

Les recettes que préconise la droite : flexibilité, précarité¹

Les responsables européens font assaut de propositions libérales au nom de la mobilisation pour l'emploi. Partout, cela se traduit par plus de flexibilité. Et souvent, de précarité. Ce qui explique en quoi les mouvements sociaux se multiplient. Et prennent, en France, valeur d'exemple.

Que signifie le slogan « mobilisation nationale pour l'emploi » que répète en boucle Dominique de Villepin ? Depuis sa nomination à Matignon, il prétend agir avec « pragmatisme » et « sans tabou ». Mais en France comme ailleurs en Europe, l'objectif du gouvernement n'est-il pas de donner un coup d'accélérateur aux mesures libérales et satisfaction au patronat ? Voici quelques mois, Philippe Brongniart, ancien directeur général du groupe franco-belge Suez et membre du directoire de la Fondation pour l'innovation politique (Fondapol), proche de l'UMP, le parti de Chirac, de Villepin et Sarkozy expliquait que: « *l'économie du XXI^e siècle a besoin de flexibilité tandis que les personnes réclament légitimement de la sécurité* ». Le défi pour le premier ministre et ses amis de la majorité consiste à réaliser ce tour d'illusionniste que certains appellent la « flexicurité ».

Au même moment, dans une « convention sociale », l'UMP se montrait claire. Sa « priorité » : « *permettre la création de richesses en libérant l'initiative, en desserrant les contraintes, en réduisant les prélèvements obligatoires, en réformant les structures administratives* ». « *Le droit du travail n'est pas un tabou* », expliquait la résolution finale de cette convention. Avec comme objectif, déjà, le contrat de travail unique préparé par le contrat première embauche (CPE) et le contrat nouvelle embauche (CNE) qui jettent des millions de Français dans la rue, parce que « *la réglementation actuelle de la protection de l'emploi est un frein à la création d'emplois* ». C'est ce que Nicolas Sarkozy, qui fait aujourd'hui des pieds et des mains pour se distancier d'un de Villepin engagé dans un combat douteux, justifiait pourtant en assurant que « *les entreprises veulent pouvoir adapter plus rapidement leurs effectifs aux évolutions de l'économie. Elles hésitent à embaucher pour ne pas être enfermées dans des rigidités et des coûts en cas de baisse d'activité* ». Donc, air connu, « *les demandeurs d'emploi doivent être davantage incités à rechercher un emploi, à suivre une formation, à reprendre une activité* ». Là encore, la même litanie que l'on entend partout en Europe au nom des « nécessaires réformes » et qui a trouvé récemment un écho en Belgique avec le « Pacte » sur les fins de carrière, la reprise du débat sur la maîtrise des salaires et, en Wallonie, le Plan Marshall. La Fondapol suggérait que « *la France se trouve aujourd'hui dans une situation qui peut lui suggérer de s'inspirer du modèle hollandais [...] dans lequel depuis 1982, (...) plusieurs réformes ont contribué au dynamisme du marché du travail : réduction du salaire minimum, durcissement des conditions d'octroi de l'assurance chômage, renforcement des contrôles et sanctions* ». Voilà donc une des expériences menées à l'étranger dont Dominique de Villepin s'inspire. En oubliant un peu vite que les conséquences sociales du « modèle » en question ont pesé lourd lors du « non » néerlandais à la Constitution européenne.

La précarité normalisée

« *La société belge est-elle capable de se réformer ?* » s'inquiétait tout récemment *Le Soir*, en suggérant que tout changement ne peut être qu'inspiré par les fondamentaux libéraux et que ceux qui s'y opposent sont « sclérosés ». Ce qui était une exception dans les années soixante-dix est pourtant aujourd'hui un état de fait : la précarité au travail est devenue une valeur constante de l'économie européenne. « *Le sentiment de précarité est très important en France, cela crée du malheur* », reconnaît pourtant le chercheur - libéral - Francis Kramarz, du Centre de recherche en économie et statistique. Chiffres à l'appui, le constat est effrayant. Le nombre de CDD (contrats à durée déterminée) a doublé entre 1980 et 1990. Ce contrat court est devenu la norme. Mais c'est partout que les

¹ Analyse parue dans le N° 262 du *Journal du mardi*, 4 avril 2006.

chômeurs de longue durée constituent le « noyau dur » du chômage. Que la flexibilité, appelée de toutes ses forces par le patronat, est un fait. *« Les transformations de l'économie font que beaucoup d'entreprises ont été rachetées par des groupes qui suivent une stratégie de flexibilité de la main d'oeuvre : ils engagent des employés pour un temps limité. L'intérêt de l'actionnaire prévaut sur celui de l'employé. Celui-ci est devenu une variable d'ajustement »*, analyse Évelyne Perrin, qui contribue à des collectifs AC ! (Agir ensemble contre le chômage) et Stop Précarité.

Pour le sociologue Serge Paugam, spécialiste de l'exclusion sociale, interrogé dans l'*Humanité*, le mouvement social actuel en France reflète les inquiétudes de l'ensemble du monde du travail. *« Une large majorité de jeunes considèrent qu'ils ne sont pas à l'abri de l'exclusion. Ils sont effectivement les premiers concernés par l'insécurité de l'emploi. Mais dans d'autres catégories, en particulier les 25-35 ans, et jusqu'à 50 ans, la crainte d'être un jour exclu est également très forte. »* Une grande partie des salariés se sentent aujourd'hui menacés dans les qualifications elles-mêmes. *« Nous sommes dans un monde économique en proie à des mutations accélérées, qui impliquent une adaptation rapide des salariés. Or il existe de graves carences dans le système de formation continue. On ne permet pas véritablement aux personnes ayant un emploi de continuer à se former tout au long de la carrière. Les programmes de formation continue existants sont très insuffisants au regard des besoins des salariés et des nécessités de l'économie. Si l'on veut que les salariés se sentent sécurisés, il faut aussi les sécuriser dans leurs qualifications, leur permettre d'accéder à de nouvelles ou meilleures qualifications. Cela concerne, bien sûr, en premier lieu, les salariés les moins qualifiés, mais le problème se pose d'une manière plus générale. »*

« La précarité, qu'elle soit liée au chômage ou à l'incertitude de la vie professionnelle, s'accompagne de problèmes de santé non négligeables. Elle entraîne, directement, des problèmes de santé mentale, de détresse psychologique. Les personnes angoissées au travail consomment des psychotropes en quantité, rencontrent des problèmes d'insomnie, de perte de confiance en elles-mêmes. Elles sont confrontées à un sentiment d'isolement. Les personnes précaires, au travail, se sentent remises en question dans leur capacité à apporter quelque chose d'utile au fonctionnement de l'entreprise, au fonctionnement social. Cela se traduit par de l'amertume, du ressentiment et de la souffrance psychologique. Donc par une forme de détresse. »

Une exception française ?

Le CPE est-il une exception française ? Si la plupart des États de l'Union européenne ont fait du chômage des jeunes l'un des axes principaux de leur politique de l'emploi, aucun n'a jusqu'à présent créé de contrat spécifique, à l'exception de l'Espagne. Surtout, aucun pays n'a prévu de période d'essai aussi longue (mais l'Allemagne est en train d'y réfléchir) et dans tous les cas la rupture du contrat doit être justifiée. Les États membres préfèrent jouer sur la formation et les baisses de charge pour inciter les entreprises à offrir une chance aux plus jeunes. Côté formation, l'apprentissage est privilégié dans de nombreux pays (Suède, Danemark, Allemagne, Autriche, Italie). D'autres préfèrent les stages rémunérés (Portugal, Finlande), assortis du suivi du jeune par un conseiller. Ce suivi individualisé est aussi en vigueur au Royaume-Uni, où l'accent est mis sur l'aide à la recherche d'emploi et tous ses à-côtés (problèmes de transport, préparation aux entretiens, etc.). L'incitation financière sous forme de baisses de charges ou de subventions existe dans la plupart des pays de l'UE. Dans certains États, cette stratégie découle d'accords nationaux, comme en Allemagne où le patronat s'est engagé à embaucher 30 000 jeunes par an entre 2004 et 2007. La Belgique a contraint les entreprises de plus de 50 salariés à compter 3 % de travailleurs de moins de 26 ans. Au final, seule l'Espagne a, comme la France, mis en place un contrat « discriminant ». Mais là où le CPE fragilise les jeunes par rapport aux autres salariés, le dispositif espagnol, qui concerne aussi les femmes, les handicapés et les seniors, limite la période d'essai à deux mois seulement et prévoit des indemnités de rupture de contrat plus fortes (15 % contre 8 % pour le CPE).

Rogne en Allemagne

Le dispositif français se singularise aussi par une période d'essai d'une longueur inégalée. Même le Royaume-Uni, « champion d'Europe » du travail flexible, a ramené cette durée de 24 à 12 mois. Dans la plupart des autres pays, elle se situe entre 2 et 6 mois. L'Allemagne pourrait cependant suivre l'exemple du CNE-CPE en portant à deux ans la période d'essai pour tous les emplois, quel que soit l'âge du salarié. Une mesure qui rencontre l'hostilité des syndicats : le patron de la confédération DGB a menacé de lancer un mouvement de protestation si le gouvernement Merkel n'abandonne pas « ce projet insensé qui touche la protection contre le licenciement ». Le fait que l'Allemagne puisse imiter, à quelques mois près, la France justifie la crainte du secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), John Monks, pour qui une mesure comme le CPE « installe durablement l'Europe sur le terrain du dumping social ». La CES soutient la demande des syndicats français du retrait du CPE.

« Flexicurité » danoise

Le modèle danois auquel Dominique de Villepin et d'autres responsables politiques font référence pour lutter contre le chômage, cherche à combiner une approche très anglo-saxonne avec les traditions d'un État providence développé propres aux pays nordiques. « *C'est du côté du montant des allocations garanties aux demandeurs d'emploi que le système est sans doute le plus intéressant* », souligne Peter Kay Mortensen, dirigeant du syndicat LO du grand Copenhague. Les chômeurs ont droit théoriquement pendant quatre ans à une indemnité qui représente 90 % de leur ancienne rémunération brute. Cette formule concerne toutefois surtout les bas revenus puisqu'elle est plafonnée à 14 000 couronnes (environ 2 000 euros) par mois, le taux d'indemnisation chutant à 45 % ou 50 % pour les salaires plus élevés. « *L'autre aspect intéressant, précise Peter Kay Mortensen est le niveau élevé des prestations en terme de formations destinées à faciliter un retour à l'emploi, ce qui permet d'ouvrir des perspectives d'évolution de carrière tout en assurant une sécurité aux salariés* ».

Cependant, cette particularité fonctionne de façon imparfaite. Les salariés danois n'ont pu qu'en partie préserver la protection élevée contre le chômage incluse initialement dans leur État providence. Cet acquis a été sapé récemment par les réformes du marché du travail d'inspirations très libérales. C'est l'autre volet de la « flexicurité » à la danoise dont le financement exclusif par l'État et les assurances chômage des salariés, permet aux entreprises d'échapper totalement à leurs responsabilités sociales. La « flexicurité » les autorise également à licencier plus facilement et à peser indirectement sur leurs dépenses salariales puisqu'elle inclut une clause obligeant les chômeurs à « *accepter toute offre convenable* » d'emploi sous peine de perdre leurs droits.

De cette façon, si le niveau du chômage officiel est effectivement relativement bas (5,9 % de la population active), il ne prend pas en compte ces dizaines de milliers de personnes qui pour des raisons diverses ont été poussées hors du circuit. D'où l'émergence d'un phénomène d'exclusion sociale jusque-là inconnu dans le royaume. Et il faut ajouter à ces exclus quelque 180 000 autres salariés, répertoriés comme « inadaptable » et donc objet d'aucune offre d'emploi parce que considérés par les entreprises comme trop vieux. Ceux-là sont rejetés vers des préretraites dont le montant est le plus souvent très inférieur à leurs anciens revenus, ce qui constitue pour eux une terrible déclassification sociale. « *Si on comptabilisait ces préretraités le taux de chômage atteindrait près de 14 % de la population active* », explique-t-on chez LO.

En Suède aussi

A l'heure où la révolte contre le contrat première embauche (CPE) fait rage en France, le parlement suédois débat d'une proposition similaire, avancée par la dirigeante du Parti du centre, Maud Olofsson, rapportait récemment le quotidien *Aftonbladet*

« En prenant exemple sur la France, Mme Olofsson veut en réalité abolir la sécurité de l'emploi », expliquait le journal social-démocrate, avant de souligner : « En France, les manifestations n'ont pas uniquement lieu au nom de principes, mais au nom d'une injustice quotidienne. En France comme en Suède, un contrat d'embauche est la clé d'accès à des besoins vitaux tels que pouvoir louer un logement ou faire un prêt bancaire pour en acheter un. »

Le journal du soir s'est insurgé contre ce projet présenté comme un « accord pour les jeunes » et qui se moque de « la situation précaire qui touche surtout les moins de 25 ans, et plus particulièrement les femmes. La sécurité de l'emploi, cette plate-forme pour le bien-être dans la vie, est devenue un objet rare, voire un luxe. »

Mobilisation en Grande-Bretagne

Les syndicats britanniques, avec à leur tête le plus grand d'entre eux, Unison, ont organisé le 28 mars une journée massive de grève nationale pour protester contre le projet de réforme des retraites des employés de l'administration locale. « La plus grande manifestation de colère depuis la grève générale de 1926 », a affirmé *The Times*.

La réforme législative des retraites qui provoque la colère des syndicats remet en cause le système actuel, dit « des 85 ans », en vertu duquel un employé de l'administration locale peut partir à la retraite à taux plein si l'addition de son âge et de la durée de son service atteint les 85 ans. La réforme vise à mettre fin à ce système en 2013 et à fixer l'âge du départ à la retraite à 65 ans pour tous. Pour le journal conservateur britannique, une telle mesure est nécessaire en raison des 39 milliards d'euros de déficit du plan de retraites en question. Mais les syndicats veulent que cette réforme ne soit appliquée qu'aux nouveaux employés.