

# DOSSIER

Après la crise du CPE

## Quelles politiques pour l'emploi ?



Dossier réalisé par Élisabeth Labaye avec la participation de Anne Féray, Arnaud Parienty, Daniel Rallet ; coordination Alexis Chabot.

**L**a bataille contre le CPE a mis en évidence l'inquiétude, non seulement chez les jeunes, mais aussi dans l'ensemble des générations; inquiétude liée au sentiment partagé de dégradation des protections du salarié, dans un contexte de mondialisation et de libéralisation qui fait peur. La question de l'emploi et des politiques menées est donc décisive; c'est d'abord une question sociale, avec une précarité qui se développe, et qui fait craindre à une majorité de Français, selon Stéphane Rozès<sup>(1)</sup>, de « devenir eux-mêmes des exclus ».

La croissance est évidemment une des clés de l'amélioration, la faiblesse des salaires, le nombre croissant de travailleurs pauvres pèsent aujourd'hui lourdement. Pour autant, une croissance retrouvée sera-t-elle suffisante pour aller au-delà d'une simple embellie, résorber durablement le chômage, celui des jeunes et des moins jeunes, et notamment des seniors? Le droit du travail en France serait-il trop rigide et freinerait-il les embauches? Faudrait-il donc déréglementer et « flexibiliser »? Certains nous répètent qu'outre-Manche, le taux de chômage est bien plus bas qu'en France, et qu'une moindre

inquiétude affecte les salariés anglais menacés de licenciement, car assurés de retrouver un emploi; mais quelle qualité de l'emploi?

Dominique Méda et Alain Lefebvre dans leur livre *Faut-il brûler le modèle français ?*<sup>(2)</sup>, lorgnent quant à eux avec intérêt vers le « modèle nordique » qui a su, selon les auteurs, adapter l'emploi à notre temps: flexibilité certes, mais avec de solides garanties, liées à des prélèvements obligatoires élevés. Les syndicats français refusent de se laisser cantonner au simple refus, à l'impuissance ou l'accompagnement; ils travaillent des pistes qui prennent en compte les réalités d'aujourd'hui: « flex-sécurité », parcours individuels sécurisés, sécurité professionnelle... La FSU revendique une politique économique et sociale plus redistributive, qui redonne confiance, un investissement dans les services publics qui permette notamment d'assurer une solide formation initiale à l'ensemble des jeunes.

(1) Directeur de CSA-opinion.

(2) Seuil, 2006.

## Flexibilité

# Gros mot ou nécessité ?

**Le conflit sur le CPE est l'occasion d'un débat national de grande ampleur sur la précarité et la flexibilité. Celle-ci est l'expression d'un rapport de forces favorable aux patrons pour les uns, un mal nécessaire pour d'autres.**

**S**elon la plupart des indicateurs, le marché du travail est relativement plus rigide en France que dans les autres pays développés, même si cette rigidité s'est réduite. Depuis des années, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) insiste sur l'intérêt que la France aurait à plus de flexibilité du marché du travail, mais sans jamais avoir apporté de preuves concluantes à l'appui de cette recommandation. Qu'en est-il réellement ?

Le taux de chômage des jeunes est très élevé en France : tournant depuis longtemps autour de 20 %, il est le double du taux de chômage de l'ensemble de la population active. Par ailleurs, la proportion de jeunes en emploi est très faible en France, par comparaison avec ce qu'elle est dans les pays voisins (30 %, contre 37 % en moyenne dans l'Union européenne). Certains analysent ces données en supposant que les jeunes sont difficilement employables, faute d'expérience professionnelle ou d'une formation adaptée aux exigences des employeurs. Il faudrait donc subventionner l'emploi des jeunes (contrats aidés, baisse de cotisations sociales) et proposer des contrats sans obligations pour l'employeur tels que le CPE pour le cas où le jeune salarié ne ferait pas l'affaire.

Cette analyse est peu convaincante. En effet, la durée moyenne du chômage des jeunes est de trois mois, contre dix mois pour les quadragénaires. Les jeunes sont donc employables. Leur problème n'est pas de trouver du travail mais de le garder. On est donc tenté d'inverser la relation entre précarité et chômage : c'est parce que leurs emplois sont pré-

de la production et des échanges. Chaque année, plus de quatre millions d'emplois sont créés ou détruits en France sur un total de 25 millions. Des entreprises, voire des secteurs entiers disparaissent, comme la sidérurgie ou le textile, d'autres utilisent de moins en moins de travail, comme l'automobile. Dans le même temps, les services informatiques, la santé ou les services à la personne recrutent. La flexibilité de l'emploi, c'est-à-dire la possibilité d'ajuster sans délais ni coûts excessifs l'emploi ou les salaires à l'activité, est donc utile, car elle permet aux entreprises de mieux profiter des opportunités de croissance qui se présentent. Du point de vue des salariés aussi, une certaine mobilité est souhaitée, pour mieux valoriser ses compétences, se rapprocher de sa région d'origine ou simplement changer d'environnement de travail. Il existe donc des arguments en faveur de la stabilité comme de la flexibilité. Les positions dépendent ensuite de l'appréciation portée par les uns et les autres sur la situation. Les keynésiens estiment que l'essentiel est de restaurer les conditions macroéconomiques de la croissance (taux de change et taux d'intérêt modérés, politique budgétaire adaptée), ainsi qu'un climat de confiance incitant les entrepreneurs à investir et les ménages à consommer. Dans cette perspective, la stabilité est souhaitable car elle donne confiance. Les libéraux, de leur côté, tiennent la flexibilité pour une donnée aussi « naturelle » que l'économie de marché elle-même, et estiment que toute entrave à cette flexibilité favorise le chômage. Certes, leur point de vue a été détruit par Keynes au moment de la crise de 1929. Mais le contexte a changé depuis. L'argumentation keynésienne consistait à dire qu'il fallait penser en même temps les deux faces du salaire, coût de production et source de dépense. La flexibilité préconisée par les libéraux réduisait forcément la consommation. Mais, dans une économie mondialisée, les centres de production sont déconnectés des centres de consommation (ce qui explique pourquoi les grands groupes « français » prospèrent alors que l'économie française se porte mal). Dans cette configuration, le salaire n'est qu'un coût du point de vue de l'entreprise, ce qui redonne de l'actualité au point de vue libéral.

En réponse à cette évolution, les tenants de la « flex-sécurité » (voir *L'US* n° 635) estiment qu'il faut concilier flexibilité et sécurité : une flexibilité accrue permet de tenir compte d'un environnement économique plus incertain que dans les années 60, et une sécurité de l'emploi et des revenus est indispensable au bien-être de la population et à la progression de la consommation. ■



### Mythes et réalités du marché du travail

L'âge d'or des contrats de travail stables et sûrs est un moment historique fugace : de nombreux ouvriers ne sont toujours pas mensualisés à la fin des années 50 et il faut attendre la fin des années 70 pour que les protections actuellement attachées aux CDI (Contrat à durée indéterminée) soient en place. En 1975, 91 % des salariés sont en CDI. C'est beaucoup mais... à peine plus qu'aujourd'hui (87 % en 2005). Les trois-quarts des recrutements se font cependant aujourd'hui avec des statuts précaires. Les jeunes sont beaucoup plus concernés par cette précarité, les deux-tiers des 15-29 ans seulement étant en CDI.

caires que les jeunes sont souvent au chômage et non parce qu'ils sont au chômage qu'il faut leur proposer des emplois précaires.

### Trois visions de la flexibilité

Est-ce à dire que la flexibilité est inutile et qu'il est possible de s'en tenir au CDI pour tous ? Cette solution aurait de nombreux avantages : le sentiment de sécurité est appréciable en soi et la stabilité des équipes favorise leur fonctionnement efficace. Mais l'économie est vivante, surtout dans une période de renouvellement très rapide comme celle que nous connaissons, marquée par la diffusion des nouvelles techniques de l'information et de la communication, et par la mondialisation

... et les jeunes ?

## Formation - insertion - qualification

### Une insertion difficile sur le marché de l'emploi

Le chômage frappe d'abord les plus jeunes : près de 18 % des actifs\* de 15 à 29 ans sont au chômage. Dans une période difficile ou chacun s'accroche à son emploi, l'entrée dans le monde du travail est un parcours d'obstacles, stages successifs souvent mal ou non rémunérés, emplois précaires entrecoupés de périodes de chômages. Certes, une majorité occupe un contrat à durée indéterminée, mais un cinquième des jeunes actifs exerce un emploi temporaire, alors que ce n'est le cas que de 8,2 % des actifs de 30 à 49 ans. La situation vécue par les jeunes générations est beaucoup plus difficile que celles des plus anciennes, un phénomène massivement inégalitaire, mais souvent masqué. La multiplication des « contrats aidés », laisse penser que pour le jeune, ce passage par le petit boulot, le sas d'entrée dans le « vrai » emploi, est la voie normale, et que pour les entreprises, engager un jeune est quasiment un sacrifice qu'il faut financer.

### La « galère » est-elle donc une fatalité ?

Une enquête du Cereq, portant sur 10 000 jeunes sortis du système éducatif en 2001, a montré que cette génération était arrivée sur le marché du travail dans un contexte économique relativement favorable, et que leur début de vie active avait été plutôt positif, avec un taux de chômage inférieur de 5 points à la génération 1998 et de 10 points à celle de 1992. Dès lors que des emplois sont offerts, les jeunes s'intègrent assez vite sur le marché du travail. Mais la dégradation de la conjoncture et les choix politiques mis en œuvre, ont mis fin à l'embellie. Ainsi, après 3 ans passés dans la vie active, le taux de chômage est devenu équivalent à celui connu dès la sortie du système éducatif.

Les hommes ont vu leur situation se dégrader davantage que celle des femmes : leur taux de chômage a doublé par rapport à la génération 98, de 8 à 16 %, quand celui des femmes ne s'est accru que d'un tiers (12 à 16 %) alors que leur taux est globalement toujours plus élevé, et ce à tout âge...

### Le diplôme reste une protection

Si tous les jeunes sont affectés par cette dégradation, selon l'enquête « la hiérarchie des diplômes reste inchangée » : on reste protégé par son diplôme. Contrairement aux idées reçues, les jeunes issus des 2<sup>e</sup> cycles de formations en lettres et sciences humaines tirent mieux leur épingle du jeu que leurs camarades des filières scientifiques. Quant aux diplômés du secteur sanitaire et social, ils ne sont

que 1 % à être encore en recherche d'emploi après 3 ans. Les « services aux personnes » (petite enfance, personnes âgées, dépendance) sont en expansion, mais les emplois y sont massivement sous-qualifiés. D'où la nécessité d'élever les qualifications dans ces secteurs, et de rendre ces emplois attractifs en terme de rémunération et de statut. Certains (Régions) proposent plutôt d'étendre l'apprentissage à ces emplois, et de développer la VAE pour les salariés en poste.

Pour 36 % des jeunes, le premier emploi a été un CDI, chiffre qui atteint 76 % pour les sortants des écoles d'ingénieurs. Les 64 % de contrats temporaires dont 1/3 d'intérim, sont essentiellement occupés par les jeunes issus des filières professionnelles industrielles. Les anciens apprentis sont en moyenne plus souvent en emploi que les jeunes issus de la voie scolaire, à catégorie de spécialité et niveau égal. Mais lorsque le diplôme s'élève, l'écart diminue de 10 points au niveau V, 2 points a bac +2. Selon la spécialité, l'avantage est moindre pour l'hôtellerie ou le tourisme, plus élevé dans le bâtiment.

Si le diplôme s'avère donc un élément important d'insertion professionnelle durable, on doit cependant le nuancer. Ainsi, les jeunes titulaires d'un bac, mais n'ayant pas obtenu de diplôme dans l'enseignement supérieur – ce qui pose le problème de l'échec en 1<sup>er</sup> cycle universitaire – ont vu leur taux de chômage doubler par rapport à 1998, et ce taux est supérieur à celui des titulaires d'un CAP/BEP.

### Améliorer orientation et formation

Pour le gouvernement, ce sont les dysfonctionnements de l'orientation qui seraient responsables du chômage des jeunes. Il propose pour y remédier une meilleure adéquation

« formation-emploi », une « bonne » information sur les débouchés immédiats et l'apprentissage.

Pour le SNES, le ministère confond orientation scolaire et insertion professionnelle, formation et préparation étroite à la vie professionnelle, dans un contexte où les entreprises elles-mêmes ne se prononcent que prudemment sur l'évolution des compétences attendues à long terme, selon les secteurs – ce qui ne veut pas dire qu'une réflexion ne doit pas être menée sur les filières universitaires et leurs débouchés. Les départs en retraite des « baby-boomers » ne seront pas remplacés poste à poste et à qualification égale, mais seront au contraire l'occasion d'évolutions importantes de recrutements qualifiés pour répondre aux nouveaux besoins.

Pour le SNES, loin de considérer qu'il y aurait trop de diplômés, il faut donc continuer à élever le niveau de formation et de qualification, tout en multipliant au long du système éducatif les passerelles et le « droit à l'erreur ». pour réduire le nombre de jeunes sortant de l'école sans diplôme et avec un niveau de formation générale très bas.

Il faut réfléchir aux moyens d'améliorer l'insertion des jeunes les plus exclus de l'emploi, en sachant combien la discrimination à l'embauche est lourde, même pour des jeunes pourvus de diplômes mais d'origine maghrébine, ou d'un « quartier sensible ».

### Et la formation « tout au long de la vie » ?

S'il y a nécessité de continuer à élever le niveau de qualification de la population, la formation continue est surtout le fait des plus diplômés. Le taux d'accès est croissant avec le niveau de diplôme : ainsi seuls 13 % de ceux qui n'avaient pas de diplôme ou au mieux le certificat d'étude primaire (30 % de la population étudiée) ont eu accès à la formation en 2000, mais c'est le cas de 51 % des bac + 3 (9,6 % de la population étudiée). Ce phénomène avait été particulièrement net chez les emplois jeunes, notamment les aides éducatrices.

L'accès à la formation demeure donc très différencié suivant les catégories sociales. Plus de la moitié des cadres supérieurs y ont eu accès en 2000, contre un cinquième des ouvriers et un employé sur trois. Au final, l'écart s'est donc creusé entre les plus diplômés et les moins diplômés au cours de la vie active. ■

\*Bref n°214, décembre 2005. Quand l'école est finie... premiers pas dans la vie active de la génération 2005, CEREQ.





## Les 50 - 54 ans

## Emploi des seniors ou « emploi vieux »

Le taux d'emploi des 50-54 ans est aujourd'hui proche de celui des générations d'âge médian, il décroche de 20 points pour la tranche d'âge de 55 à 59 ans, et s'effondre à partir de 60 ans (voir graphique et tableau ci-dessous). Le taux d'emploi des plus de 60 ans a fléchi dès le début des années 70, avant même le passage de la retraite à 60 ans. Celui des plus de 55 ans a baissé brutalement de 10 points de 1981 à 1983 ; le taux d'emploi des hommes (celui des femmes augmente par un effet de génération) ne s'est jamais remis de ce décrochage des années 80,

alors qu'il remonte légèrement dans certains pays européens depuis le milieu des années 90.

**Variable d'ajustement**

Les réformes des retraites (1993 et 2003) allongent la durée de cotisation pour bénéficier du taux plein et devraient inciter à un report des départs en retraite. Mais ce calcul technocratique ignore la réalité sociale. Les seniors servent de variable d'ajustement du chômage et sont poussés à la porte par les entreprises, stigmatisés au nom de la productivité. Plus de la moitié des personnes qui partent en retraite

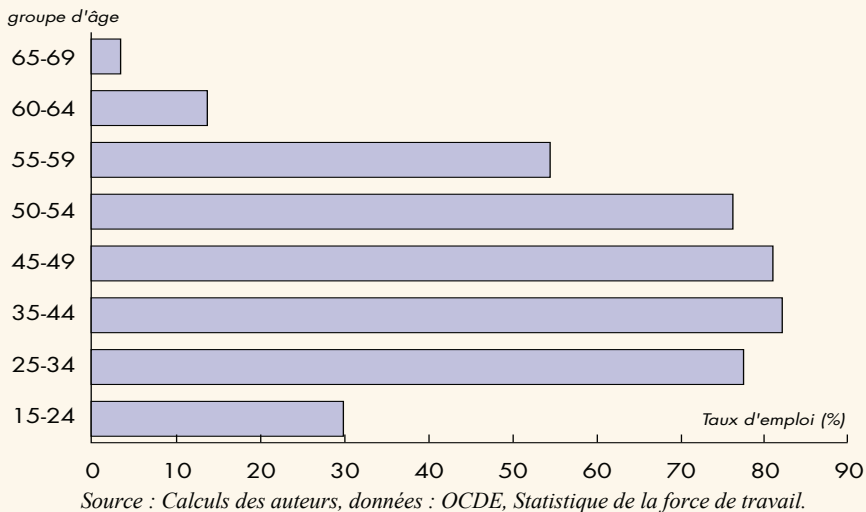
ne sont plus en situation d'emploi ! (voir tableau ci-contre).

Pour « remettre les seniors au travail », on a fortement réduit les pré-retraites sur financement public, mais comme le chômage est toujours là, de même que les conditions de travail qui ont usé les travailleurs, les cessations anticipées d'activité se maintiennent, mais sous des formes dégradées : dispenses de recherche d'emploi à partir de 57 ans, congés maladie, invalidité, ou mieux licenciements pour faute personnelle négociés entre l'employeur et le salarié. Avec la suppression du CFA (Congé de fin d'activité) et le déclin de la CPA (Cessation progressive d'activité), on peut s'attendre au même phénomène dans la fonction publique. Le gouvernement vante la « retraite choisie » et veut inciter, avec l'augmentation de la surcote, (de 3 à 5 %) à travailler après 60 ans. Mais cela ne concerne que ceux qui ont encore un emploi à cet âge (les ouvriers et les employés ont deux fois moins de chances d'avoir un emploi à 59 ans qu'un cadre) et ceux qui ont un travail intéressant avec de bonnes conditions de travail. Et pour les salariés modestes, ce sera le choix entre la baisse de la pension et le cumul emploi-retraite, c'est-à-dire des petits boulots misérablement payés.

**Contrat dernière embauche**

Lors de la négociation de l'accord interprofessionnel sur l'emploi des seniors, nombre de fantaisies du Medef (comme le contrat de mission, la remise en cause des primes d'ancienneté) ont été repoussées par la mobilisation des salariés ; l'accord du 13 octobre dernier crée un « Contrat Dernière Embauche », contrat temporaire spécifique pour les plus de 57 ans au chômage, introduisant une nouvelle norme d'emploi précaire pour les seniors.

À la tentative de placer les salariés âgés devant un dilemme infernal (une pension pauvre ou un travail pauvre), sauf pour ceux qui ont le patrimoine nécessaire, le syndicalisme doit se battre pour réduire la pénibilité du travail, assurer la formation, conditions nécessaires pour maintenir les seniors dans l'emploi jusqu'à 60 ans. Quant à travailler au-delà, ils sont peu nombreux à le souhaiter : 10 % selon la dernière enquête de la DREES. ■

**Rapport du Conseil d'analyse économique****Taux d'emploi par groupe d'âge, France, 2003****Taux d'emploi France, 2003**

	15-64	15-24	25-54	50-54	55-59	60-64	55-64
Hommes-Femmes	62,7	29,8	79,3	76,2	54,2	13,2	36,8
Hommes	68,9	33,3	86,9	84,0	60,2	14,5	41,0
Femmes	56,7	26,3	71,8	68,6	48,3	12,0	32,8

Source : Calculs des auteurs, données : OCDE, Statistique de la force de travail.

**Situation professionnelle des individus avant le départ à la retraite**

	Hommes	Femmes
Emploi(*)	45,3	41,8
Chômage	13,5	17,7
• Indemnité	12,9	16,2
Préretraite	32,0	21,2
Autres formes d'inactivité	9,2	19,3
• au foyer	0,3	8,4
• invalidité, longue maladie	8,9	10,9
Ensemble	100,00	100,00

Champ : Générations nées entre 1922 et 1936 ayant occupé un emploi après 49 ans.

Note : (\*) Dans quelques cas, la situation d'emploi avant le départ à la retraite a pu être précédée d'une période d'inactivité après 50 ans.

Source : Burricaud et Roth (2000).

**En savoir plus**

- Les seniors et l'emploi en France, Conseil d'analyse économique, 2005.
- Les intentions de départ à la retraite des salariés du privé, DREES, mars 2006.
- Troisième rapport du Conseil d'orientation des retraites : « Perspectives 2020 et 2050 » (mars 2006).

# Quelques questions posées au syndicalisme

**A**u nom de la baisse du chômage, faut-il accepter des contrats de travail plus instables ?

## La concurrence, nouvel impératif catégorique auquel la société doit se plier ?

La loi de la concurrence généralisée n'admet aucune limite : CPE, CNE, contrat seniors, avec à l'horizon le contrat unique, et à l'étranger l'imagination fleurit : job calls (le salarié est à la disposition de l'employeur qui fait appel

Comment peut-on se construire et faire des projets, si on vit dans le court terme, au jour le jour, dans la culture de l'aléatoire ? Dans une société d'individus qui, comme au 19<sup>ème</sup> siècle, se détachent des liens tutélaires (la religion, la famille, le village), la sécurité n'existe que pour les propriétaires et les rentiers. Le mouvement ouvrier n'a pu se construire qu'en arrachant des droits collectifs, attachés au travail, qui ont permis aux

Le mouvement anti-CPE exprime-t-il la révolte d'une jeunesse contre des générations installées ou s'agit-il du combat d'une société qui veut se donner l'espoir de penser à nouveau la question de l'avenir ? Faut-il opposer la révolte des jeunes des cités et celle de la jeunesse diplômée ?

Les médias sont friands de la thèse selon laquelle l'antagonisme social principal opposerait aujourd'hui les « travailleurs stables » aux « exclus ». La seule conclusion logique de cette thèse est d'ailleurs de déstabiliser tout le monde. Le projet du CPE était bien, pour reprendre l'expression de Robert Castel, de « déstabiliser les stables », c'est-à-dire de précariser la jeunesse diplômée, la jeunesse populaire étant de longue date déjà précarisée, sans compter la jeunesse des banlieues quasiment mise à l'écart du marché du travail. Si nous revendiquons des droits collectifs, c'est pour tout le monde, pour que malgré les inégalités qui existent (et qu'il faut réduire), nous pouvons dire que nous sommes dans le même bateau, nous pouvons lutter ensemble et rêver d'un autre avenir.

Si nous arrivons dans une situation où il y a deux mondes séparés, ce sera impossible. Il y a donc une forme de continuité dans le monde salarial, des plus précaires jusqu'aux plus stables, et chacun a compris que s'attaquer aux seconds est une façon d'enfoncer encore plus les premiers.

Mais, se battre pour des droits collectifs ne veut pas dire revenir en arrière. Les anciennes garanties collectives ne sont plus toutes adaptées aux mutations économiques et sociales ou aux aspirations des salariés. Il nous faut réinventer et imposer de nouveaux droits.

Par exemple, revendiquer un droit réel à la formation est à la fois une nécessité et un objectif de justice sociale en faveur des moins diplômés.

Se battre contre l'aggravation de la précarisation des ouvriers et des familles immigrées par la nouvelle loi Sarkozy est incontournable.

Le mouvement a également porté une question importante : à quelles conditions le travail est-il émancipateur ? Le rejet des « bad jobs » est flagrant, même s'il s'exprime de façon différente dans les « deux jeunesses ». Rejet du travail déqualifié des pères chez les jeunes des cités, rejet chez la jeunesse qualifiée du travail qui mange la vie et de la réquisition managériale faite au salarié de placer sa personnalité et sa subjectivité au service de l'entreprise. ■



à lui selon les besoins), job-sharing (travail partagé entre deux salariés), contrat de mission (le contrat se termine avec la mission), minijobs (petits temps partiels), « faux indépendants »,...sans compter le non-respect du droit du travail, comme en France. Au bout du bout : le travailleur sans papiers, et encore au-delà : le travailleur chinois ou philippin, la référence ultime, qui peut elle-même être dépassée. À cette logique économique implacable, on ne peut opposer que la question du sens : quelle société veut-on ?

Le contrat de travail est un construit historique, fruit de compromis sociaux autour de rapports de forces,

On constate partout en Europe la même volonté politique d'affaiblir les droits collectifs. Mais pour l'essentiel, la construction des rapports nationaux reste nationale, ce qui veut dire que l'offensive libérale et que la résistance qui s'organise à la recherche de compromis sociaux prennent des formes différentes selon les pays. Le syndicalisme est donc interpellé à deux niveaux : sur sa capacité à construire des alternatives sociales au plan national et à mettre en commun au niveau européen (et international) une régulation sociale plus favorable aux intérêts des salariés.

**L'avenir un privilège pour une minorité, « no future » pour les autres ?**

salariés de s'appuyer sur cette « propriété sociale » pour construire leur vie.

Il est surprenant d'entendre certains critiquer les jeunes d'aujourd'hui parce qu'ils réclament des droits, ce qui serait la preuve qu'ils contestent moins la société que la génération de 68 ! Surprenant, non seulement parce que ceux qui font ces reproches mènent en général une vie bien tranquille, mais surtout sur le fond : quand on est dans une logique de survie, on ne fait pas de projets (la révolte de novembre dans les cités l'a montré), on a besoin de la sécurité pour bâtir un autre avenir.

Pour construire sa vie, on a besoin aussi d'indépendance : le refus des dépendances a été une caractéristique essentielle du récent mouvement social. Refus d'être sans droits face à l'employeur, refus de dépendre d'autrui pour vivre, accéder à un crédit, à un logement, refus de l'assistance, refus de l'enfermement dans la subordination familiale.

Cette révolte est très moderne, contrairement à ceux qui ne voient de salut que dans la propriété : actionnaires pour les salariés, propriétaires même pour les locataires de HLM à qui on veut vendre leurs logements. Et l'avenir des retraites bâti sur la capacité à se constituer un patrimoine !

**« Stables contre exclus » ou « tous ensemble » ?**

# Lutter contre le chômage et la précarisation, assurer de nouveaux droits aux salariés

**P**our l'économiste Michel Husson, « le chômage ne provient pas du modèle social, mais des règles de partage des gains de productivité en France; auparavant, ils revenaient aux salariés, sous la forme d'une réduction du temps de travail, ce qui crée de l'emploi – ou de gains salariaux; aujourd'hui, ces gains vont aux revenus financiers. »\* Il s'agit donc de construire de véritables alternatives économiques et sociales, qui inversent la tendance. Cependant, en raison de la mondialisation, relan-

cer la demande n'est pas si simple, au moins pour la France en Europe. En même temps, la réflexion doit donc porter sur une protection plus efficace des salariés qui prennent en compte les évolutions des emplois, la mobilité... et réfléchir pour eux à de nouveaux droits. C'est en ce sens que réfléchissent certaines organisations syndicales, avec des approches différentes, mais aussi une volonté commune de conquêtes sociales. ■

\*interviewé par Le Parisien, le 20 mars 2006.

## CFDT: sécuriser les parcours professionnels

La « Sécurisation des parcours professionnels », figure parmi les thèmes du prochain congrès de la CFDT. En quoi consiste-t-elle? Pour Jean-Marie Bergère, délégué général de Développement et Emploi, « La formule reconnaît la place prise par la mobilité dans notre vie professionnelle, et plus seulement sous l'angle de la mobilité géographique. Elle intègre la possibilité de changer d'employeur, de bifurquer vers un nouveau métier, de se former tout au long de la vie... L'idée de " parcours " s'est substituée à celle de " place à vie " ».

La CFDT attache beaucoup d'importance à la formation et à la qualification. Pour garantir « l'employabilité » des salariés, à travers notamment le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) ou de la Validation des acquis de l'expérience (VAE), ainsi que l'aide au reclassement ou à la reconversion lorsqu'il s'agit d'emplois ou de qualifications condamnés à disparaître.

« Sécuriser », pour la CFDT, signifie aussi « garantir une continuité des droits, en dépit des ruptures auxquelles les individus sont confrontés (changement d'entreprise, de secteur, de territoire, etc.) ». C'est pourquoi elle souhaite que soient institués des droits attachés aux individus et non plus au contrat de travail. Ce sont donc les « trajectoires professionnelles » individuelles qu'elle entend sécuriser, car elle estime positive la mobilité tout en reconnaissant que les périodes de transition peuvent être des périodes de risques. Il faut donc un accompagnement collectif du salarié.

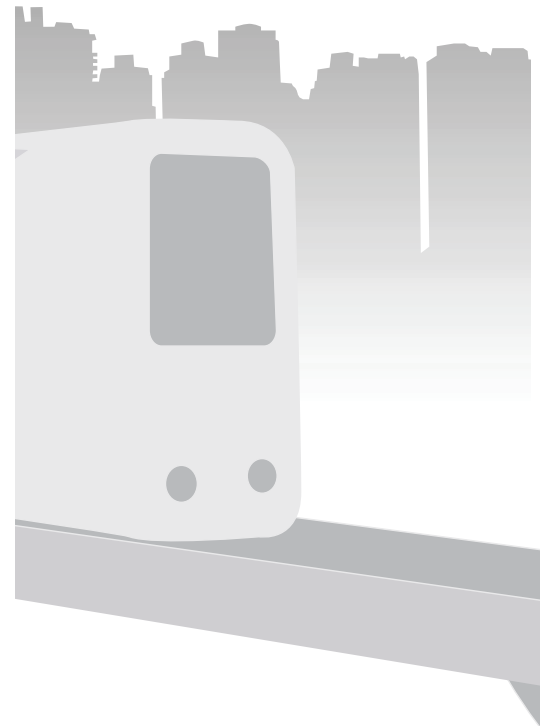
## FO: poser les vrais problèmes

« Comme nous l'avons expliqué, le CPE retiré, nous voulons discuter, négocier, poser les vrais problèmes.

- Au patronat, nous demandons l'ouverture d'une négociation sur l'insertion professionnelle (et non sur la « flexiprécarité »).
- Au gouvernement, outre ce qui relève de ses responsabilités en matière d'insertion, nous rappelons que les créations d'emplois proviennent d'abord de l'activité et de la croissance économique, donc de l'augmentation de la consommation et du pouvoir d'achat. Accroître la consommation par la baisse forcée des prix et la multiplication des soldes est une réponse déflationniste et destructrice d'emplois.

Nous voulons également que la question importante de l'avenir du CNE soit posée tant nous sommes convaincus que le CNE mourra « dans d'atroces souffrances judiciaires ». Le modèle républicain doit être renforcé. Aujourd'hui, 87 % des contrats de travail dans le privé sont des CDI, 84 % des emplois dans le public sont à statut. Nous réaffirmons aussi que doit clairement être posée la question des relations donneur d'ordre sous-traitant. Lutter contre la précarité demeure un objectif prioritaire. »

Extrait de l'éditorial de J.-C. Mailly sur le site de FO



Questions à Jean-Christophe Le Duigou, secrétaire confédéral de la CGT  
et à Gérard Aschieri, secrétaire général de la FSU

## Les syndicats face au chômage

**L'US : Comment analysez-vous la situation de l'emploi en France, et notamment l'emploi des jeunes ?**

**Jean-Christophe Le Duigou :** On ne peut comprendre le problème de l'emploi des jeunes en l'isolant du problème de l'emploi global. La tentative de Dominique de Villepin a été au contraire de séparer la question pour mieux l'instrumentaliser dans sa stratégie de dérégulation des relations de travail. C'est bien entendu un chemin inverse qu'il faut prendre pour apporter les réponses indispensables aux attentes des jeunes lycées et étudiants.

Le taux de chômage supérieur chez les jeunes, comme d'ailleurs chez les salariés âgés, résulte de ce que les économistes appellent « un effet file d'attente ». L'emploi global étant rare depuis 30 ans, ce sont les catégories qui sont à la marge du marché du travail qui ont du mal à s'intégrer : on retrouve ainsi un taux de chômage (ou plus exactement d'exclusion de l'emploi) double ou triple de la moyenne chez les jeunes, les salariés sans qualification reconvenue, les seniors, les immigrés... Alors quand vous cumulez plusieurs de ces caractéristiques, c'est l'exclusion assurée !

Pour preuve de ce phénomène, il suffit d'évoquer l'effet *a contrario* positif des périodes de plus forte croissance qui desserrent la contrainte globale du sous-emploi : de 1997 à 2001 la croissance a été de 2,5 % par an ; la France a créé 2 700 000 emplois, le chômage des jeunes et celui des seniors a baissé d'1/3 soit deux fois plus que pour toutes les autres catégories. Une stratégie de croissance fondée sur une nouvelle politique macro-économique à l'échelon de l'Europe, sur une politique de développement industriel, de recherche, de formation est bien la clé principale du problème. En ce sens, les catégories de salariés sont bien solidaires.

**Gérard Aschieri :** Le constat que peut faire la FSU n'est pas très différent du constat commun : après quelques années d'embellies, à partir de 2001 le chômage est reparti à la hausse et tourne autour de 10 % ; les légères baisses de ces derniers mois sont essentiellement dues au retour à une politique de créations massives d'emplois aidés et dans une moindre mesure aux départs à la retraite des « baby boomers », pas à une reprise des créations d'emploi. Et c'est là le problème central : notre économie, avec une croissance en panne, ne crée pas assez d'emplois pour permettre un recul véritable du chômage.

Cela montre l'inefficacité des politiques conduites ces dernières années et qui reposent sur les mêmes dogmes : pression sur les salaires, baisse des cotisations patronales no-

tamment sur les bas salaires, réduction des impôts directs et donc des moyens des services publics. En même temps, on développe la précarité pour l'accès à l'emploi, on promeut la flexibilité, on repousse l'âge de départ à la retraite. On rend les chômeurs responsables de leur situation, d'abord en réduisant l'indemnisation chômage, ensuite en transformant le droit à indemnisation en contrepartie d'une attitude de recherche dite active d'emploi : une politique jamais remise en cause alors qu'elle n'a pas démontré son efficacité.

**L'US : Quel est le rôle de l'Éducation nationale dans la lutte contre le chômage ?**

**Jean-Christophe Le Duigou :** Il y a à réfléchir aux difficultés spécifiques d'intégration dans l'emploi de certaines populations, notamment les jeunes. La question n'est pas prioritairement celle des jeunes diplômés mais celle des 100 000 jeunes qui, chaque année, sortent du système éducatif sans qualification reconnue : 20 % d'une classe d'âge, cela fait beaucoup surtout que ce sont des jeunes qui vont cumuler les handicaps (enfants d'immigrés, originaires de classes sociales modestes...). La responsabilité du système éducatif au sens large comme celle des entreprises, est posée.

Il y a un demi-siècle le choix a été de confier à l'Éducation nationale la responsabilité de la formation professionnelle initiale qui était assurée jusque-là par les entreprises et les branches. Ce fut un progrès. Un bilan est aujourd'hui indispensable, non pour remettre en cause ce choix, mais pour voir ce qui doit être fait pour que dans les conditions présentes, cette mission puisse être assurée.

**Gérard Aschieri :** On cherche à transférer la culpabilité de cet échec sur l'École ; la responsabilité du chômage est attribuée à une inadéquation de la formation aux besoins des entreprises, à une orientation des jeunes défaillante. S'il est évident que l'amélioration des conditions d'accès à l'emploi doit être notre souci, il est clair qu'on ne peut s'insérer dans l'emploi que si celui-ci existe ! Pour cela, il faut une autre politique économique et sociale permettant de retrouver une croissance créatrice d'emploi. Il y a quelques mois, la FSU publiait un ouvrage sur les salaires. L'idée ? Une politique salariale ambitieuse dans le public comme dans le privé qui tire la croissance vers le haut. De même, la lutte contre la précarité peut être un instrument de croissance. Une autre politique implique aussi des changements en matière de fiscalité qui permettent à la fois une meilleure

redistribution et un investissement dans les services publics : ceux-ci sont indispensables comme employeurs mais surtout comme instruments de développement économique durable ; et cela vaut aussi au plan européen où un budget plus important pourrait permettre à la fois une redistribution qui limite les tentations de dumping social et le développement d'une politique de recherche ou des grands travaux.

**L'US : Quelle est l'importance de la formation, notamment au regard des besoins des entreprises ?**

**Jean-Christophe Le Duigou :** L'entreprise doit elle aussi être placée devant ses responsabilités. L'adaptation à l'emploi, la formation continue sont à sa charge. Mais, au-delà, c'est toute la politique d'embauche qui doit être passée au crible. Pourquoi les organisations syndicales n'auraient-elles pas leur mot à dire sur les pratiques actuellement à l'œuvre ? L'embauche et le licenciement n'ont pas à demeurer des privilèges de droit divin pour des directions.

À l'opposé de toute justification de la précarité, cette analyse conclut au besoin d'organiser collectivement le droit effectif à accéder à un véritable emploi. C'est une suite à la bataille que nous avons menée et gagnée contre le CPE.

**Gérard Aschieri :** Évidemment dans ce cadre la formation est un investissement indispensable. Pas seulement parce que le diplôme, surtout post-baccalauréat, protège mieux individuellement du chômage, mais parce que l'amélioration des qualifications de tous peut contribuer au développement économique mais aussi au changement du travail lui-même et est indispensable à une formation tout au long de la vie.

On reproche souvent au système éducatif de ne pas être assez en lien avec les besoins des entreprises : c'est oublier que les voies professionnelles élaborent leurs formations en relation étroite avec les branches professionnelles. Certes l'école ne peut rester dans un splendide isolement par rapport au monde et aux entreprises qui l'entourent. Mais il n'est pas sérieux de subordonner la formation ou l'orientation uniquement aux besoins immédiats des entreprises d'une zone donnée : nous devons former des jeunes qui vont travailler une quarantaine d'années, avec toutes les évolutions que cela implique, y compris les changements de métiers ou de localisation. Et si les jeunes, rebutés par les conditions de travail et de rémunération, se détournent de certaines branches, la responsabilité n'en incombe pas au système éducatif ! ■



## Tour d'Europe

# Le syndicalisme confronté à la flexibilité

**Au Royaume-Uni**, la dérégulation a été de pair avec la désyndicalisation entreprise sous Thatcher. En effet, les garanties collectives sont directement corrélées à la présence syndicale sur le lieu de travail. Le syndicalisme se bat aujourd'hui contre les « bad jobs » (en termes de rémunération, de temps partiel, de conditions de travail et de protection sociale) qui frappent jeunes, femmes et migrants. Pour syndicaliser ces travailleurs, les syndicats luttent contre les discriminations de toute nature et cherchent des modes de représentation au plus près des communautés d'origine. Devant la faiblesse de la négociation collective, les *Trade Unions* commencent à demander des réglementations légales du marché du travail (cf. la création d'un SMIC en 1999).

**Au Danemark**, le système de « flexsécurité » repose sur une longue tradition de négociation collective où les syndicats jouent un rôle déterminant. Le point aveugle de ce système est l'existence de centaines de milliers de personnes qui perçoivent une allocation publique en étant tenues à l'écart du marché de l'emploi.

**En Suède**, où les CDI sont la norme, les règles concernant l'intérim et les CDD ont été assouplies depuis la fin des années 90. Cependant les accords collectifs restent protecteurs : un intérimaire reçoit son salaire à temps complet s'il a plus de 18 mois d'ancienneté, même en l'absence de mission. Femmes, jeunes, migrants sont les plus touchés par l'emploi temporaire, mais la probabilité d'en sortir par un emploi stable reste élevée. Les syndicats ont accepté la progression de l'emploi précaire, mais en négociant des conditions d'emploi et de salaire proches de celles des salariés à durée indéterminée. Ce qui peut s'expliquer par la très forte syndicalisation des femmes et des salariés étrangers.

**Aux Pays-Bas**, le licenciement est très encadré, les indemnités de rupture élevées et les allocations chômage largement distribuées, la pauvreté a été contenue par un niveau élevé de protection sociale. Depuis 10 ans, les emplois flexibles progressent, mais les syndi-



cats ont négocié des sécurités pour les CDD et l'intérim. Les Pays-Bas détiennent le record d'Europe du travail à temps partiel (71 % des femmes travaillent à temps partiel), mais il a été perçu comme le moyen pour les femmes, maintenues dans leur statut familial, d'accéder à l'emploi.

Les petits emplois de moins de 12 heures, qui touchent les femmes et les jeunes, y compris les jeunes scolarisés, les emplois sur appel (contrats intermittents) et le travail indépendant (free lance dans le bâtiment, la communication, les médias, les services) se développent. Les syndicats, qui essaient de syndicaliser ces salariés, ont négocié des protections nouvelles pour ces emplois.

La principale menace pour le consensus social vient de la remise en cause du système de protection sociale. Les conditions d'accès aux allocations chômage ont été durcies, de même que le régime d'assistance qui a été municipalisé et orienté vers la « remise au travail » des bénéficiaires. La réforme du régime de l'incapacité, qui concernait 10 % de la population active en 2004, oblige des personnes écartées jusqu'ici du marché du travail à rechercher un emploi précaire. Le phénomène des travailleurs pauvres est apparu dans un pays qui avait un des plus faibles taux de pauvreté d'Europe.

**En Allemagne**, les syndicats ont longtemps défendu le statut de l'« emploi normal », associé à un temps plein masculin, plutôt qualifié. Une réforme visant à réserver la protection

contre le licenciement aux entreprises de plus de 20 salariés et à créer un contrat de type CPE est en projet. Les femmes ont accédé au marché du travail par le temps partiel, notamment avec des « minijobs » (un petit temps partiel plafonné à 400 €, exonéré de cotisations sociales et d'impôts) correspondant à un salaire d'appoint. Ceux-ci se développent aujourd'hui dans les services en se substituant à des emplois standards et s'étendent aux jeunes, aux retraités. Surtout les réformes Hartz du régime d'assurance chômage ont contraint des personnes peu qualifiées ou en chômage de longue durée à accepter des

emplois précaires, allant jusqu'aux « jobs à un euro » (cumul d'une allocation publique avec un salaire horaire de 1 € pour des emplois municipaux ou associatifs). Le syndicalisme est confronté à une double crise, de représentativité car il est peu implanté chez les précaires, et de crédibilité car il a été amené à opérer des reculs sur les salaires ou la durée du travail dans ses bastions. La grève actuelle dans la fonction publique est donc un test important pour lui.

**En Italie**, où le secteur informel et le travail au noir existent de longue date, la loi Biagi (2003) a été présentée comme une tentative d'encadrer juridiquement le travail informel (un tiers des emplois seraient irréguliers). Cependant, la multiplication des formes d'emploi flexible qu'elle autorise a été ressentie comme une fuite en avant vers la libéralisation du marché du travail. Ainsi, trois millions de « collaborateurs coordonnés » (proches du contrat de mission) sont à la frontière du travail indépendant et du salariat (y compris pour des professions qualifiées), avec une faible protection sociale (leur future retraite est estimée à 30 % de leur dernière rétribution). Les syndicats sont partagés : ou porter des revendications spécifiques pour les précaires, ou viser leur régularisation dans le cadre de l'emploi salarié « normal ». ■

Synthèse tirée du numéro 97 (novembre 2005) de « Chronique internationale de l'IRES » : Précarisation de l'emploi et représentation syndicale.