



# TRAVAIL ET DROITS DE L'HOMME

Rapport au congrès présenté par  
Marie CÉVÉ<sup>1</sup> et Michel SAVY  
Juin 2005

Ce rapport est dédié à François-René BUHL et Madeleine REBÉRIOUX

---

<sup>1</sup> Marie CÉVÉ est un pseudonyme utilisé par un membre du comité central pour des raisons professionnelles

# Travail et droits de l'Homme

## Introduction

Le travail, et plus particulièrement le travail salarié, tient une place centrale dans le fonctionnement global de notre société, dans la construction et la reproduction du lien social. Il est au centre des représentations que la société se fait d'elle-même et a contrario les exclus sont largement d'abord des exclus du travail.

La question de la place, du sens et du rôle du travail est au cœur du débat politique : les rapports au gouvernement se succèdent, les textes législatifs et réglementaires portant sur la "réforme" de la protection sociale et du droit du travail font l'actualité. Plus au fond, l'insécurité sociale alimente l'insécurité civile et les libertés sont en cause quand le pouvoir politique fait de la pénalisation de la pauvreté et d'une conception sécuritaire du maintien de l'ordre sa première réponse à la crise sociale.

L'analyse des relations entre crise sociale et crise de la politique est donc une préoccupation récurrente de la LDH. En 1993, à l'initiative de sa présidente Madeleine Rebérioux, la Ligue a renouvelé sa réflexion avec la notion de citoyenneté sociale. Elle a aujourd'hui décidé de mettre, comme telle, la question du travail à l'ordre du jour de son congrès national de juin 2005.

\*

Le contenu du travail change profondément, son organisation, son statut et son sens même sont à réévaluer. Le "modèle salarial" mis en place au moment des Trente Glorieuses, avec sa conception et sa pratique des droits économiques et sociaux, est caduc. Conçu pour une société de plein emploi, il résiste mal à la crise récurrente qui ralentit la croissance, maintient un chômage de masse, creuse les déficits publics, etc. La France est un pays riche (elle est la cinquième puissance économique avec 1 % de la population mondiale), elle est l'un des pays qui attirent le plus les investissements étrangers mais elle obtient les moins bons résultats en Europe en termes de lutte contre le chômage et contre les exclusions.

Pour traiter des droits économiques et sociaux aujourd'hui, il faut remonter en amont, inscrire ces questions dans les transformations du système économique et du modèle productif qui en est actuellement le cœur. Après une longue période d'expansion qui fut en Europe celle du compromis keynésien et d'un certain "État providence", puis après une période de restructuration et de croissance ralentie, le capitalisme est en effet entré dans une nouvelle phase. Le modèle de la production flexible se diffuse dans l'ensemble de l'appareil productif, il modifie le rapport salarial lui-même, pour mieux

s'inscrire dans une concurrence mondialisée soumise à une logique quasiment exclusivement financière.

La question des rapports entre le travail et les droits s'inscrit ainsi dans une histoire, dans l'Histoire. L'indivisibilité des droits civils et politiques et des droits économiques, sociaux et culturels, reconnue par la LDH dès 1936, fut établie par la Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948 dont le ligueur René Cassin fut le principal rédacteur: "Toute personne en tant que membre de la société [...] est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité". C'est en ce sens que la LDH maintient en particulier la revendication du droit au travail, constitutionnellement consacré en France depuis 1946. Si la LDH n'a pas à prendre position dans un débat sur la nature du système économique, qui appartient aux partis politiques, elle est légitime, en revanche, à affirmer que toute politique économique et sociale doit conduire à la satisfaction des droits consacrés par la DUDH tout comme par le Pacte des droits économiques, sociaux et culturels de New York de 1966.

La Ligue des droits de l'Homme aborde ces problèmes à sa manière : sur la base de son appareil d'analyse et de ses valeurs, sans nostalgie pour un ordre révolu, il lui faut explorer des solutions d'avenir conformes à sa conception des droits.

## **1. Le travail, une notion historique**

La place et le sens du travail ne sont pas fixes, on pourrait même organiser toute une lecture de l'Histoire, sur la longue période, autour de ces questions.

Sans se lancer dans un tel projet, on sait qu'à l'époque antique le travailleur est un esclave, tandis que l'homme libre dispose de son temps pour exercer ses activités de citoyen. Le concept même de travail est une production historique graduelle et, somme toute, assez récente. Au fil des siècles, la perception sociale du travail émerge et évolue. Une fois identifié comme source des richesses, facteur de production primordial, il ne relève plus exclusivement de la malédiction. La fourniture du travail reçoit la contrepartie d'un revenu.

Le statut du travail se fait enfin plus contradictoire : objet de l'exploitation et fondement de l'aliénation, il est aussi, avec la pensée, l'essence même de l'Homme, le premier moyen de sa réalisation et de son autonomie. Cette contradiction vaut encore aujourd'hui. Les utopies et les projets d'émancipation de l'ordre ancien visent précisément à faire ainsi basculer le sens du travail. Ces notions peuvent sembler très abstraites, on verra qu'elles marquent clairement le contenu du travail et la manière dont il est vécu et elles se reflètent dans les enquêtes qui en rendent compte.

Dans la période et avec le vocabulaire actuels, il convient de distinguer entre activité, travail et emploi. L'activité est le terme le plus générique, il vaut pour des actes aux finalités multiples, qu'elles relèvent de la production, de la consommation, de la reproduction sociale, des loisirs au sens le plus large, etc. Les activités ne relèvent pas toutes d'une logique utilitariste. Le travail, au sens où nous l'entendons dans ce rapport, a une finalité économique, il vise à la création d'une richesse additionnelle (produit ou service, marchand ou non marchand, dans la sphère publique ou domestique). Enfin, l'emploi désigne la place et le statut affectés à un travail productif régulier, assorti d'une rémunération, dans une structure relativement stable : le salariat en est l'expression dominante aujourd'hui (représentant 56 % de la population active en 1900, le salariat passe à 83 % en 1975 et à 90 % aujourd'hui). Un certain nombre de droits se sont progressivement attachés à l'emploi. Et c'est l'instabilité de l'emploi qui remet précisément en cause tout cet édifice.

Le travail demeure ici la notion fondamentale. Si l'activité économique est la production et la distribution de richesses (biens et services), le travail humain, travail vivant ou "travail cristallisé" dans le capital productif (capital matériel des machines et capital immatériel des logiciels informatiques et des brevets) en reste la source principale.

Le contrat de travail sous-jacent au salariat a son origine dans le droit civil : "l'anéantissement de toute espèce de corporation" par l'article 1<sup>er</sup> de la loi Le Chapelier instaure la liberté du travail (le droit de travailler, qui n'est nullement le droit au travail) comme principe fondamental. Cette loi place dès lors le travailleur dans une position d'égalité juridique avec son employeur en niant l'inégalité de fait du rapport de travail. Le droit civil s'impose par le contrat de louage de service dans lequel les deux parties sont à égalité : "la faculté de travailler est un des premiers droits de l'Homme. Ce droit est sans doute la première propriété la plus imprescriptible". Dans cette conception, le travail se réduit une marchandise qui obéit à la loi de l'offre et de la demande.

Peu à peu et sous la pression des luttes sociales, le droit social s'est toutefois construit en dérogeant aux règles générales du droit civil. Après la mise en place de la société industrielle et le développement d'une misère ouvrière qui mettait en péril la reproduction même de la main d'œuvre, le droit prend acte de l'inégalité des parties contractantes d'abord pour protéger les plus faibles, en commençant par les enfants, les femmes enceintes, etc. La loi du 22 mars 1841, fixant l'âge d'admission dans les usines à 8 ans et limitant la durée journalière du travail à 8 heures pour les enfants de 8 à 12 ans, constitue la première intervention de l'État dans les relations du travail. Le Second Empire devra tirer la conséquence de l'échec de la répression des grèves en reconnaissant enfin le droit de coalition. La III<sup>ème</sup> République se chargera ensuite de donner un cadre juridique à la création des syndicats professionnels en 1884. En reconnaissant le droit à l'action collective l'État accepte de fait l'inégalité des parties au contrat de travail.

En 1907, la Cour de cassation reconnaît le lien de subordination entre employeur et salarié, inhérent à tout contrat de travail. Le code du travail, base du droit du travail, naît en 1910. Ces évolutions traduisent le passage progressif du principe de la liberté de travailler (le droit de travailler) à celui du droit du travail. Ceux qui n'ont que leur force de travail pour vivre ne peuvent accéder à la sécurité que donne la propriété (un des droits fondamentaux pour les Constituants de 1789), d'autres formes de protection doivent donc lui être substituées. Les contrats de travail sont alors soumis à des règles collectives (tout n'est pas contractuel et négociable) et un ordre public de protection, garanti par l'État, se met en place. La journée de travail a été pour la première fois limitée pour tous à 11 heures par la loi du 30 mars 1900.

Tandis que l'assurance individuelle est remplacée par des systèmes d'assurance collective pour faire face aux aléas de la vie, le travail devient source, voire source unique, des droits sociaux. Cette évolution trouve son aboutissement dans le modèle établi pendant la période dite des "Trente Glorieuses", de l'après-guerre aux années 1970, modèle du "compromis fordiste" (sur lequel on reviendra) qui donne à l'emploi salarié la place centrale.

Après le droit de travailler, puis le droit du travail, se construit progressivement la notion de droit au travail qui figure dans le préambule de la Constitution de 1946. Il s'agit d'un droit programmatique, dont l'effectivité est toujours à assurer, mais essentiel : l'exercice de la citoyenneté sociale est à cette condition, et d'autant plus que le système de protection est précisément construit sur la base du travail, en particulier du travail salarié. Il existe ainsi un rapport de réciprocité entre le droit au travail et le travail en tant que créateur de droits.

Si le salariat n'a jamais été aussi majoritaire, la crise économique et la modification des rapports de force sociaux viennent pourtant bouleverser l'équilibre antérieur et déconnecter travail et protection : c'est le cas avec le RMI (revenu minimal d'insertion), puis avec la CMU (couverture maladie universelle). Doit-on y voir un retour à l'assistance ou au contraire les premières avancées vers des droits sociaux plus universels ? Ces dispositifs prennent en tout cas acte de la déconnexion entre protection sociale et stabilité de l'emploi.

## **2. La crise de la société salariale**

Avec la mondialisation, pour désigner ainsi le stade actuel de l'internationalisation de l'économie, les contraintes de concurrence et les exigences de rentabilité des capitaux se durcissent et s'élargissent à une échelle inédite. Les individus, les investissements, les techniques, les informations, les marchandises et les services peuvent se déplacer de plus en plus aisément et, au-delà des entreprises, ce sont les pays, les systèmes économiques et sociaux, qui sont ainsi mis en concurrence.

La croissance économique mondiale est bien réelle, même si l'émergence de nouveaux pays industrialisés (après les premiers "dragons" asiatiques, la Chine, l'Inde, le Brésil...) n'entraîne pas tous les pays du Sud. Les inégalités s'accroissent entre pays développés et pays "moins avancés" (c'est l'euphémisme du vocabulaire international) et, souvent, à l'intérieur des pays eux-mêmes (y compris en France).

Contradictoirement, l'interdépendance croissante donne aussi naissance à des échanges, des solidarités impossibles naguère. La LDH est partie prenante, depuis leur lancement, aux forums sociaux mondiaux et aux forums sociaux européens et y joue un rôle original et actif en intégrant la problématique des droits de l'Homme dans la réflexion collective (sans se cacher les difficultés apparues et les dysfonctionnements à corriger). On est progressivement passé de l'antimondialisme à l'altermondialisme avec une critique alimentée par des propositions alternatives. Il demeure que la mondialisation se déroule sous l'influence d'une tendance générale à la financiarisation de l'économie. Dans chaque entreprise, la logique financière l'emporte sur la logique industrielle, le pouvoir n'appartient plus tant aux managers qu'aux actionnaires qui font prévaloir leurs exigences de rentabilité à court terme. Celles-ci impliquent un déplacement structurel du partage de la valeur ajoutée, au détriment des salaires, qui alimente la crise des débouchés. Le caractère spéculatif de cette croissance se traduit par l'éclatement périodique de bulles financières aux effets dévastateurs pour l'économie réelle, tandis que le risque d'une vaste "crise de système" n'est pas écarté.

La France n'échappe pas à cette logique. La société française est, profondément, structurée par les enjeux économiques et sociaux, même si les préoccupations idéologiques, culturelles ou religieuses occupent souvent le devant de la scène (comme le montrent les débats en cours sur la laïcité, l'avenir de l'école, la montée du racisme et de l'antisémitisme, les engagements internationaux de la France, etc.). La crise politique de la société française, nourrie par l'insuffisance des projets des partis ou l'abstention croissante aux élections peut être mise dans cette perspective : toute proposition innovante est a priori rejetée si elle ne s'inscrit pas d'emblée dans les exigences de la mondialisation économique...

#### **a) Les changements dans l'économie et dans l'organisation du travail**

Au fil des décennies, les structures de l'emploi et du travail ont connu un total bouleversement, en basculant à partir des années 1970 de l'industrie (secteur secondaire) vers les services (secteur tertiaire) tout comme aux XIXe et XXe siècles l'industrie avait remplacé l'emploi agricole (et établi le salariat comme rapport social dominant).

Dans ce mouvement séculaire, la période actuelle voit la diffusion d'un nouveau modèle productif (le "toyotisme") qui remplace celui qui avait permis l'expansion des "Trente glorieuses" et le dispositif social qui lui était associé (le "fordisme"). La

production flexible remplace la production de masse. Le poids de l'industrie reste important, avec 30% de l'emploi salarié, mais son organisation et sa structuration ont été totalement modifiées pour permettre la différenciation des produits par l'innovation, la qualité, la disponibilité (voir notamment le recul de l'emploi ouvrier dans ce secteur et la croissance des emplois répertoriés dans le secteur des services). La fabrication est désormais guidée par les fluctuations du marché, ce que le vocabulaire professionnel traduit par des formules telles que le "pilotage par l'aval", le "juste à temps", la gestion "à flux tendus", etc.

La relation avec le client atteint une intensité inédite, elle fait de la flexibilité un impératif de la production, elle rapproche l'industrie et les services. Ces derniers, qu'ils soient destinés aux personnes ou aux entreprises, qu'ils soient publics ou privés, marchands ou non marchands, forment un ensemble disparate largement majoritaire dans l'emploi total. Ils posent des problèmes de gestion nouveaux, à commencer par la mesure de leur production et de leur efficacité.

Fondamentalement, la flexibilité est à la source de l'individualisation des fonctions et du travail. L'éclatement des statuts, la différenciation du contenu des postes, la substitution des notions de compétence et de "savoir-être" à celles de qualification et de savoir-faire notamment pour les recrutements, le passage d'obligations de moyens à des obligations de résultats, l'avancement "au mérite" et non à l'ancienneté, la différenciation des salaires et des primes sont autant d'évolutions qui pèsent sur la place des salariés dans l'entreprise.

Toutefois, le contenu du travail n'évolue pas de manière homogène, il est marqué par l'intellectualisation, la polyvalence, la responsabilisation et l'enrichissement des tâches pour certains salariés et par la déqualification pour beaucoup d'autres. La différenciation des postes ne touche pas seulement les cadres. La solidarité collective entre les salariés recule ainsi devant la flexibilité, la précarité et la mise en concurrence interindividuelle pour acquérir plus de responsabilités, de meilleures rémunérations ou simplement pour conserver son emploi. L'éclatement des collectifs de travail est parfois une stratégie de gestion délibérée, qui s'appuie sur les formes flexibles d'organisation que sont la filialisation et la sous-traitance d'activités annexes de l'entreprise. Elles affaiblissent les possibilités de contre-pouvoir et d'expression de droits et accentuent l'isolement des salariés. L'individualisme social, souvent observé, a ainsi sa source au sein même du rapport de travail et de production.

Ces changements sont-ils le résultat des nouvelles technologies, les "TIC" (techniques d'information et de communication) ? Celles-ci permettent des formes de gestion jusqu'alors impossibles, par exemple pour la logistique, le contrôle des flux d'information et de produits, indispensable à la production flexible. Elles sont bien au service des nouvelles organisations mais ne les déterminent pas mécaniquement (puisque les mêmes techniques sont utilisées, de par

le monde, dans des organisations socio-économiques profondément différentes).

Quant à la baisse séculaire du temps de travail, elle se poursuit : au cours des deux derniers siècles, la durée du travail est passée de 3 000 heures à 1 600 heures par personne et par an, et les 35 heures s'inscrivent dans cette tendance. Mais son prolongement s'accompagne de la diffusion de formes atypiques de travail : le dimanche, la nuit, en fonction des fluctuations de la clientèle, à domicile, etc. Au-delà de la durée hebdomadaire du travail, on constate un raccourcissement de la vie totale de travail avec le recul de l'entrée sur le marché du travail du fait de l'allongement des études et de l'avancement de l'âge de la retraite, lui-même souvent anticipé par les départs (choisis ou subis) en préretraite et les licenciements de travailleurs âgés.

- Pour ce qui est des conditions de travail, les enquêtes montrent, malgré les nouvelles technologies et le passage à une économie de services, la persistance des efforts et des risques physiques (exposition à des produits cancérigènes et plus généralement dangereux, port de charges lourdes, positions pénibles, rythmes contraignants). On constate parallèlement la montée de la fatigue psychologique liée aux exigences, souvent contradictoires, de responsabilisation, de compétitivité, de rentabilité et de qualité et des maladies correspondantes : stress, syndrome anxio-dépressif, parfois jusqu'au suicide. La combinaison du travail répétitif, des contraintes de rythme et d'un effort d'attention soutenue, notamment dans le secteur tertiaire, se traduit par l'augmentation des troubles musculo-squelettiques (T.M.S.). Du fait d'une politique trop fréquente de déni, de silence et d'absence de prévention, la santé au travail demeure un problème majeur de notre société.

- La différenciation des conditions et des statuts se traduit ainsi par une différenciation des situations individuelles des salariés, en termes de stabilité, de rémunération, de perspectives d'évolution (et de capacité à anticiper sur les changements à venir), etc. Les individus intériorisent ces situations, ceux qui sont en situation de réussite le doivent à leur talent, ceux qui échouent sont responsables de leur échec. Leur personnalité même est en cause, la dépression devient ainsi une maladie professionnelle typique de la période actuelle. Ceci ne justifie pas pour autant la tendance de nombreuses entreprises à "psychologiser" à outrance les rapports professionnels et les conduisent à ne voir qu'un problème individuel et médical dans une souffrance engendrée par l'organisation globale du travail.

- En comparaison avec d'autres pays, la France se caractérise par une relative faiblesse du mouvement syndical, en termes de nombre d'adhérents, mais aussi par la forte légitimité de celui-ci à négocier des accords impliquant employeurs, employés et pouvoirs publics dans un système tripartite. La loi et la convention collective viennent ainsi encadrer le contrat. Pour autant, les organisations syndicales souffrent évidemment de l'instabilité et de la vulnérabilité croissante des salariés et sont, comme les autres associations, touchées par l'individualisation des situations et des



comportements, avec une tendance des salariés à ne faire appel à elles ou à ne s'engager que ponctuellement, en cas de problème.

Les décisions gouvernementales récentes - réforme des retraites, remise en cause des 35 heures et du droit du travail notamment en facilitant des licenciements collectifs - aggravent ces évolutions. En amoindrissant les garanties, elles contribuent à intensifier le travail de ceux qui en ont un, elles accentuent la précarité, mais elles n'amènent pas pour autant de résultats positifs. Au contraire, le taux de chômage retrouve ses sommets. La place des jeunes et des travailleurs plus âgés dans la population active est significative des choix opérés, la France ayant parmi les plus hauts taux de chômage des jeunes en Europe (en dehors de ceux qui prolongent leurs études) et de prétendue "inemployabilité" des seniors.

## **b) Les discriminations et les inégalités dans le travail**

### **• Les inégalités entre les femmes et les hommes :**

Ces inégalités dans le travail sont une dimension à la fois spécifique et représentative des inégalités sociales. L'emploi féminin se concentre dans un nombre limité de secteurs, principalement consacrés aux services (santé, éducation, travail social, services aux personnes, etc.). Les femmes y exercent souvent des fonctions prolongeant, dans la sphère professionnelle, leurs fonctions traditionnelles dans la sphère domestique. Il est vrai que cette spécialisation sexuée des tâches est précocement intériorisée par les femmes elles-mêmes : alors que leurs résultats scolaires sont aussi bons, voire meilleurs, les filles sont moins nombreuses que les garçons à choisir les filières scientifiques, les classes préparatoires aux grandes écoles. Ce décalage montre le rôle que devraient jouer ici l'éducation et une politique volontariste. Il en résulte que les écarts de salaires entre hommes et femmes (27 %) procèdent à la fois d'une différence de qualification et d'une différence de rémunération à qualification égale (soit 6 % à 15 %). S'y ajoute la plus forte proportion de femmes travaillant à temps partiel, de manière "choisie" dans le cadre d'un partage sexué traditionnel des tâches domestiques ou de manière subie, du fait de l'employeur.

Au fil des ans, l'accession des femmes aux positions de cadre progresse (45 % des cadres sont aujourd'hui des femmes), mais un "plafond de verre" persiste et empêche leur accès aux postes de direction. Les perspectives démographiques et la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs (comme le BTP ou les transports) amènent cependant certaines entreprises à mieux utiliser la main-d'œuvre féminine et à encourager son accès aux responsabilités professionnelles (y compris en mettant au service des schémas contemporains de la production - relation de service, gestion des conflits et contradictions - les "qualités" culturellement assignées aux femmes). La situation n'est donc pas entièrement figée, et les salariés plus jeunes et plus diplômés s'avèrent mieux à même d'intégrer ces changements. Les stéréotypes, tant féminins que masculins ont la vie dure et il y a encore du chemin à parcourir jusqu'à l'égalité..

Ce chantier ne peut être découplé de celui d'une meilleure articulation des temps de vie et notamment d'un autre partage des rôles au sein de la sphère domestique.

- **Les discriminations raciales ou ethniques :**

L'entreprise est également le siège des autres discriminations sociales, selon les critères ethniques, raciaux ou socioculturels que l'on rencontre aussi pour l'accès au logement et à d'autres fonctions et services publics et privés. À diplôme égal, les jeunes diplômés enfants d'immigrés connaissent un niveau de chômage très supérieur à celui du reste de la population, les difficultés continuent à s'accumuler dans les "quartiers". Dans un récent rapport, un grand patron proposait de rendre anonymes les curriculum vitae de candidature à un emploi pour éviter les rejets immédiats sur la base du nom, du lieu de naissance ou d'habitation ou de la couleur de peau constatés par des enquêtes. On ne peut se laisser bernier par de tels écrans de fumée qui ne font que déplacer le problème. Ces discriminations sont le résultat de l'inefficacité des politiques dites d'intégration conduites depuis une trentaine d'années et qui n'ont pas notamment pu ou su s'adapter aux conséquences du passage d'une immigration de main-d'œuvre à une immigration familiale.

- **Les discriminations et inégalités dans la qualité de l'emploi**

La qualité de l'emploi est ressentie de façon particulièrement contradictoire, voire paradoxale. Les enquêtes montrent, d'une part, une montée des maladies professionnelles (physiologiques et psychologiques) et une aggravation des conditions de travail. Parallèlement, elles mesurent un sentiment très majoritaire de satisfaction de la part de ceux qui détiennent un emploi, avec un indice moyen de 85 % de satisfaits. Cet indice s'interprète de façon relative et non absolue : les régions où le chômage est plus fort montrent une plus grande satisfaction de la part de ceux qui ont un emploi. Il fait aussi apparaître une plus grande satisfaction dans les métiers de responsabilité et de création, souvent accessibles aux plus qualifiés et aux plus diplômés, et une insatisfaction importante dans les métiers d'exécution, moins qualifiés et moins "intéressants", surtout s'ils sont pénibles.

On comprend ainsi l'enjeu essentiel du développement des compétences et de la formation tout au long de la vie : il fait le lien entre le contenu du travail pour chaque salarié et la stratégie pour l'Europe tracée lors du sommet de Lisbonne en 2000, celle de l'"économie de la connaissance" sous réserve que l'on n'en reste pas aux mots et que l'on se donne enfin les moyens de construire une réelle Europe sociale. De ce point de vue, les premiers bilans de la "Stratégie de Lisbonne" sont accablants.

### **c) L'éclatement du statut de salarié**

Le statut des travailleurs est marqué, massivement, par la poursuite de l'extension du salariat et, simultanément, le statut de salarié éclate. La salarisation se poursuit alors que la société salariale se dissout.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) reste majoritaire mais le contrat à durée déterminée (CDD) devient le modèle pour l'embauche notamment des jeunes. Les formes atypiques d'emploi se développent rapidement, pour toutes les tranches d'âge : contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel choisi ou subi, stages de formation rémunérés et non, contrats d'insertion-revenu minimal d'activité (RMA), contrats aidés, etc. Le nombre de CDD a été multiplié par 6 en 20 ans et celui des contrats d'intérim par 4. Aujourd'hui 13% des salariés sont sous ces différents statuts précaires, soit près de 3 millions de personnes.

La diversification des statuts ne se cantonne aux formes du salariat. Alimenté par l'externalisation d'un nombre croissant de tâches par les entreprises qui, selon la formule en vogue, se concentrent sur leur métier de base, le travail indépendant est un aboutissement dans la flexibilité et l'individualisation. Naguère réservés à des secteurs spécifiques (par exemple, aux métiers du spectacle), l'intermittence et l'entreprenariat individuel se multiplient et préfigureraient un modèle d'avenir généralisable, remplaçant le salariat. Certains théoriciens des organisations d'employeurs évoquent publiquement cette hypothèse, sinon ce projet.

La précarité permet diverses formes d'exploitation. Des revenus professionnels procurés par des activités pendant toute l'année se situent en dessous du seuil de pauvreté. Plus d'un quart de ces revenus sont inférieurs à 1 000 euros par mois, insuffisant pour vivre décemment, à la manière des "working poors" britanniques. Il convient d'ailleurs de noter que parmi ceux-ci 40% ne sont pas des salariés.

La compétition interindividuelle conjuguée à l'insuffisance d'organisation collective accroît les tensions dans les entreprises et l'ignorance du droit du travail, les abus pouvant aller jusqu'au harcèlement moral.

L'éclatement des statuts et la différenciation des marchés du travail débouchent ainsi sur de nouveaux clivages à l'intérieur de la main d'œuvre, entre : les travailleurs "permanents", compétents et intégrés, pour qui la question de la place et du sens du travail reçoit une réponse positive ; les "précaires", alternant périodes de chômage et de travail, population vulnérable pour qui la réforme des droits sociaux est essentielle face aux aléas de la vie ; enfin, les "marginaux", prétendument "inemployables" (selon une formule inacceptable) qui sont renvoyés à la solidarité pour ne pas dire à l'assistance.

Chômage, sous-emploi, précarité de l'emploi et bas revenus : entre 15 et 20 millions de personnes, soit entre le quart et le tiers de la population, vivent en situation de fragilité extrême.

Le travail garde cependant sa force primordiale de lien social, de définition de la place et du rôle des individus dans la société. A contrario, on mesure le sens et la valeur du travail à l'aune de la perte d'emploi dont les conséquences sont gravement destructrices au plan identitaire et familial : sentiment d'exclusion (hors du lien social, le temps du chômeur est un temps vide et non un temps libéré), perte de l'estime de soi, effet négatif au plan familial, sans omettre les conséquences financières. D'autre part, demeure pour beaucoup une crise du sens : pour qui, pour quoi travailler ? Il faut donc surmonter la conception du travail comme une pure souffrance (dont il faudrait réduire au minimum la place dans la vie) pour au contraire en amplifier le contenu positif (comme moyen de réalisation de soi, d'insertion sociale, de solidarité) : le bonheur ne réside pas dans un choix entre l'"être" et l'"avoir", il se construit aussi dans le "faire".

### **3. Travail, pensée unique et choix de société**

La construction et la déconstruction des droits s'inscrit dans un mouvement social, économique et politique de longue période.

#### **a) Travail et contexte socio-politique**

Jusque dans les années 1970, l'ensemble de la vie sociale et politique était structuré autour d'un affrontement intégrateur, la vieille opposition entre capital et travail que l'on retrouvait aussi dans le champ politique. Mais le contexte était celui du plein emploi, de la croissance économique avec les gains de productivité du taylorisme, d'ascension sociale pour le plus grand nombre.

L'intégration sociale s'opérait autour du consensus productiviste, du keynésianisme, de l'"État providence" assurant protection sociale et services publics. Le travail comme tel n'était pas en cause, au contraire, il faisait l'objet d'une appropriation contradictoire : les luttes pour les salaires et les conditions de travail s'accompagnaient souvent d'un sentiment de fierté de la compétence professionnelle et du "travail bien fait". La croyance majoritaire dans le progrès (plus ou moins graduel, réformiste ou révolutionnaire) entraînait tous les membres de la société avec l'intégration massive des femmes et des immigrés dans un marché du travail salarié en expansion. On pourrait cependant mettre un bémol à cette vision idyllique car, aujourd'hui comme hier, la mobilité sociale reste la même. 50% des fils de cadres le sont à leur tour contre 10 % qui deviennent ouvriers et, pour les ouvriers les chiffres sont inversement les mêmes (ces chiffres n'ont quasiment pas évolué dans des enquêtes conduite de 1970 à 1993). Pire, malgré la massification du secondaire, le modèle éducatif persiste à reproduire les inégalités sociales : la moitié des enfants ouvriers ont au mieux un CAP ou 1 BEP et seulement 1% d'entre eux accèdent aux grandes écoles

Vers la fin des "Trente glorieuses", la précarité s'est installée durablement au cœur même du système productif. Les clivages politiques se sont recomposés, avec le mouvement de mai 1968 marqué à la fois par un mouvement social exceptionnel et par l'irruption d'aspirations plus individualistes des nouvelles classes moyennes, puis avec l'échec du "socialisme réel" du modèle soviétique, la fin de la guerre froide et la revanche néo-libérale. Pendant la période récente, le traitement de la crise sociale, de la libéralisation et de l'ouverture à la concurrence mondiale n'a pas assez clairement différencié les familles politiques. La montée des risques et des incertitudes diffuse un sentiment de précarité au-delà de ceux qui sont directement touchés. Les mécanismes d'intégration sociale se grippent, les inégalités augmentent, des poches de pauvreté enferment une part croissante de la population dans une marginalisation cumulative. Les "perdants" de ces mécanismes d'exclusion et de discrimination se replient alors sur des identités locales (territoriales, ethniques, religieuses) qui font le jeu de la communautarisation d'une part de la société.

Pour autant, aucun retour en arrière n'est possible. Peut-on vraiment, du reste, regretter l'organisation taylorienne du travail industriel ? La main d'œuvre actuelle ne semble guère prête à s'en contenter ou même à l'accepter, comme le montrent les pénuries de candidats à l'embauche, en dépit de la pression du chômage, dans les secteurs où les conditions de travail sont réputées les plus mauvaises. Il faut sortir de la crise par le haut.

## **b) Les droits sociaux fondés sur l'emploi remis en cause**

Historiquement, les droits sociaux sont liés à l'emploi et non à la personne employée. Ils ont en effet été conçus durant une période de faible chômage et de stabilité de l'emploi, l'assurance chômage suffisant alors à assurer un revenu à celui qui était privé d'emploi un certain temps.

Aujourd'hui, l'extension de la précarité oblige à changer de modèle. Acceptant la mobilité professionnelle comme une valeur positive ou du moins comme une contrainte ambivalente, il faut se demander comment conjuguer mutabilité du travail, maintien de l'employabilité tout au long de la vie et continuité des droits, pour que chaque individu puisse maîtriser son parcours professionnel et se projeter dans l'avenir.

Les réponses actuelles ne sont pas satisfaisantes : on assiste à une déconstruction progressive des systèmes de protection sociale, sans solution de remplacement autre que la précarisation et l'appel au marché au nom de la "réforme" (dans le vocabulaire politique, le mot réforme a provisoirement changé de bord...). Tous les piliers de la protection sont successivement réexaminés et remis en cause : chômage, retraite, santé, conditions de travail, droit du travail, etc.

Ces choix sont largement imposés par le gouvernement et le patronat, même si quelques avancées par la négociation sociale semblent encore possibles comme l'a montré l'accord sur la formation

professionnelle. Mais cet accord est une exception et sa mise en œuvre est loin d'être réalisée, la règle est le tarissement du dialogue. Il n'y a plus rien à négocier pour le patronat, au niveau national comme au niveau européen, les discussions sont renvoyées au niveau des entreprises et non des branches ou des interprofessions, pour des raisons évidentes de rapport de forces.

Une telle orientation n'est pas conjoncturelle. Alléger les coûts sociaux pour renforcer la compétitivité des entreprises est une stratégie constante de la pensée libérale. Le discours "réformateur" veut faire passer les droits sociaux pour les avantages acquis de salariés nantis. La précarisation serait le mode pertinent de gestion de la main d'œuvre pour permettre aux entreprises d'être compétitives dans la concurrence mondiale. Il faudrait plus généralement rendre la société plus « flexible », encourager le goût du risque pour soutenir la croissance et créer de l'emploi. Les protections (le droit du travail et la protection sociale) auraient pour effet d'entraver l'accès à l'emploi ou à tout le moins de ne pas y inciter. Mais, si le théorème selon lequel "les profits d'aujourd'hui font les investissements de demain et les emplois d'après-demain" n'est pas nouveau, il n'est hélas guère démontré par les faits. Après des années de politique libérale - communautaire comme nationale -, on constate la persistance du chômage, des inégalités, de l'exclusion et la montée corrélative de la violence.

### **c) La solidarité sociale, socle de l'efficacité économique**

C'est bien une conception pessimiste de la société, où la loi selon laquelle les individus forts réussissent et les faibles sont écartés est inéluctable. Cette réussite individuelle est du reste principalement liée à des qualités personnelles, elle ne résulte guère de mécanismes collectifs. L'intervention publique pour corriger ces mécanismes est au mieux inefficace, au pire perverse, et il conviendrait donc de rejeter l'idée même d'ordre public social. L'intégration de toute la population dans un projet collectif mettant le travail et l'emploi parmi ses principes centraux est renvoyée au domaine des utopies (des "idéologies" comme on dit maintenant), ou est prosaïquement considérée comme un coût, coût excessif que les entreprises n'ont plus les moyens de supporter dans la compétition mondiale.

Le libéralisme économique n'est pas porteur de projet : c'est une conception "procédurale" et non "substantive", où l'intérêt général ne serait que la somme des intérêts particuliers. La lutte pour la survie dans la compétition mondiale et selon ses règles est en soi une fin. Cette observation ne saurait pourtant nous conduire à une vision économiste des sociétés contemporaines, à la manière de la théorie de la "fin de l'histoire" (qui se dissoudrait dans l'économie de marché et la démocratie parlementaire !). Les événements mondiaux, qu'il n'y a pas lieu pour autant de ranger sous le signe simpliste du "choc des civilisations", montrent assez combien l'idéologique et le politique gardent toute leur force...

Le prétendu réalisme économique de la pensée libérale n'est pas une fin en soi ne comportant aucune alternative. Ce modèle est au contraire pervers, contre-productif.

Du point de vue microéconomique, la précarité raidit les capacités d'adaptation de la main d'œuvre et limite la flexibilité recherchée. Ici encore, les pratiques de gestion des entreprises sont contraires à leur propre intérêt. La fragilisation de l'emploi, y compris celui des cadres, est contradictoire avec l'objectif revendiqué d'engagement professionnel, de motivation, d'initiative.

Du point de vue macroéconomique et du bouclage des circuits financiers, les pratiques individuelles des entreprises (licenciements, mises à la retraite anticipées) alourdissent les charges sociales collectives dont elles souffrent et se plaignent. Elles augmentent les dépenses de solidarité et les inégalités alors même qu'elles veulent voir réduire les impôts. De façon plus générale et plus grave, considérer le travail, ressource de long terme primordiale, comme une variable d'ajustement est source de gâchis immenses.

Du point de vue social, la Ligue a depuis longtemps fait l'analyse selon laquelle la crise du travail et le chômage alimentent la précarité, l'exclusion, la marginalité, la violence, et les antidotes que sont le repli individuel ou son contraire apparent le communautarisme, au détriment d'une appartenance citoyenne à la société. Il ne s'agit pas là d'un a priori : les enquêtes sociologiques les plus récentes valident cette analyse et invitent à en tirer les conséquences.

#### **d) d'autres alternatives existent : les comparaisons internationales**

Les pratiques constatées en France ne sont pas universelles, d'autres logiques sont à l'œuvre dans d'autres pays capitalistes mais gouvernés et gérés autrement. Les pays nordiques sont un exemple en vraie grandeur (et non une utopie) de compétitivité internationale fondée sur une protection sociale très étendue.

Les deux termes, présentés en France comme contradictoires (les protections seraient un fardeau), sont au contraire complémentaires. L'attention individuelle accordée à tout demandeur d'emploi, par la rémunération de formations et de reconversions effectives, garantit l'"employabilité", la sécurité et la mobilité de la main d'œuvre adaptée à la fois à une industrie "high tech" exportatrice et à des services publics collectifs de haute qualité aux personnes. Outre leur effort en matière de formation initiale et permanente, ces pays sont aussi ceux qui consacrent la plus forte part de leur production nationale à la recherche d'une part, à la coopération internationale et à l'aide au développement d'autre part. Le modèle nordique ne se transposerait pas à l'identique au contexte français. Par exemple, si une proportion importante des "seniors" est maintenue dans l'emploi à des âges élevés (jusqu'à 67 ans), sur la base d'une définition adaptée du contenu et de l'organisation du travail, un tel âge limite est couramment considéré en France comme excessif. Il nous faudra explorer des solutions nuancées, prenant en compte la

diversité des parcours et des situations. Cet exemple ne nous dispense donc pas de chercher nos propres solutions, mais il est riche d'enseignements : nous devons désormais chercher les bonnes idées et les "bonnes pratiques" partout où elles sont, réfléchir avec les organisations syndicales aux pistes qu'elles esquissent et engager les coopérations et les alliances nécessaires pour avancer notamment au niveau européen.

Bien d'autres exemples peuvent alimenter le débat. Les choix de gestion sont en effet largement ouverts. Aux États-Unis la forte diminution des accidents du travail est résultat de l'engagement des milieux professionnels qui a conduit à la mise en place d'une politique publique volontariste.

Au modèle nordique, on peut en Europe opposer le modèle britannique, qui fonctionne effectivement avec une monnaie forte, un faible chômage, une croissance économique soutenue par un accroissement de l'investissement public. Mais la société britannique est aussi celle de la plus grande flexibilité, de la précarité généralisée, de l'indigence des services publics, des travailleurs pauvres et des inégalités sociales croissantes et qui se reproduisent.

L'avenir est donc plus ouvert qu'on ne le suppose souvent avec le débat tel qu'il est conduit en France. Il y a lieu d'élaborer des projets politiques ambitieux à la hauteur des enjeux. La conjoncture démographique pourrait du reste y aider, sans en attendre de résultats mécaniques. Le retournement des tendances démographiques, avec le départ à la retraite de la génération du baby boom et l'entrée sur le marché du travail de classes d'âge moins nombreuses, pourrait en effet modifier le fonctionnement du marché du travail et diminuer, à terme, le chômage. Déjà, certains secteurs (hôtellerie - restauration, bâtiment, transports,...) ont des difficultés à recruter et sont amenés à faire des efforts nouveaux, se tournant vers la main d'œuvre féminine pour des métiers réputés masculins, ou cherchant enfin à recruter les "jeunes des quartiers" que l'on prétendait naguère inemployables. Tout comme le chômage, la prétendue pénurie de main d'œuvre est une construction sociale, elle peut recevoir des solutions.

De telles améliorations ne sont pas acquises, certains préféreraient une ouverture sélective à l'immigration de main d'œuvre qualifiée - au risque de priver les pays d'origine de leur main d'œuvre la plus dynamique et la plus compétente - pour maintenir un volant de chômage qui n'a pas à leurs yeux que des inconvénients.

#### **4. Objectifs pour une politique alternative**

Un regard politique sur les questions du travail est ainsi légitime et nécessaire. Il doit prendre en compte la diversité d'exercice du travail sous toutes ses formes et ses conditions concrètes. La valeur du travail est en effet très différente selon les catégories socioprofessionnelles, les sexes, les âges, etc., et en particulier selon son contenu effectif, la part d'initiative, de création, de



réalisation de soi, ou au contraire d'assujettissement et de pénibilité qui lui est liée. Cette perception évolue dans le temps, avec le passage d'un monde agricole à un monde industriel puis de services, d'un univers économique et social local à une mise en connexion globale, d'une production principalement matérielle à la croissance de sa part immatérielle notamment informationnelle, d'un process répétitif et d'une activité réflexive, etc.

#### **a) Réduire le chômage de masse**

Contrairement aux apparences, l'objectif de réduction du chômage n'est pas consensuel. Si tous les gouvernements le mettent formellement parmi leurs priorités, la politique de l'emploi et ses effets sur le taux de chômage ne sont pas les mêmes d'un gouvernement à l'autre. Pour certains employeurs qui mettent la gestion individuelle des entreprises avant toute considération collective, le chômage n'est pas sans avantage : il pèse sur les rémunérations, sur les capacités de négociation des organisations syndicales, et alimente la précarisation qu'ils croient nécessaires à la flexibilité.

La baisse du chômage ne réglerait pas tous les problèmes, la société souffre d'autres maux qui appellent aussi d'autres réponses. Pour autant, le chômage est au cœur de la crise sociale et des mécanismes d'exclusion (par exemple, des jeunes issus de l'immigration) et de leurs conséquences en cercle vicieux. C'est un indicateur central, sur lequel il faut juger la qualité des politiques publiques et le comportement des agents privés. On a déjà dit les tristes performances françaises, à l'échelle européenne, en la matière.

Il convient, enfin, de repousser le raisonnement de faux bon sens opposant l'augmentation du niveau d'emploi et celle du niveau de salaire, au nom de la compétitivité internationale. Ici encore, les comparaisons internationales sont instructives : les pays à fort taux d'emploi en Europe occidentale ne sont pas les pays à plus faible salaire, sans même citer l'exemple des nouveaux pays membres de l'Union. L'insuffisance des revenus engendre l'insuffisance des débouchés et donc le ralentissement de l'activité et de l'emploi. La croissance économique était plus vive et le taux d'emploi plus élevé quand, en France, le partage de la valeur ajoutée entre les salaires et les profits faisait une meilleure part aux salaires. Aujourd'hui en France, les écarts dans le partage des richesses et dans l'échelle des salaires ne cessent de s'amplifier.

#### **b) Augmenter le taux d'activité**

Non seulement le taux de chômage parmi les actifs est élevé, mais le taux d'actifs (la part des personnes en mesure de travailler, qu'elles occupent ou non un emploi) est faible par rapport à l'ensemble de la population en âge de travailler.

L'entrée sur le marché du travail de nombreux jeunes est repoussée à plus tard, du fait de la formation initiale plus longue (ce qui est généralement positif) mais aussi sous le double effet du chômage

général qui dissuade les candidatures et des discriminations qui se concentrent sur certaines catégories.

Le problème se retrouve, en d'autres termes, à l'autre bout de la durée de vie active. Le taux d'activité des salariés plus âgés est en France parmi les plus bas, alors même que les entreprises et le gouvernement ont décidé l'allongement de la durée des cotisations donnant droit à une retraite complète. Les entreprises envoient massivement ces travailleurs en préretraite, reportant ainsi sur la solidarité collective la solution financière de leurs erreurs de gestion ou de leurs difficultés conjoncturelles. Elles peuvent de la sorte remplacer des salariés qualifiés mais ayant acquis au fil des ans un niveau de salaires supérieur au minimum légal par de plus jeunes, moins payés et pour lesquels ils bénéficient d'importantes réductions de charges sociales. Et déplorer simultanément l'alourdissement des charges...

Quant au financement des retraites, il est lié, parmi d'autres paramètres touchant à la politique de solidarité, à la proportion relative des actifs et des inactifs et donc à la durée du travail tout au long de la vie. Il faudra tôt ou tard tenir compte de l'allongement historique de l'espérance de vie des hommes et des femmes (en bonne santé !), ce qui ne pourra se faire sans réformer le contenu du travail et établir une véritable mutabilité des travailleurs jusqu'au bout de leur trajectoire professionnelle.

Il faut donc poser la question de la socialisation des richesses, du sens des prélèvements obligatoires, de la répartition entre cotisations sociales et fiscalité. La protection sociale est une partie du salaire qui permet la reconstitution de la force de travail et donc la reproduction du capital : elle ne sert pas à payer les salariés à ne rien faire comme le prétendent encore certains membres du patronat. Le chômage réduit la masse salariale distribuée et, a contrario, le développement de l'emploi permet une autre distribution des richesses entre salaires et profits. La protection sociale pourrait être fiscalisée comme l'est l'éducation si, avec la mise en œuvre de la CMU, on entre dans la logique d'un droit universel à la santé tout au long de la vie.

Enfin, la question quantitative du taux d'activité ne se dissocie pas de celle de la qualité des emplois créés : la solution ne consiste pas à contraindre les chômeurs à accepter n'importe quelle offre, ni à multiplier de nouvelles formes de domesticité et de sous-prolétariat comme aux États-Unis ou au Royaume Uni. De ce point de vue, le développement des services aux personnes doit être suivi de près. L'augmentation du taux d'activité appelle une amélioration de la nature des emplois (en termes de contenu, de formation, de stabilité, de salaire, de conditions de travail, de compatibilité entre la vie au travail et hors travail) répondant aux compétences et aux aspirations de la population.

### **c) Faire face aux besoins nouveaux**

Des besoins non satisfaits immenses existent dans notre société : soins aux personnes, santé, enseignement, culture, loisirs,

tourisme, hôtellerie, transports, commerce, entretien du cadre de vie sont autant de débouchés pour les candidats à l'embauche actuels et à venir.

- L'économie des services constitue en effet un enjeu particulier, que ceux-ci s'adressent aux entreprises ou aux personnes. Le volume potentiel d'emplois supplémentaires y est considérable et s'amplifiera encore avec le vieillissement général de la population. Ces emplois de proximité supposent généralement une relation immédiate avec le destinataire du service et ne sont donc pas délocalisables. Pour ce qui est des services aux personnes, et en particulier aux personnes âgées, leur développement s'est jusqu'à maintenant largement opéré dans un cadre d'économie sociale et de soutien public, en particulier des collectivités locales. Les entreprises s'intéressent maintenant à ce marché sous réserve qu'il devienne rentable ou du moins solvabilisé par les financements nécessaires publics, directs ou indirects adéquats. Massivement, les dispositions fiscales actuelles ne font qu'encourager le développement du travail domestique indépendant. Cette dernière formule conforte les inégalités sociales, puisque seules les catégories sociales les plus favorisées ont les moyens d'y avoir recours et bénéficient alors des allègements d'impôts correspondants. Le chèque universel, nouveau palliatif inventé par le gouvernement, tel qu'il est conçu actuellement est loin de répondre à l'inégalité d'accès à ces services. Mobilisant un savoir-être et un savoir-faire spécifiques, au cœur du lien social, ces métiers doivent voir leurs compétences et leurs qualifications reconnues et justement rémunérées. Encore une fois, la comparaison avec les pays nordiques, qui assurent la fourniture de ces services à travers une organisation collective qualifiée et professionnelle, est instructive. On rappellera à cet égard que ces pays se caractérisent par une échelle des salaires qui est une des plus courtes du monde (dans un écart de 1 à 7). Faute d'accompagner le développement et l'accès de tous à ces services pour l'ensemble de la population, la croissance de ce domaine d'activités deviendra un facteur supplémentaire de précarité du travail.

- À côté des services aux personnes, d'autres secteurs productifs manquent de main d'œuvre et doivent se réformer pour attirer de jeunes salariés. C'est le cas du transport ou du bâtiment, qui devront modifier le contenu du travail pour répondre aux aspirations actuelles et sortir d'un recrutement presque exclusivement masculin. L'égalité professionnelle entre hommes et femmes progressera à cette occasion, et l'on sait que ses avancées profitent habituellement aux deux sexes.

- De manière générale, il faut en finir avec la notion terrible d'"inemployabilité". C'est un chantier difficile mais crucial, prioritaire dans l'attribution des moyens pour réinsérer les populations en difficulté et prévenir les basculements vers des situations de moins en moins réversibles. Les enquêtes montrent que la valeur du travail dans notre société est plus grande encore pour ceux qui en sont privés. Faciliter l'accès à l'emploi et développer l'insertion par l'activité économique sont les véritables solutions qui doivent bénéficier des moyens nécessaires.

#### **d) Prendre au sérieux les objectifs de Lisbonne**

On entend souvent dire que notre société manque de projet politique. Ce n'est que partiellement vrai, de bonnes idées sont disponibles et même parfois émises par les instances gouvernementales, au niveau national ou européen. Le problème est qu'elles ne sont souvent que de vaines paroles, des promesses que l'on n'essaye même pas de tenir.

La place de l'Europe dans la division internationale du travail va continuer de changer. On ne peut ni nier la mondialisation, ni en attendre passivement les conséquences. Le développement économique des pays émergents est, en soi, une bonne chose, mais on ne saurait se résigner à une désindustrialisation de l'Europe.

Le Sommet européen de Lisbonne, en 2000, a ainsi fixé une stratégie fondée sur l'"économie de la connaissance". Elle établit un lien fort entre croissance, emploi, complémentarité indispensable du progrès économique et du progrès social, développement de la formation et de la recherche pour alimenter les nouvelles industries et services de l'économie de l'avenir. Sans nostalgie pour l'industrie taylorienne qui fit jadis sa force, l'Europe devrait ainsi développer les activités avec un fort contenu d'innovation, quels que soient les secteurs concernés. Dans une telle perspective, la première ressource est la main d'œuvre, sa qualification et sa compétence individuelle et collective. La formation est plus que jamais une priorité, tant pour promouvoir l'égalité des chances que pour assurer la compétitivité : l'économique et le social sont, ici encore, indissociables.

La compétitivité de telles productions à fort contenu technique ne repose pas tant sur le coût des facteurs de production (il n'est heureusement pas question de s'aligner sur les niveaux de salaires en Asie) que sur la qualité des services et des produits, sur l'efficacité de l'organisation, sur la recherche et le développement scientifique et technique.

La stratégie énoncée à Lisbonne comporte aussi sa dose de libéralisme : elle préconise l'ouverture au marché des grands services publics en réseau (énergie, télécommunications, transports,... ) comme le seul mécanisme susceptible d'en assurer l'efficacité... Quant à la méthode, c'est celle de la Méthode Ouverte de Coordination (MOC) consistant seulement à organiser l'émulation réciproque par comparaison des pratiques exemplaires : ni coordination, ni engagements fermes.

Est-il alors étonnant que ces paroles ne se traduisent pas dans les faits ? La Commission européenne, ainsi que le Sommet des chefs d'État et de gouvernement, constatent aujourd'hui que le niveau de dépenses en recherche et développement ne progresse pas, que "l'Union européenne doit impérativement réduire son taux de chômage global qui atteint actuellement un niveau inacceptable" (mars 2004). On sait par exemple le traitement, aberrant dans une telle perspective, que le gouvernement français appliqua naguère au budget de la recherche, jusqu'à ce qu'un mouvement de mobilisation des

chercheurs, compris et soutenu par l'opinion, amène le Président de la République à désavouer son Premier ministre..

La question est loin d'être réglée et une mise en œuvre exigeante des engagements de Lisbonne s'impose, pas seulement en France du reste. Prendre au mot cette stratégie de développement, affichant l'articulation entre l'économique et le social, ne consiste pas à tomber dans une béatitude naïve, mais à s'en saisir pour mettre les gouvernants en face de leurs engagements et étayer nos propres propositions.

## **5. Propositions**

Face à un tel changement du système économique dont le cœur même est l'organisation du travail, la défense des acquis sociaux des périodes antérieures peut être légitime mais elle est en tout état de cause insuffisante, et promise à l'échec si elle ne s'accompagne pas de propositions nouvelles.

### **a) Emploi durable, sécurité, mobilité et flexibilité**

Une économie fondée sur l'innovation est, plus qu'une autre, flexible. Notion rencontrée tout au long de cette analyse, la flexibilité est la pire et la meilleure des choses, selon la manière dont elle est recherchée : la précarité de la main d'œuvre est une forme d'ajustement, la polyvalence qualifiée en est une autre. Quoi qu'il en soit, l'accent mis plus que jamais sur l'innovation fait de la transformation permanente des produits et des process une caractéristique centrale du modèle de production à venir. Le contenu du travail en est directement touché, et implique un effort permanent de remise à niveau, de formation tout au long de la vie. Il faut plus que jamais valoriser la formation continue, inciter l'ensemble des catégories socio-professionnelles à y avoir recours (et ne pas la réserver presque entièrement aux cadres) et rompre avec les habitudes trop fréquentes de formation alibi, n'intervenant que pendant les phases de recherche d'emploi, sans projet professionnel et donc avec une efficacité médiocre.

Deux thèses inverses s'affrontent ici : les droits des salariés sont-ils un obstacle à l'adaptation, bridant la flexibilité et la croissance ou, au contraire, une protection efficace ne facilite-t-elle pas la reconversion, la mobilité acceptée par les travailleurs puisque les garantissant contre le chômage ?

Si l'on retient la deuxième option en voyant dans les droits une condition propice au changement, il faut refuser la précarisation et sa conséquence fatale, l'assistance. Disjoint du travail et de l'emploi, le revenu minimal n'est qu'un pis aller temporaire. Il ne peut jouer de rôle d'insertion puisque le travail demeure au cœur du mécanisme d'appartenance sociale. Il faut viser à restaurer la valeur du travail en y donnant vraiment accès par la formation et le droit permanent à reconversion.

Quelques principes peuvent ici nourrir la réflexion : dans un univers professionnel en perpétuel changement, le droit de savoir est primordial. Il ne suffit pas qu'un travailleur soit protégé des conséquences les plus graves des mutations technico-économiques (chômage, détérioration de la santé et des relations sociales), il faut qu'il puisse anticiper sur ces évolutions et maîtriser son évolution professionnelle en fonction de ses choix propres : en étant informé, avec le degré de précision requis et dans les délais appropriés, des éléments économiques et techniques qui influent sur les conditions fondamentales de l'exercice du travail. Le droit d'être protégé se nourrit du droit de savoir et veille à ce que les évolutions ne s'opèrent pas de façon irréversible au détriment des salariés, sous la forme de la perte définitive de l'emploi ou du cantonnement dans des fonctions qui ne permettent ni pérennité de l'emploi, ni perspectives, ni réalisation de soi. Enfin, l'entreprise est une collectivité associant plusieurs composantes : les salariés doivent aussi avoir le droit d'agir, en relation avec les autres "parties prenantes" sur les conditions d'exercice du travail et leur évolution.

Le champ d'exercice de ces droits embrasse le travail dans toutes ses dimensions : le processus de travail, objet de projets permanents de réorganisation et de reconfiguration de la part des directions d'entreprise ; la définition des compétences, qui complète la définition de la qualification et parfois s'y substitue ; l'évaluation et la mesure du travail, avec la fixation d'objectifs à atteindre dans une période définie ; la gestion prévisionnelle des effectifs et enfin, la relation de service, qui constitue l'interaction entre l'entreprise et ses clients et influe fortement sur le contenu du travail.

## **b) Mobilité professionnelle et continuité des droits**

Sur cette base, les changements à mettre en place s'énoncent de façon logique. Il n'est plus possible aujourd'hui de faire carrière tout au long de sa vie dans une seule entreprise. Pour assurer la pérennité et la continuité des droits, il faut que ceux-ci soient moins liés à l'emploi occupé, désormais plus précaire et discontinu, et davantage à la personne, tout en maintenant le plus longtemps possible le lien entre le salarié et l'entreprise (y compris en période de reconversion).

Il faut alors, et cette tâche très grande ne peut être ici qu'évoquée, construire un nouvel équilibre entre droits individuels et droits collectifs, tenant compte de l'individualisation des parcours et de la différenciation des aspirations dans des négociations qui ne peuvent que demeurer collectives.

Il faut enfin concevoir le nouveau dispositif de droits de manière à couvrir toute la durée de la vie, en intégrant les différents temps sociaux alors que le temps de travail traditionnel représente une part de plus en plus partielle de la vie des individus, à côté des études initiales (qui s'allongent), de la formation permanente, des

congés parentaux, des années sabbatiques, des périodes de chômage et de recherche d'emploi, des stages, de la pré-retraite, etc.

### **c) Reconstruire des outils de dialogue civil et social**

Concevoir, mettre en place, gérer un tel dispositif passe par une gestion partagée des enjeux, associant "partenaires sociaux" traditionnels et nouveaux acteurs et notamment ceux de l'économie sociale.

Au niveau des entreprises, il faudra réexaminer la place respective de l'individu et du collectif en tenant compte du fait que de plus en plus de salariés aspirent à être « parties prenantes » à la gestion et à l'évolution de la firme avec les actionnaires et les gestionnaires. Les salariés ne sont pas une "ressource humaine" transférable comme le capital de l'entreprise. Contrairement à la théorie économique standard, le travail n'est pas seulement une "désutilité" pour ceux qui le fournissent, compensée par un salaire. Le temps de travail n'est pas une unité abstraite, il a un contenu, il y a une vie dans le travail et dans l'entreprise ! Important, dès lors, les droits individuels et collectifs dans l'entreprise, dans la relation complexe entre les droits du citoyen, que la loi garantit en toutes circonstances, et la subordination du salarié à l'égard de son employeur à travers le contrat de travail. L'exercice normal du pouvoir de commandement dans le cadre du lien de subordination ne doit pas être dévoyé et ne doit pas dégénérer en abus, ce que rappelle le législateur. L'un des concepts permettant précisément de limiter ce risque est celui de la dignité du salarié, thème sur lequel des avancées ont du reste été accomplies ces dernières années (en matière de liberté d'expression ou de respect de la vie privée). Amplifier et améliorer la pratique des évaluations et bilans d'entreprises, quant à leurs responsabilités sociales, nourrira utilement la connaissance et l'action en cette matière.

Les changements et la gestion doivent aussi s'accomplir au niveau des branches, des territoires, des instances interprofessionnelles, avec les employeurs et les syndicats mais aussi d'autres émanations de la société représentant d'autres « parties prenantes » : fournisseurs, usagers et clients, élus locaux, collectifs associatifs, riverains, autres entreprises et institutions des bassins d'emploi, retraités, formateurs, responsables de santé, etc.

### **d) Réaffirmer le rôle de l'Etat comme garant de l'ordre public économique et social**

Dans cette perspective de long terme, il faudra examiner et décider de la place et des forces respectives de la loi (c'est-à-dire du rôle de l'Etat garant de l'ordre public en matière économique et sociale), de la convention collective et du contrat.

- L'ordre public social :

Les comparaisons internationales montrent que plusieurs démarches sont possibles, alors la circulation des pratiques et des modèles s'intensifiera en Europe, tant du fait des institutions européennes que des échanges entre animateurs du mouvement social. Certains pays ont surtout recours à la voie normative de la loi (et ce serait plutôt la tradition en France), d'autres davantage à la négociation, ou à la diffusion de bonnes pratiques dont la légitimité procède de la coutume et de la jurisprudence. Aucun cas national n'est sans problème, et le modèle suédois a montré ses limites face à l'arrivée de travailleurs en provenance des nouveaux pays membres de l'Union, dont les entreprises n'avaient pas adhéré aux conventions collectives.

Dans le cas français où les droits des travailleurs se sont largement établis à travers l'élaboration du droit du travail, l'État doit évidemment garantir un socle indérogable de droits et veiller à leur effectivité notamment en donnant à l'Inspection du travail les moyens nécessaires pour exercer ses fonctions de veille et d'alerte et au Parquet les moyens de poursuivre les infractions relevées.

- L'ordre public économique :

Le rôle économique et social de l'État ne saurait du reste se limiter à cette fonction d'encadrement des relations salariales, aussi importante soit-elle. L'intervention publique demeure indispensable pour susciter et soutenir des activités nécessaires que le marché seul ne saurait créer, par exemple pour des projets de long terme engageant des investissements lourds à rentabilité financière incertaine au moins à court terme : recherche, infrastructures, etc. Une telle intervention s'appuie sur les entreprises publiques ou privées, qu'elles relèvent ou non du secteur marchand, mais aussi sur les associations, souvent les plus aptes à répondre à l'émergence de besoins sociaux nouveaux (pour les services de proximité et l'aide aux plus précaires). Elle inclut le "partenariat public-privé" qui émerge au niveau des politiques européennes.

### **e) Construire une Europe économique mais aussi sociale**

Même si la majorité des questions sociales relèvent théoriquement de la responsabilité des États membres de l'Union européenne, selon le principe de subsidiarité, la solution des problèmes ne peut s'élaborer seulement au niveau national. L'interférence entre le social et l'économique est évidente, mais les deux termes sont gérés de manière totalement différente : l'un est apparemment laissé à la compétence des États alors que l'autre est pleinement réglé par la politique communautaire de la concurrence.

Il faut souligner que l'absence quasi-totale de politique sociale européenne constitue, en soi, un choix politique et est le contraire d'une protection des spécificités nationales : elle aboutit à une mise en concurrence des systèmes sociaux par les capitaux mobiles,



qui vont s'investir là où les conditions sociales et fiscales leur sont le plus favorables. Cette concurrence aboutit logiquement au dumping social, ce dont certains chefs d'entreprises en France se plaignent ouvertement.

Il faut donc, conformément aux termes de la stratégie de Lisbonne, mettre explicitement en avant la cohérence nécessaire entre développement social et développement économique. Pour les partisans d'une telle avancée, il faut rechercher des alliances en Europe, établir des coopérations renforcées face aux pays les plus hostiles à toute politique sociale européenne. Il y a beaucoup à apprendre de l'expérience des autres pays, le passage à cette échelle d'organisation et d'action constitue une étape difficile mais nécessaire.

#### **f) Élaborer et protéger les droits des salariés au niveau mondial**

Si l'Union européenne est désormais, pour la France, le périmètre effectif d'élaboration et d'application d'un grand nombre de normes, s'appliquant directement ou à travers leur transposition dans le droit national, il importe aussi d'engager la construction d'un système plus large encore, au niveau international. Cette construction est d'autant plus nécessaire que l'économie se mondialise.

Pour la promotion et la protection des droits de l'Homme dans les entreprises, notamment transnationales la LDH, associée à la FIDH, participe à l'ébauche d'un processus déjà marqué par :

- une déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1977, réunissant les États membres de l'OIT, l'organisation d'employeurs et de travailleurs et des sociétés transnationales,
- le projet "Global Compact" de l'ONU énonçant neuf principes généraux qui se réfèrent à la Déclaration universelle des droits de l'Homme, à la déclaration de l'OIT sur les droits et principes fondamentaux, au sommet de Copenhague et à la déclaration de Rio sur l'environnement et le développement,
- l'adoption, en 2003, de normes relatives à la responsabilité sociale des sociétés transnationales et autres entreprises par la sous-commission des Nations Unies pour la promotion et la protection des droits de l'Homme. C'est dans cette perspective que la LDH a adhéré au forum sur la responsabilité sociale des entreprises.

La nécessité d'agir simultanément au niveau national, européen et international, en tenant compte des spécificités de chaque niveau et des décalages à prendre en compte, s'impose pour les années à venir.

#### **g) Faire du développement durable un enjeu de société**

L'expression "développement durable" existe depuis trois décennies, mais n'a pas encore reçu de contenu établi. Est durable un modèle de

développement associant les dimensions économique (le développement durable est un développement !), sociale (et l'économie de la connaissance ne fera qu'accroître l'importance du travail) et environnementale (quant à la consommation de ressources non reproductibles et à l'émission de polluants divers mettant en péril la qualité de vie, voire la vie, des générations actuelles et futures).

Les questions du travail sont ainsi liées à des enjeux touchant la collectivité mondiale toute entière (l'effet de serre et le changement climatique, par exemple, sont typiquement des problèmes "globaux") selon des perspectives de long terme. À côté des indicateurs économiques traditionnels, il devient nécessaire de se doter de nouveaux outils de mesures de la richesse. Cela vaut pour les entreprises, dont le bilan social doit désormais comporter un volet de contribution à la "durabilité" de notre développement. Cela vaut aussi pour la comptabilité nationale des pays et des régions du monde (telles que l'Union européenne), comme les Nations Unies ont commencé à le faire dans le cadre du PNUD avec de premiers "indicateurs de développement humain" et comme d'autres travaux le proposent déjà.

\*

Construire un système social reliant, au lieu de les opposer, les dimensions sociales et économiques, c'est engager une nouvelle dynamique économique, rétablir un nouvel équilibre des comptes sociaux, résorber le chômage, la précarité et l'exclusion. C'est ainsi assécher la source de la fragmentation sociale, de la violence et des réponses liberticides qui y sont apportées par le pouvoir en place qui conjugue libéralisme économique et répression sociale. Intervenir sur le terrain des droits économiques et sociaux tout autant que sur celui des droits civils et politiques est indispensable pour intervenir sur l'ensemble des droits et des libertés. C'est mettre en oeuvre la citoyenneté sociale.

La LDH entend lutter, face à cette "société de marché" et à cette régression qu'on veut nous imposer, pour mettre l'économie au service de l'Homme et non l'inverse, contribuer à construire une société plus égale, plus sûre, plus libre pour toutes et pour tous. Un chantier à long terme..

## Remerciements

Nos remerciements vont à tous ceux qui ont contribué à ce rapport et notamment :

- **Aux membres du groupe de travail :**

- . Christian CABANE
- . Isabelle CHAMBOST
- . Yves DURRIEU
- . Dominique GUIBERT
- . Claude KATZ
- . Noam LÉANDRI
- . Michel MINÉ
- . Medhi MOKHRANI
- . Cédric PORIN
- . François REYNAUD
- . Nicole SAVY

- **Aux personnes que nous avons auditionnées ou qui ont contribué au colloque du 29 janvier à Saint-Denis :**

- . Pascal BEAUVILLAIN
- . Jacques FREYSSINET
- . Jérôme GAUTHIÉ
- . Thiennot GRUMBACH
- . Rémi JOUAN
- . Anougleh KARVAR
- . Jean-Christophe LE DUIGOU
- . Dominique MÉDA
- . Françoise NALLET
- . Michel PIALOUX
- . Didier PRONOT
- . Gérard SANVICENS
- . Claude-Emmanuel TRIOMPHE
- . Pierre VELTZ
- . Claire VILLIERS

## Éléments de bibliographie

**Alternatives économiques** La mondialisation – Hors série n° 59 - 1<sup>er</sup> trimestre 2004

**Après demain :** La réforme de l'assurance maladie – octobre-novembre 2004

**Askanazy Philippe.**- Les désordres du travail.- Seuil, 2004

**Baudelot Christian et Gollac Michel :** Travailler pour être heureux –Fayard 2002

**Beaud Stéphane et Pialoux Michel,** Violences urbaines, violence sociale, Fayard, 2003

**Castel Robert :**

- Les métamorphoses de la question sociale - Fayard 1995

- L'insécurité sociale –Seuil 2003

**CFDT** - Le travail en questions – Syros –2001

**Conseil économique et social :** La place du travail Editions du JO -2003

**Duval Guillaume:** Le libéralisme n'a pas d'avenir La Découverte 2003

**Flacher Bruno :** Travail et intégration sociale - 2002

**Fridenson Patrick et Reynaud Bénédicte :** La France et le temps de travail –Odile Jacob - 2004

**Husson Michel:** Les casseurs de l'État social, La Découverte, 2003

**INSEE,** Données sociales, La société française, INSEE, 2002

**Kergoat Jacques, Boutet Josiane, Jacot Henri, Linhart Daniel** (sous la direction de) – Le monde du travail - La Découverte – 1998

**Eric Maurin :** L'égalité des possibles –Seuil - 2005

**MAUSS** (revue) - Travailler est-il (bien) naturel ? Le travail après la "fin du travail", La Découverte.- n°18 - 2001

**Méda Dominique :** Le travail - PUF- 2004

**Menger Pierre-Michel** - Portrait de l'artiste en travailleur, Seuil, 2002

**Michaud Yves** (sous la direction de) Qu'est-ce que la globalisation ? Odile Jacob -2004

**Mouvements (revue)** Guerre aux pauvres N°33-34 –mai juin juillet août 2004 (pages 134 à147- articles de Michel Maric et Valérie Cohen

**Mercure Daniel et Spurk Jan** (sous la direction de) Le travail dans la pensée occidentale –  
Les presses de l'université Laval - 2003

**Rigaudiat Jacques :** À propos d'un fait social majeur : la montée des précarités et des  
insécurités sociales et économiques - Droit social Mars 2005

**Supiot Alain.**

-Au-delà de l'emploi- Flammarion, 1999

- Le droit du travail.- PUF, 2004

**Veltz Pierre:** Le nouveau monde industriel –Gallimard 2000

**Wacquant Loïc :** Punir les pauvres – Contre-feux - Agone Août 2004

**Zarifian Philippe :** À quoi sert le travail - La Dispute - 2003

\*