

Le Marché du travail et la croissance

Il semble exister une sorte de consensus entre nous selon lequel une “réforme du marché du travail” serait le point de passage obligé de nos propositions.

Sans doute,

encore faut-il poser le diagnostic de façon réaliste pour éclairer ce que sont les vraies possibilités, faute de quoi l’”incantation” restera inopérante.

Quatre caractéristiques structurantes du marché du travail français

Nous souffrons d’un quadruple “handicap”:

1 L’Etat a longtemps été l’acteur dominant et notre conception de l’activité en est fortement marquée: l’emploi n’est pas gagé par une activité rentable, mais par une décision politique et est donc d’abord l’objet d’un débat politique (cf le non remplacement des départs en retraite qui, paradoxalement renforce cette vision puisqu’il déconnecte la réduction des emplois publics d’une analyse de leur utilité sociale).

2 Nous sommes un pays où il fait bon vivre, c’est à dire , non pas un pays où il n’y a pas de pauvreté (et même une pauvreté aiguë qui touche un nombre croissant de personnes), mais un pays où une majorité de personnes dispose de conditions de vie exceptionnelles par rapport au niveau de vie mondial. Tant qu’on ne leur propose pas une alternative crédible, cette majorité s’attache à préserver l’état actuel d’un système bienfaisant (les plus rationnels diront que c’est en s’adaptant que l’on se protège, c’est d’ailleurs ce que dit le Président... Avec le succès que l’on sait! voir ci-dessous “handicap”⁴ sur la crédibilité des élites).

3 Nous sommes un pays intelligent, c’est à dire que nous avons construits des organisations sophistiquées(excessivement!) où il est toujours possible de détacher le discours de la réalité, de sembler faire une chose et de faire le contraire(on y reviendra s’agissant du temps de travail et de la précarité).

4 Enfin nous sommes un pays de relations hiérarchiques où le dialogue social est faible. Même si nous avons beaucoup progressé (mais si! les partenaires sociaux patronaux et syndicaux sont loin des positions caricaturales qui ont été les leurs), il reste qu’on discute au sommet de sujets théoriques loin des préoccupations de la base, qui sait fort bien, elle, que la réalité n’est pas ce dont on parle “en haut”(on sait souvent sur la chaîne et dans les gondoles que l’usine ou le supermarché va fermer avant que le patron ne s’y résolve).

Il serait trop long, de le faire ici, mais la comparaison est possible avec nos principaux concurrents européens, voire avec les US et le Japon où le marché du travail est suffisamment institutionnalisé pour que la comparaison soit utile: les quatre facteurs qui précèdent éclairent très utilement similarités et différences.

Il conviendrait que le rapport souligne qu’il faut continuer patiemment les

réformes qui sont de nature à réduire progressivement nos handicaps structurels:
Proposition1: Simplifier et rendre plus efficace le Code du Travail: Il reste 40% des propositions du rapport que j'avais présidé qui doivent être mises en œuvre;
Proposition 2: Développer le dialogue social, en rendant transparent et effectif le financement paritaire en continuant de simplifier et de renforcer les structures patronales et syndicales qui acceptent de s'engager dans la négociation

Un arbitrage implicite mais puissant en faveur du dualisme et du pouvoir d'achat contre la flexibilité et l'emploi

Comment, ce système national a-t-il réagi à la croissance extrêmement forte de la pression concurrentielle que la globalisation exerce sur notre économie? Pression sur les coûts, mais pression sur tous les niveaux de la hiérarchie des compétences, maintenant que nos compétiteurs asiatiques disposent de masses de diplômés du supérieur, pression sur des activités autrefois considérées comme domestiques maintenant qu'internet permet la délocalisation sans friction du traitement de l'information.

Le "choix" fait a été de protéger le pouvoir d'achat et même de lui voir poursuivre sa croissance: ceci est très apparent dans le discours politique et peut être clairement documenté dans les statistiques. Comment cela a-t-il été possible?

Précisément en faisant porter sur l'activité (emploi, durée et intensité de l'activité) la totalité de l'ajustement. La façon dont la durée et l'intensité de l'activité se combinent dans l'emploi est très différente d'une activité à l'autre (par exemple le temps d'ouverture est important dans un commerce, le temps de cycle sur une chaîne, etc...), l'analyse sera donc nécessairement un peu schématique:

1 La durée et/ou l'intensité du travail ont en fait fortement augmenté et paradoxalement les 35 heures y ont contribué:

Pour beaucoup de cadres du privé ceci s'est opéré grâce à une bizarrerie: la rémunération au forfait, qui a d'abord échangé la non mesure du temps contre des jours de congé supplémentaires, la non mesure du temps permettant un allongement implicite de la durée de la journée (accentuant encore une caractéristique des horaires français); on peut ajouter que les congés supplémentaires n'ont souvent été que peu consommés, à tel enseigne que dans la dernière phase de la crise, ces banques de jours ont été sollicitées pour limiter les réductions d'emploi.

Cet allongement/intensification a été facilité par les nouvelles technologies qui effacent la frontière entre vie professionnelle et domestique, cette évolution étant commune aux cadres du public comme du privé;

Dans les activités où le temps est mesuré ou contrôlé, c'est l'intensité qui a été sollicitée (production industrielle, infirmières, centres d'appel téléphoniques, etc...). La question du stress au travail demanderait bien sûr une analyse plus complexe, mais il n'est globalement pas douteux que la montée de ce thème n'est pas seulement un phénomène médiatique et qu'il reflète aussi l'ajustement par le temps et l'ajustement par l'intensité;

On pourra enfin noter que cet "ajustement" a aussi été obtenu dans les professions de service par le "déshabillage" (déshabillage parfois organisé, parfois opéré de façon spontanée par les opérateurs) de la prestation où le service de référence a été progressivement "dégarni" de services liés qui lui étaient associés. Cet élément est très important car il en résulte du point de vue du consommateur, c'est à dire de la population, un sentiment justifié de perte de qualité de vie: ce qui n'a pas été cédé en rémunération est "repris" en qualité de service (hôpitaux, poste, standards téléphoniques, etc...).

2 L'ajustement de l'emploi à l'activité est de plus en plus serré.

Ce phénomène est général, même s'il prend bien sûr des formes différentes selon la taille des entreprises (qui modifie la possibilité d'ajustement interne inter - activités) et le caractère plus ou moins fluctuant des activités (en volume et en réactivité). Les petites entreprises avaient moins gardé de marge de manœuvre, ce sont donc les plus grandes qui ont opéré les ajustements les plus importants.

Un fort dualisme opposant les précaires et les stables, dont la régulation est passée de l'Etat aux tribunaux

C'est là où on voit la cohérence avec le dualisme du marché du travail. La référence étant le contrat de travail à durée indéterminée (cf "handicap1" référence symbolique à l'emploi public), et l'ajustement se faisant de façon privilégiée dans les grandes organisations (dont les salariés défendent la stabilité de leur statut, "handicap2" et où il n'existe que peu de dialogue de terrain "handicap4"), la solution a été de "détacher" de l'entreprise une population de précaires qui permet de ne pas faire subir au "stock" des salariés "internes" une précarité qui pèse exclusivement sur le flux des "externes" maintenus dans un statut précaire.

Curieusement, supprimer le CDD (et que ferait-on de l'intérim dont l'utilité pour assurer les remplacements n'est évidemment pas contestable? Si on maintient l'intérim on ne fera que transvaser le CDD dans l'intérim) ne ferait que priver les CDDs des garanties spécifiques que la loi leur accorde (motifs de recours, condition de rupture, indemnité de précarité): en effet, les deux premières années du CDI peuvent être interrompues sans que soit versée aucune indemnité de licenciement et pourraient être ainsi utilisées comme des

CDDs au demeurant plus longs que les CDDs actuels (18 mois sauf certaines dérogations). Pourquoi les entreprises ne le font-elles pas? Parce que cette terminaison devient alors un licenciement économique soumis à une procédure judiciaire redoutée moins pour sa durée que pour son incertitude.

On touche ici une dimension essentielle à la compréhension de la situation Française: le rôle des tribunaux. En effet, le caractère symbolique de la référence au contrat à durée indéterminée(handicap1) a trouvé une traduction pratique: la rupture du contrat doit comporter un motif explicite, le caractère recevable de ce motif relève de la compétence des tribunaux qui ont ainsi remplacé dans cette fonction le rôle joué précédemment par l'administration dans le cadre de l'autorisation administrative de licenciement. Il n'est pas certain que l'efficacité de la gestion économique et sociale y ait gagné:

Les tribunaux font preuve d'une grande diversité de positions et ne sont pas tenus par des délais de recours;

A la différence des tribunaux, l'administration, qui opérait en la matière sous le contrôle du politique, ne s'intéressait que dans des cas spécifiques aux motifs de licenciement et concentrait son attention sur le contenu du plan social, ce qui a pendant des années conduit les entreprises à développer en la matière des pratiques innovantes.

Enfin, en règle générale, les tribunaux soupçonnent la négociation collective de jouer globalement en faveur des employeurs, c'est ainsi que par une jurisprudence maintenant établie, le contrat de travail dont les tribunaux se sont fait les garants constituent une norme supérieure à celle de l'accord collectif.

Des propositions nouvelles, mais aussi anciennes qui doivent associer formation et emploi

Trois nouvelles propositions peuvent être avancées:

1 Proposition 3: Sécuriser les restructurations là où elles sont nécessaires: Il ne serait guère déchiffrable politiquement de restaurer l'autorisation administrative (même si dans le contexte français ce serait techniquement avisé), en revanche on peut créer un Contrat de restructuration où en contrepartie d'un plan social fort apportant aux salariés concernés une véritablement garantie de moyens, les ruptures seraient opérées sous le couvert d'une autorisation publique.

2 Proposition 4: Modifier l'équilibre du financement du marché du travail en privilégiant la flexibilité interne par rapport à la flexibilité externe (licenciements et précarité). Les contrats précaires (CDD et interim) s'accompagneront d'une cotisation UNEDIC d'un montant plus élevé pour les contrats les plus courts. L'absence de licenciements hors contrat de restructuration conduira au bout d'une période deux ans à une bonification de cotisation UNEDIC.

3 Proposition 5: Permettre aux précaires d'accéder au crédit: c'est le principal handicap existentiel pour les précaires en particulier pour l'achat de biens

durables (logement, caution locative, moyen de transport). Ces biens servant de gage, un fonds de garantie d'ampleur limitée peut permettre d'assurer aux précaires un accès au crédit comparable à celui des salariés.

Ces trois mesures n'ont de sens que si deux propositions fondamentales du rapport sont mises en œuvre:

1 Proposition 6: Le nouvel équilibre du financement du marché du travail doit être trouvé dans le cadre global d'un fort allègement du coût du travail

(proposition 11 du rapport: fiscalisation des cotisations assises sur le travail)

2 Proposition 7: Organiser la formation et la recherche d'emploi dans le cadre du "Contrat d'évolution" (Proposition 16 du rapport)

De ce point de vue, **la mise en œuvre du Contrat d'évolution est inséparable des propositions qui ont été faites concernant la formation** (voir pièce jointe déjà diffusée).

En particulier la gouvernance de la formation et du contrat d'évolution supposent un fort engagement des partenaires sociaux et doivent être assurées par des instances associant les pouvoirs publics et le paritarisme au niveau national (marché des emplois du supérieur), des branches pour les métiers spécifiques), des marchés régionaux et locaux (pour les métiers courants et intersectoriels).

Cet engagement et cette gouvernance ne sera assurée que si le financement du paritarisme (patronal et syndical) est clairement assuré et ne vient pas rendre illisible la négociation sur le financement de la formation et du marché du travail: les actuelles propositions sont donc indissociables de celles concernant la "Formation pour la Croissance" (voir pièce jointe déjà diffusée).

Privilégier un Plan d'action en faveur des jeunes

Pour conclure, mais dans une présentation plus pédagogique et plus politique, c'est peut-être par là qu'il faudrait commencer, trois populations doivent être les bénéficiaires prioritaires de cette organisation nouvelle du marché du travail et de la formation:

Les jeunes primo-demandeurs, en particulier quand leur formation est incomplète. Les entreprises doivent à cet égard utiliser leur besoins de précarité pour organiser systématiquement des opportunités d'expérience professionnelle s'accompagnant de formation. Le développement de l'alternance contribuera évidemment au premier chef à ce mouvement;

Les salariés victimes de licenciements dont le reclassement sera assuré dans le cadre des contrats de restructuration.

Les seniors dont le licenciement avant acquisition des droits à la retraite à taux plein ne sera plus possible que dans le cadre du contrat de restructuration.