

Diapo 1

DE LA PRÉCARITÉ À LA FLEXI(SÉ)CURITÉ

Mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne

Avec l'avancement de la mondialisation et du néolibéralisme en Europe, une nouvelle forme de paupérisation des populations se répand et s'institutionnalise : la précarité. En France on cherche en effet à « l'institutionnaliser » de plus en plus, sa dernière version/innovation ayant été le projet du CPE – contrat premier embauche - destiné à des jeunes et autorisant une période d'essai de deux ans durant laquelle le chef d'entreprise peut se séparer du salarié sans aucun motif. Ce projet a suscité un extraordinaire mouvement de protestation : les jeunes ont parfaitement compris quel piège leur avait été tendu.

Diapo 2

Institutionnaliser la précarité

- par la libéralisation des régimes de licenciement
- au nom de la flexibilité

Résultat : chômage de masse

Parallèlement, les organisations patronales (Le Medef notamment) et les parties de droite ne cessent de revendiquer plus de flexibilité d'emploi en France et cherchent à briser les derniers verrous de la protection de l'emploi, le manque de flexibilité et la protection des salariés étant pour eux les facteurs qui freinent la compétitivité et augmentent le chômage. Modifier à la baisse les droits, le montant des allocations de chômage et le coût du travail, tout en renforçant les contrôles et pour rayer de la liste le maximum de chômeurs et camouflant les statistiques, sont leur outils privilégiés. On commence aussi à parler de flexisécurité comme s'il s'agissait là d'un remède miracle à apporter sans trop de frais. Qu'en est-il vraiment ?

Un petit historique des faits permet de cerner de plus près la réalité des choses

Diapo 3

Chômage en France

Source: Marianne octobre 2006

Catégories	Nombre
Chômeurs officiels	2.192.500
Chômeurs à temps partiel	1.244.400
Chômeurs en préretraite	454.740
Chômeurs en formation	232.785
CES et contrats Borloo	275.310
Chômage caché total	2.207.235
Total	4.399.735

Le chômage (qui est aussi un moyen de pression à la baisse des salaires) est de plus en plus mal indemnisé en France : moins de la moitié des demandeurs d'emploi recensés sont actuellement indemnisés. En 1979, il suffisait pour un salarié d'avoir cotisé 3 mois pour avoir droit à l'indemnisation. La convention UNEDIC 2006 et la réorganisation des filières ont entraîné l'amputation des droits de 187 000 personnes (selon la plate-forme revendicative des assoc. des chômeurs et précaires). L'allocation de formation reclassement (AFR) créée en 1988 a été réduite en 1997 et supprimée en 2001 avec la mise en place du Plan d'aide du retour à l'emploi. Des 6 millions de personnes qui dépendent aujourd'hui en France des minima sociaux, 3,3 sont des allocataires et leurs ayants droits ; 42 % des dossiers RMI sont contrôlés, les fraudes ne concernent que 0,00014 % des allocataires.

Diapo 4

Mise en œuvre de la précarité - flexibilité

Prolifération des contrats atypiques

- CDD - contrat à durée déterminé
- CNE - Contrat nouvel embauche
- les contrats aidés
- Interim
- Stages non rémunérés
- Apprentissage
- Temps partiel non souhaité
- Variabilité de horaires
- Les travailleurs indépendants

Les femmes sont aujourd'hui particulièrement touchées par la précarité (comme par le chômage, conséquence de l'exploitation à outrance de leurs obligations familiales). Les CDD - contrats à durée déterminée – sont la clé de cette précarisation. Quatre-vingt pour cent des embauches se font actuellement en CDD d'une durée moyenne d'un mois et demi ; les fins des CDD et d'interim sont la principale cause d'entrée au chômage, avant les licenciements. Mais tandis que pendant des décennies les périodes d'essai (permettant toujours l'abandon du contrat sans motif de licenciement) dépendaient de la durée prévue du contrat, le CNE – contrat nouvel embauche créé en août 2005 pour les entreprises de moins de 20 salariés – permet le licenciement sans motif, c'est à dire le renoncement à toute revendication salariale et syndicale, pendant 2 ans !

Les stages non rémunérés constituent un autre volet de la précarité. On dénombre 800 000 stages, pour la plupart non rémunérés, donc non considérés comme contrat de travail et ne donnant lieu à aucune indemnisation ou soutien pendant la période de chômage.

Bien d'autres formes de précarité existent. Les temps partiels, même en CDI (contrat à durée indéterminée), ne sont pas précaires sur le plan de l'emploi, mais sur celui du revenu. Près d'1,2 millions de salariés, pour 80 % des femmes, sont employés à temps partiel subi. Une majorité de salariés à temps partiel espère un travail à plein temps ; ces derniers sont rarement satisfaits de leurs horaires, la flexibilité (ici la variabilité des horaires) devenant parfois une corvée (l'emploi de type McDo ou caissières). La plupart des intérimaires espèrent un CDI, la plupart des contrats aidés - lots de nombreuses femmes - se font sur la base de la moitié du SMIC. Les contingents d'heures supplémentaires utilisables ont été augmentés tandis que le paiement de nombreuses heures de travail n'est pas effectué du fait des compensations entre périodes hautes et basses. Etc. Non, il n'y a pas manque, mais trop de flexibilité de travail en France.

Voyons quelle est la situation en Europe. Notre diapo le résume :

Diapo 5

En Europe (source : livre vert du 22.11.2006)

La part des contrats « atypiques » : 36 % en 2001, 40 % en 2005

Le travail partiel sur les 15 dernières années : augmentation de 13 à 18 %

Le travail à durée déterminée : 12 % en 1998, 14 % en 2005

60 % des emplois créés se font au moyen des contrats « atypiques ? »

La précarisation de l'emploi est donc un phénomène européen, dont personne ne peut être dupe, pas même la Commission européenne. Nous y reviendrons.

Mais le pire, en France, est peut-être encore à venir – le contrat unique proposé en 2006 dont l'objectif est bien de faciliter tout licenciement. L'employeur paierait une contribution (taxe) pour que le salarié licencié soit pris en compte par des structures de l'Etat aidé des professionnels ; le paiement de la contribution de solidarité et le respect de la procédure de licenciement devraient alors suffire pour reconnaître que le licenciement repose sur des critères réels et sérieux. Il n'y aurait plus besoin de motifs pour des licenciements économiques, le contrat unique créant une présomption automatique de cause réelle et sérieuse. Pourquoi alors un employeur qui veut se séparer d'un salarié pour motif individuel ne procéderait-il pas à un licenciement pour motif économique, puisque celui-ci n'a plus besoin de motif et ne peut plus être contrôlé par le juge ? C'est donc la porte ouverte à tout.

Diapo Flexibilité souhaitée par les employeurs
- Le contrat unique à durée indéterminée MAIS
licenciement sans contrainte
Ou bien la flexibilité sous toutes ses formes
Reclassement et formation par l'Etat

Espérons que ce contrat ne verra jamais le jour, et si par malheur il est remis sur la sellette, il faudra tout faire pour l'empêcher d'exister. Il faudra se battre contre ceux qui disent, je cite Serge Dassault : "La précarité, c'est la vie . La précarité c'est bon pour l'emploi, or l'emploi c'est bon pour la vie ». Ce que veulent jusqu'ici nos patrons, c'est permettre le licenciement sans rendre compte à personne, et surtout pas à un juge, ne plus payer de préavis ni d'indemnité de licenciement et laisser à la charge de la société le soin de s'occuper du chômeur.

Il y a donc une multiplicité de formes de contrats de travail qui occasionnent la précarité tout en rendant possible la flexibilité de l'emploi et du temps de travail (divers aménagements souvent contraires aux intérêts du salarié), sur un champ très large qui ne cesse de s'étendre. On commence aujourd'hui à chercher les solutions au problème qui risque de prendre de l'ampleur et on évoque de plus en plus la flexisécurité.

Or, la flexisécurité repose dans son concept, jusqu'ici tout à fait théorique, sur des bases tout autres. Selon Vladimir Spidla, Commissaire européen tchèque à l'emploi «la flexisécurité ne veut pas dire sécurité de l'emploi, mais **sécurité pour la personne**, au cours de différentes étapes de son parcours professionnel. L'objectif n'est pas d'éviter les licenciements collectifs mais de s'assurer que ceux qui ont perdu leur emploi en trouveront un autre aussi rapidement que possible et qu'ils recevront dans l'intervalle un revenu de soutien. » Etc. Un miroir aux alouettes ou une esquisse d'une orientation possible à exploiter sérieusement pour définir les termes pouvant assurer au moins autant de sécurité que de flexibilité ? Notons que l'article 82 du « Manifeste altermondialiste » propose le « **rattachement des droits sociaux à la personne** et non à la situation professionnelle». La plateforme des associations de chômeurs et de précaires revendique, quant à elle, l'accès de tous et toutes à **un statut de vie sociale** et professionnelle garantissant un revenu individuel minimum ayant pour référence SMIC, ainsi que la création d'un fonds national, interprofessionnel et mutualisé afin de financer la mise en place d'un tel statut.

Voyons maintenant où nous amène la communication du 30 mars 2007 de la Commission européenne pour emploi et affaires sociales, en développant la Stratégie européenne pour l'emploi (le SEE - composante essentielle de la stratégie de Lisbonne) en ce qui concerne la flexisécurité, appelée dorénavant FLEXICURITE.

Début et extraits du communiqué /souligné par l'auteur

« La flexicurité, ou comment répondre aux questions liées à la mondialisation et à la démographie en combinant flexibilité et sécurité

La flexicurité est une nouvelle façon d'envisager la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail. Elle est fondée sur la constatation que la mondialisation et le progrès technologique entraînent une évolution rapide des besoins des travailleurs et **des entreprises**. Ces dernières subissent une pression accrue qui les amène à s'adapter et à commercialiser plus rapidement leurs produits et leurs services. Pour pouvoir rester sur le marché, elles doivent adapter en permanence leurs méthodes de production et leur main-d'œuvre. Cela oblige les entreprises à aider leurs travailleurs à acquérir de nouvelles compétences. Quant aux travailleurs, c'est leur capacité et leur volonté d'adaptation qui sont de plus en plus sollicitées. Parallèlement, les travailleurs savent que les restructurations d'entreprises ne sont plus rares, et qu'elles sont même devenues une réalité quotidienne. La protection de l'emploi qu'ils occupent pourrait ne plus suffire, voire s'avérer néfaste dans certains cas. Pour pouvoir planifier leur vie et leur carrière, les travailleurs ont besoin d'un nouveau type de sécurité, qui leur permette de rester sur le marché du travail et d'affronter les changements auxquels ils sont confrontés. Ce nouveau type de sécurité ne doit pas se limiter à un emploi précis, mais porter plutôt sur les transitions d'un emploi à l'autre.

La flexicurité constitue une tentative de concilier ces deux besoins fondamentaux. Elle encourage la conjugaison d'une flexibilité accrue des marchés du travail et d'un taux d'emploi élevé à une sécurité des revenus; elle est donc perçue comme la réponse à la question, qui se pose à l'Union européenne, de

savoir comment maintenir et améliorer sa compétitivité tout en préservant son modèle social.

La flexicurité peut se définir, plus précisément, comme une stratégie politique destinée à améliorer en même temps la flexibilité du marché du travail, de l'organisation du travail et des relations d'emploi, d'une part, et la sécurité d'emploi et de revenus, d'autre part.

La flexicurité délaisse la notion de l'emploi au profit d'une notion de sécurité de l'employabilité

.....Les mesures ne seront efficaces que si les travailleurs reçoivent les moyens de s'adapter au changement, de rester sur le marché du travail, de progresser dans leurs vie professionnelle....

.....La stratégie de Lisbonne révisée favorise les réponses actives aux questions posées par la mondialisation.....

.....Aussi la Commission européenne ne compte-t-elle pas appliquer une « recette » universelle mais plutôt lancer les pistes.....

.....Le processus de consultation doit s'achever en avril 2007 par une grande conférence organisée à Bruxelles. La communication sera examinée par le Conseil des ministres, qui devrait pouvoir donner un ensemble de principes communs d'ici la fin 2007.

Les avancées de la Commission semblent être une solution rêvée, mais pour le moment elles ne sont qu'un concept vide, puisqu'elles ne désignent aucune issue concrète. Elles partent d'ailleurs d'un constat d'adaptation nécessaire des entreprises au monde en évolution permanente (au monde libérale), d'une nécessité donc de donner davantage de flexibilité à ces entreprises. Mais faut-il encore que les salariés y trouvent aussi tout leur compte !! Pour que cette proposition soit crédible, il faudrait tout de même en estimer le coût, même approximatif et indiquer avec précision la nature des moyens financiers correspondants. Qui payera, qui gèrera, public ou privé ? Les cotisations patronales seront modulées comment ? Etc., etc.

A notre avis : il ne faut certainement pas fermer les yeux sur toutes ces avancées, mais au contraire les suivre très attentivement, surtout quant à leur applications (non applications) concrètes, d'y apporter notre pierre, nos critiques

Et même s'appuyer là-dessus contre toute proposition de « contrat unique » dont nous avons esquissé le danger

Suivre aussi attentivement des réactions des syndicats, des patrons, des salariés, et établir un véritable observatoire, des rapports, des contre-propositions ...

Diapo 7

Réponse possible

Sécurité sociale professionnelle

- Des droits -collectivement organisés, attachés à la personne
 - transférables
 - opposables à tout employeur public ou privé

/Le sommet social tripartite (Barroso – Spidla – Vanhanen, Premier ministre de la Finlande) réuni en octobre 2006 s'est donnée pour but « d'encourager des représentants syndicaux et patronaux de haut niveau à étudier les moyens de concilier politiques actives du marché de travail, modalités contractuelles possibles, éducation et formation tout au long de la vie professionnelle.....

En France, une rencontre sur ce sujet entre CGT – CGC - CFDT – CFTC a eu lieu le ...Des termes tels que « socle de garanties interprofessionnelles » (continuité, progressivité de salaire, de la carrière, de la formation,...), « transférables et opposables aux différents employeurs » , « mutualisation financière des risques », « contrat de transition professionnelle »,... ont été lancés

Des modalités précises, applicables dans divers secteurs professionnels, de cette flexibilité sécurisée - flexisécurité – flexicurité - semblent très difficiles à définir et nécessiteraient des réformes profondes notamment du système de formation et d'accompagnement des personnes sans emploi : davantage de moyens pour les structures chargées de reclassement, des liens plus étroits entre les entreprises et les agences de placement, mise en place des mécanismes de prévention et d'anticipation des difficultés des entreprises, un système de formation continue plus axée sur la reconversion (sachant pourtant que la formation peut être une solution individuelle, mais elle ne peut créer des emplois qui n'existent pas), etc. Peut-être bien des pistes à exploiter très concrètement et largement afin que tout le parcours professionnel puisse être pris en compte (sécurisé !) juridiquement et, surtout, sur le plan financier pour que ce concept ne reste pas lettre morte ou encore la tarte à la crème des discours néolibéralistes. La flexibilité en elle-même n'est pas non plus créatrice d'emploi et la protection de l'emploi a peu d'influence sur la croissance d'emploi. Dans tous les cas, l'acte de licenciement quel que soit son motif doit être soumis au droit et son irrégularité doit être sanctionnée.