l'Union européenne, notamment au Royaume-Uni. Elle est l'auteur de *Les jeunes et l'emploi*, Repères, La Découverte, 2003 et co-auteure de *Les mutations de l'emploi en France*, Repères, La Découverte, 2005.

Dominique Plihon est professeur d'économie à Paris 13 et président du Conseil scientifique d'Attac. Il est l'auteur de *Le nouveau capitalisme*, La Découverte, 2004, et co-auteur de *Les banques, acteurs de la globalisation financière*, La Documentation française, 2006.

Emmanuel Renault est maître de conférences de philosophie à l'ENS-LSH (Lyon). Il est notamment l'auteur de *Marx et l'idée de critique*, PUF, 1995 ; *Mépris social*, Editions du Passant, 2000, 2004 ; *Où en est la Théorie critique ?* (dirigé avec Yves Sintomer), La Découverte, 2003 ; *L'expérience de l'injustice*, La Découverte, 2004.

Francisco Vergara est économiste et philosophe. Il est l'auteur de *Les fondements philosophiques du libéralisme*, La Découverte, 2002. Ses articles peuvent être téléchargés sur <http://www.fvergara.com>

Table des matières

Introduction	3
Flexibilité et « réforme » du modèle social, par Michel Husson	3
I	8
.....	8
Toujours plus de flexibilité, toujours plus de précarité	8
1	9
La France précarisée : un état des lieux	9
Par Pierre Concialdi	9
2	16
L'ère de la précarité : vingt ans d'offensive patronale contre le droit du travail	16
Par Gérard Filoche	16
3	23
« Soyez modernes : devenez flexibles ! » : luttes idéologiques autour de la précarité et de la flexibilité	23
Par Emmanuel Renault	23
4	31
La flexibilité, ou l'autre nom de la servitude	31
Par Christophe Dejours	31
II	38
L'herbe est-elle vraiment plus verte ailleurs ?	38
5	39
Les réformes du marché du travail en Allemagne : un exemple à (ne pas) suivre ?	39
Par Odile Chagny	39
6	46
Le modèle britannique permet-il de créer des emplois ?	46
Par Florence Lefresne	46
7	53
Les dessous du plein-emploi américain	53
Par Francisco Vergara	53
III	61
.....	61
Fausse solutions et vrais enjeux	61

8	62
La flexibilité, un remède au chômage ?	62
Par Michel Husson	62
9	69
Une « flexicurité » à la française ?	69
Par Thomas Coutrot	69
10	76
Précarité et flexibilité du travail, avatars de la mondialisation du capital	76
Par Dominique Plihon	76
Les auteurs	83