



CDD, INTÉRIM, CNE, CPE

Quelles alternatives à la précarité et au chômage ?

Les luttes sociales du printemps 2006 contre le contrat première embauche (CPE), d'une ampleur historique, constituent la première mobilisation d'ensemble de la jeunesse et du salariat contre le chômage et la précarité. Ce mouvement social, qui a rassemblé étudiants, lycéens, salariés ayant un emploi et chômeurs, a montré, qu'il était possible de faire reculer le gouvernement sur un point essentiel grâce à son unité et à la capacité de rassemblement des syndicats, et cela malgré l'échec récent des luttes contre le démantèlement des retraites et de l'assurance-maladie.

Depuis trente ans, l'insécurité sociale (la précarisation du travail, du logement, etc.) ronge la société. Elle est la cause essentielle de l'aggravation des inégalités ; elle entrave les capacités de résistance et d'innovation sociale et affaiblit toutes les luttes sociales. Les jeunes, mais aussi les femmes, les immigrés, les salariés « d'en bas » (ouvriers, employés) sont particulièrement touchés. L'insécurité sociale met en péril la démocratie : la peur, le racisme, les replis identitaires font le jeu des partisans des « solutions » autoritaires.

La lutte contre le chômage et la précarité est un combat décisif, en France, en Europe et dans le monde. Le mouvement social doit avancer ses propres solutions. La précarité ne saurait en aucun cas être une réponse au chômage. L'un et l'autre ne pourront être éliminés sans remettre en cause le partage des richesses imposé par le capitalisme financier.

Il est urgent de changer de politique et de rendre effectif le droit à l'emploi théoriquement inscrit dans la Constitution française. Pas n'importe quel emploi : un emploi stable, normalement rémunéré, avec des conditions de travail décentes, pour des productions utiles et soutenables. C'est possible : pour contribuer au débat, Attac avance ses analyses et ses propositions.

1. La flexibilité est déjà là

Depuis 20 ans, les politiques néolibérales n'ont cessé de déréguler le marché du travail, aujourd'hui gangrené par la précarité. La flexibilité existe déjà massivement avec l'intérim, les CDD, le temps partiel imposé, les stages et contrats aidés. En France, le nombre de ces emplois précaires a augmenté de 2,5 millions en 20 ans : 1 700 000 salariés sont sur des CDD ; chaque jour 500 000 salariés sont au travail sur une mission d'intérim. Les jeunes constituent la majorité de ces précaires.

Chaque année, 800 000 à 900 000 salariés sont licenciés, la plupart titulaires de CDI. Les trois quarts le sont pour « motif personnel », un quart pour « motif économique ». Dans neuf cas sur dix (c'est-à-dire hormis pour les licenciements collectifs), les procédures sont

très simples : un entretien puis l'envoi d'une lettre de licenciement précisant les motifs. Le coût du licenciement d'un CDI dans les deux premières années est quasiment nul. Ensuite il augmente progressivement et peut représenter 1 à 2 ans de salaire pour des salariés ayant une certaine ancienneté. Pas de quoi ruiner des groupes qui croulent sous les profits.

« Oui, c'est facile de licencier, mais ensuite on risque gros devant les tribunaux » répondent les avocats de la flexibilité. C'est la fameuse « insécurité juridique » dont le Medef ne cesse de se plaindre. Or la notion même d'insécurité juridique est contestable. En outre, les juges civils n'ont leur mot à dire que sur les plans sociaux, qui ne concernent que les paquets de plus de 10 licenciements économiques dans les grandes entreprises, soit à peine plus de 10 % du nombre total de licenciements. Concernant les licenciements pour « motif personnel », seulement un sur cinq fait l'objet d'une contestation devant les prud'hommes. L'augmentation récente des litiges résulte uniquement de l'envolée de ces « licenciements pour motif personnel » : + 60 % entre 2000 et 2003. Car les directions des ressources humaines ont appris à contourner la législation sur les plans sociaux pour remplacer les licenciements économiques par des licenciements pour faute ou pour insuffisance professionnelle.

Avec le contrat nouvelle embauche (CNE) et le CPE, Dominique de Villepin a voulu supprimer l'obligation de motiver le licenciement. Mais, pour le CPE, la « rue » l'a renvoyé dans ses buts. En outre, un contentieux juridique est en train de se former au sujet du CNE.

2. Pas davantage d'emplois, mais envolée des profits financiers

Le CNE ne crée pas le moindre emploi supplémentaire, mais transforme des emplois stables en emplois précaires. Les comparaisons internationales ne révèlent aucun lien entre la flexibilité de l'emploi et les performances du « marché du travail ». Parmi les pays européens qui ont apparemment de bonnes performances en matière d'emploi, certains sont caractérisés par des contrats de travail protecteurs : c'est le cas de la Suède où le licenciement est fortement encadré. D'autres, comme le Royaume-Uni, ont au contraire beaucoup de flexibilité. L'emploi a certes progressé au Royaume-Uni, mais pas beaucoup plus vite qu'en France, et le recul du taux de chômage est surtout dû au découragement de nombreux chômeurs qui ne recherchent plus d'emploi, ainsi qu'au gonflement de la catégorie des « invalides ».

Quant au « modèle » danois, qui combine une grande facilité de licencier avec des indemnités de chômage très élevées, il constitue sans doute un modèle intéressant,

Quelles alternatives à la précarité au chômage ?

L'IMPACT DU CNE SUR L'EMPLOI : TRUCAGES ET BIDONNAGES

Pour prouver les vertus de la flexibilité, Dominique de Villepin et Jean-Louis Borloo s'appuient sur le « succès du CNE » : près de 400 000 embauches auraient été réalisées sous CNE d'août 2005 à mars 2006. Ils ont d'abord prétendu que ces emplois n'auraient pas été créés si le CNE n'avait pas existé. Or, sans le CNE, ces emplois auraient été créés, pour l'essentiel en CDD. Ils ont ensuite affirmé – sur la foi d'un sondage auprès de patrons de PME – qu'un tiers des embauches en CNE correspondent à des nouveaux emplois. Puis une étude « scientifique » de MM. Cahuc et Carcillo, largement reprise par la presse, a prétendu que le CNE, s'il était généralisé à toutes les embauches nouvelles, créerait 80 000 emplois. En fait, tout indique aujourd'hui que, malgré le CNE, l'emploi n'augmente pas plus vite dans les petites entreprises.

CE QU'ILS DISAIENT AVANT LE CPE...

« Il est impossible de mettre en lumière un impact positif sur le chômage des réformes du marché du travail dans le sens de la flexibilité et de la fluidité ». (OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 2004.)

« Force est de constater que cette plus grande flexibilité de l'emploi n'a pas permis une réduction significative du chômage » (Le sursaut. *Vers une nouvelle croissance pour la France*, groupe de travail présidé par Michel Camdessus, Paris, 2005).

mais il existait déjà au début des années 1990 lorsque le Danemark avait un taux de chômage à deux chiffres. En outre, de 1993 à 2003, avec cette fameuse « flexicurité », l'emploi a augmenté de 6 % au Danemark, alors que la France, avec son « modèle social » prétendument désuet et ses 35 heures, n'a créé « que » 11 % d'emplois supplémentaires... C'est en gonflant les préretraites et les stages de formation que le Danemark a réduit son chômage, tout comme les Pays-Bas en attribuant le statut d'invalides à 12 % de leur population active.

Qu'ils soient chômeurs de longue durée (en France), invalides (aux Pays-Bas) ou découragés (au Royaume-Uni), qu'ils soient CDD, intérimaires ou sur des contrats « jetables », les exclus et les précaires sont les victimes du même système économique impitoyable qui ne prend en considération que la rentabilité financière de court terme. Il s'agit de faire supporter intégralement le risque du marché par les salariés. Les actionnaires ne veulent pas voir leurs profits se réduire quand l'activité faiblit : ils exigent de pouvoir répercuter immédiatement les aléas des marchés sur les salariés, les sous-traitants et finalement sur toute la société. La précarisation est le moyen de soutenir et de stabiliser les niveaux extravagants de rentabilité aujourd'hui atteints par les grands groupes financiers.

3. Demain le « contrat unique » pour tous les salariés ?

Le véritable objectif du CPE, suivant en cela celui du CNE, n'était pas seulement d'accentuer la précarisation

de l'emploi des jeunes, mais aussi et surtout d'avancer vers le « contrat unique ». Le CNE et le CPE devaient permettre d'enclencher une véritable régression historique qui visait beaucoup plus largement le CDI. L'OCDE le dit par la voix de son économiste en chef Jean-Philippe Cotis : « *Le CPE, tel qu'il est, ne peut être qu'une première étape vers une unification des contrats de travail, car au bout de deux ans on entre à nouveau dans l'ancien système (celui du CDI) dont on pense qu'il est trop restrictif* ». Dominique de Villepin l'a confirmé dans un entretien au *Monde* du 30 mars 2006 : « *j'ai pensé que la Valda passerait mieux avec le CPE qu'avec le contrat unique* ».

Le statut protecteur du CDI est une conquête relativement récente. Il a fallu attendre 1973 pour voir apparaître en France un cadre légal et réglementaire concernant le licenciement individuel. Avant, il appartenait au salarié d'apporter la preuve du caractère abusif du licenciement prononcé par son employeur. On imagine les difficultés des salariés devant les tribunaux, par exemple lorsqu'il faut mobiliser les témoignages de camarades de travail eux-mêmes soumis-e-s à la pression de l'employeur. Car il existe une dissymétrie fondamentale dans la relation d'emploi entre l'employeur et le salarié : l'employeur dispose du pouvoir d'organiser le travail, et de révoquer le contrat de travail. Le salarié peut certes démissionner, mais encore faut-il que le marché du travail lui permette de trouver ailleurs un emploi aussi bien rémunéré.

La loi de 1973 oblige l'employeur à invoquer une « cause réelle et sérieuse » pour justifier le licenciement. « Réelle » : il doit s'agir d'une cause objective, reposant sur des faits précis et exacts. « Sérieuse » : il ne peut s'agir d'une faute légère, ou d'une difficulté économique passagère. La loi n'oblige cependant pas l'employeur à apporter la preuve de la cause réelle et sérieuse au salarié, mais laisse aux tribunaux le soin de trancher les éventuels litiges.

On cherche en vain la « modernité » dans des dispositifs comme le CNE et le CPE. Banaliser le licenciement sans cause réelle ni sérieuse, c'est simplement démanteler la loi de 1973 et liquider le CDI. Les salariés et leurs organisations syndicales ne s'y sont pas trompés, comme en témoigne leur très large participation au mouvement anti-CPE.

S'agirait-il de « lutter contre les inégalités » entre CDD, intérimaires et CDI, entre salariés précaires et salariés protégés, en instituant un contrat de travail unique ? Le Medef n'a évidemment aucune intention de renoncer au CDD et à l'intérim, que les partisans du contrat unique ne proposent d'ailleurs pas d'interdire. Le nouveau contrat n'aura donc d'unique que le nom. Son objectif ? Faire exploser le « noyau dur » du CDI, dont les règles protègent encore la majorité des salariés du secteur privé. Tous les salariés deviendront jetables. La menace permanente du licenciement arbitraire portera un coup sévère aux capacités de résistance et d'organisation collective des salariés.

DES SOLUTIONS SONT POSSIBLES

Le chômage et la précarité ne sont pas des fatalités du XXI^e siècle. Lutter contre ces fléaux demande de réorienter et de réorganiser l'activité humaine dans le but de satisfaire les besoins sociaux et écologiques. Cette urgence doit présider les politiques en France, en Europe, dans le monde.

Pour redonner du souffle à la construction européenne il faut la réorienter radicalement :

- Mener une tout autre politique économique : il faut en finir avec le « pacte de stabilité ». Il faut réformer la Banque centrale pour permettre aux Etats d'emprunter près de leur banque centrale ou de la Banque centrale européenne pour financer des investissements utiles et appliquer une politique de crédits différenciés favorisant la satisfaction des besoins écologiques et humains. Il faut augmenter le budget européen, notamment par une taxation des revenus financiers. Il faut une harmonisation fiscale européenne sur le capital et ses revenus afin de donner aux Etats et aux collectivités locales les moyens d'une politique répondant aux besoins environnementaux et sociaux. Une telle politique fiscale permettra la mise en œuvre de politiques européennes et nationales ambitieuses de développement des services et de l'emploi publics (ou associatifs subventionnés) : santé, éducation, petite enfance, personnes âgées, transports collectifs, logement social, culture, environnement ; ainsi que d'un développement massif des investissements publics et privés dans les domaines des énergies renouvelables, des économies d'énergie, de la recherche fondamentale et appliquée.

- Exiger la fixation de normes européennes : il faut fixer un SMIC dans chaque pays et établir un calendrier de convergence de ces SMIC ; harmoniser progressivement vers le haut (dans un délai de 5 à 10 ans) les normes sociales en matière de droits, de protection et de conditions de travail.

- Imposer aux entreprises une démocratisation et des critères écologiques et sociaux : les élus des salariés, en lien avec les parties prenantes extérieures (collectivités territoriales, associations de riverains et de défense de l'environnement, associations de malades...), doivent disposer de droits démocratiques afin de peser sur les choix stratégiques de production et d'investissement (nature, localisation...) et contraindre les entreprises à prendre en compte les conséquences des choix des technologies et des productions sur la santé des salariés, des populations, et sur l'environnement. Il faut imposer une responsabilisation sociale et environnementale des entreprises : chaque entreprise doit produire un rapport annuel détaillé et chiffré, avec des indicateurs standardisés, sur les conséquences

sociales (salaires, emploi, égalité professionnelle, conditions de travail, santé au travail) et environnementales (déchets, rejets polluants, émissions de GES,...) de son activité et de celle de ses sous-traitants, en Europe et dans le monde. Il faut organiser un système à financement public d'information et de vérification des rapports annuels des entreprises, et organiser l'information des consommateurs sur les coûts sociaux et écologiques des produits et des services. Il faut, enfin, transformer et renforcer considérablement l'intervention publique européenne et nationale à finalités sociales ou environnementales (normes, taxations, sanctions).

- Repenser les échanges internationaux : il faut organiser les échanges (capitaux, biens, services, technologies) avec le reste du monde selon des modalités de coopération et renoncer au libre-échange. Il faut privilégier les relations commerciales et financières au sein de blocs régionaux, et promouvoir une relocalisation sélective des productions, à la fois pour des raisons sociales (limiter la mise en concurrence des travailleurs) et environnementales (réduire les émissions de gaz à effet de serre). Nos marchés ne doivent pas être fermés aux pays du Sud. Mais toute ouverture doit s'accompagner d'une politique et de règles environnementales, de progrès social et de défense des droits de l'homme qui doivent prévaloir sur les règles de la concurrence. L'Union européenne et ses Etats membres doivent impulser une autre mondialisation, et pour cela s'engager dans le combat politique pour la mise en place d'impôt globaux : sur les transactions financières, sur les émissions de CO₂... Le combat contre le chômage et la précarité est aussi un combat mondial, il nécessite de sortir du néolibéralisme international.

Pour une sécurité de revenu, d'emploi et de travail : refonder le « marché du travail » en France

- Un CDI ou un statut pour tous : il faut abroger les dispositifs qui institutionnalisent la précarité (CNE, CDD, intérim). La norme du contrat de travail doit être le CDI (contrat à durée indéterminée) à temps plein, sauf temps partiel choisi et réversible. Il faut instaurer le droit au passage à temps plein pour tous les salariés qui subissent des contrats à temps partiel, très majoritairement des femmes ; il faut aussi supprimer les exonérations de cotisations sociales patronales pour les emplois à temps partiel. Il faut majorer fortement les heures complémentaires. Il est nécessaire d'élargir les droits des salariés des grands groupes aux salariés des sous-traitants, dans les domaines de l'emploi, des salaires, des institutions représentatives, de la négociation collective, de la santé-sécurité en mettant en place des unités économiques et sociales ; il faut aussi au moins doubler les effectifs de l'Inspection du travail pour faire respecter le Code du travail.

Quelles alternatives à la précarité au chômage ?

- Lutter contre toutes les discriminations : l'égalité professionnelle, le droit au travail et à un emploi stable doivent être assurés indépendamment du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'origine, de l'état de santé... La lutte contre les discriminations passe par de multiples actions de sensibilisation et une répression systématique des comportements abusifs des employeurs. Il faut aussi renforcer considérablement l'action des services publics (emploi, éducation, transports, logement...) contre la discrimination géographique dans les quartiers défavorisés, trop souvent laissés à l'abandon.
- Privilégier les alternatives aux licenciements et renforcer la réglementation : il faut supprimer les aides publiques aux entreprises qui licencient pour accroître leurs bénéfices, et faire payer une « restitution sociale » à celles qui réalisent des profits. Le licenciement économique doit être subordonné à la nécessité de préserver l'existence de l'entreprise, et non pas son niveau de rentabilité. L'obligation de reclassement des salariés doit être renforcée. De nouveaux droits doivent être accordés aux salariés et à leurs élus : droit de veto du comité d'entreprise (ou obligation de négocier et de parvenir à un accord d'entreprise majoritaire) sur les plans de suppressions d'emploi. Les pouvoirs publics doivent favoriser la reprise des entreprises viables par leurs salariés sous forme de coopérative ou de SCIC (société coopérative d'intérêt collectif, associant salariés et parties prenantes extérieures) gérées démocratiquement.
- Créer une Sécurité sociale professionnelle : le droit au revenu et à la formation doit être déconnecté de l'emploi dans une entreprise particulière. En cas de suppression d'emploi justifiée, si l'entreprise ne peut véritablement pas assurer le reclassement du salarié, la Sécurité sociale professionnelle doit l'organiser dans la branche ou le bassin d'emploi, en assurant le maintien du niveau de qualification et en garantissant la rémunération pendant les périodes de recherche d'emploi ou de formation. Cette Sécurité sociale professionnelle sera financée par, en particulier, une cotisation acquittée par les entreprises et proportionnelle au degré d'instabilité de leur main-d'œuvre : les entreprises qui licencient ou précarisent leur main-d'œuvre seront ainsi pénalisées. L'Etat y contribuera pour co-financer des droits de tirage sociaux attribués à chaque salarié pour une durée garantie, par exemple 5 ans au cours de la vie active.
- Instaurer un revenu minimum décent, un véritable « revenu de résistance » : tous les minima sociaux doivent être unifiés à un niveau permettant de vivre décemment. Ce revenu minimum doit être un droit individuel, et non pas lié à la situation familiale. Il permettra le développement d'activités autonomes, autogérées, coopératives, solidaires, libérant les facultés d'agir de chacun, réduisant la pression du chômage et de la précarité sur les conditions de vie et de travail de tous.
- Réduire le temps de travail : la réduction du temps de travail permet à court terme de créer massivement des emplois, et à moyen terme d'affecter les gains d'efficacité économique au gain de temps libre plutôt qu'à l'accumulation de biens matériels. C'est donc une mesure socialement et écologiquement décisive. Les 35 heures ont créé 500 000 emplois entre 1998 et 2001, mais auraient pu en créer trois fois plus. Il faut généraliser immédiatement les 35 heures hebdomadaires à tous les salariés ; programmer le passage aux 32 heures puis aux 30 heures dans les cinq ans. Il faut imposer des règles sur les conditions et l'organisation du travail de façon à limiter le risque que la RTT s'accompagne de flexibilisation et d'intensification du travail.
- Revaloriser le SMIC et les bas revenus : Attac met en discussion, en son sein et dans la société, la proposition de porter le SMIC à 1500 euros et de l'indexer ainsi que tous les bas revenus sur la productivité. Elle engage aussi une réflexion sur l'écart maximal tolérable entre les revenus. La quasi-stagnation des salaires depuis 25 ans déprime la demande et freine la création d'emplois. Les pays (tels le Royaume-Uni ou l'Espagne) où les salaires ont suivi les gains de productivité sont aussi ceux qui ont créé le plus d'emplois au cours des 10 dernières années. Tous les salariés proches du SMIC doivent bénéficier à la fois de cette indexation et de la RTT, ce qui permettra d'inverser la tendance à la hausse de la part des profits dans la valeur ajoutée. Les salariés les mieux rémunérés amélioreront prioritairement leur situation par le biais de la RTT sans baisse de salaire.
- Financer l'élimination du chômage et de la précarité par l'imposition et la décroissance des revenus financiers : tous les revenus financiers distribués dans les entreprises (dividendes, primes d'intéressement) doivent être soumis à cotisations sociales, puis plafonnés de telle sorte que l'échelle des rémunérations dans les entreprises ne dépasse pas 1 à 5. Les stock options doivent être supprimées. Il faut réformer la fiscalité pour la rendre plus progressive.
- Instaurer une écologie du travail : l'intensification du travail et la souffrance au travail rendent beaucoup d'emplois insoutenables. Il faut :
 - imposer une reconnaissance effective des maladies professionnelles (cancers, troubles musculo-squelettiques, troubles dépressifs, aujourd'hui massivement occultés par les entreprises et la Sécurité sociale) ;
 - pénaliser les entreprises qui rendent leurs salariés malades ;
 - renforcer les moyens des collectifs de travail et des élus du personnel pour instaurer un droit de regard sur les conditions et l'organisation du travail.Sans plus attendre, cette nouvelle politique nationale doit être initiée, développée. La refonte de l'Europe, qui est au cœur du combat d'Attac, lui donnera son plein essor.