

8. REFONDATION SOCIALE ET « RISQUE » : QUELS ENJEUX, QUELLE ALTERNATIVE ?

Christophe Ramaux

*in Fondation Copernic *Un social-libéralisme à la française* ?*

La Découverte | Cahiers libres

2001
pages 155 à 176

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/un-social-liberalisme-a-la-francaise---page-155.htm>

Pour citer cet article :

Ramaux Christophe, « 8. Refondation sociale et « risque » : quels enjeux, quelle alternative ? », *in Fondation Copernic La Découverte « Cahiers libres », 2001 p. 155-176.*

Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.

© La Découverte. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

III

Quelles alternatives ?

Refondation sociale et « risque » : quels enjeux, quelle alternative ?

par Christophe Ramaux

Avec la « refondation sociale », le MEDEF a lancé une véritable offensive qui se veut à la fois idéologique – *via* notamment le recours à la notion de risque – et pratique, à travers différents « chantiers », qui vont de la négociation collective à la formation professionnelle en passant par des questions aussi diverses que la santé au travail ou le chômage. Quel est le sens de cette offensive et quelle alternative peut-on lui opposer ? Après s’être penché sur la portée des propositions patronales en matière de droit du travail et à la négociation collective, il est montré en quoi la notion de risque est utilisée pour inscrire dans les esprits l’image d’une société qui serait fatalement marquée par l’insécurité sociale généralisée, et en quoi le PARE aboutit à construire une certaine représentation du chômage. En dernier lieu, il est suggéré qu’une certaine trame républicaine est susceptible de fournir à la gauche non libérale une boussole pour construire le projet alternatif qui lui manque.

Le contrat contre la loi : quelle hiérarchie des normes ?

En dépit de multiples remises en cause¹, le « principe d'ordre social » par lequel est organisée une « hiérarchie des normes » en faveur des salariés (un accord d'entreprise n'est valide que s'il est plus favorable au salarié qu'un accord de branche qui doit lui-même être plus favorable que la loi) fonde toujours la spécificité du droit du travail. À l'inverse du droit civil qui ne reconnaît fondamentalement que des parties égales et, à ce titre, fondées à passer des contrats, il est tout entier construit sur la reconnaissance du fait que le salarié et l'employeur ne sont pas égaux : l'un doit vendre sa force de travail (ses capacités physiques et intellectuelles) pour vivre, tandis que l'autre a le capital lui permettant d'acheter et d'utiliser celle-ci pour en tirer un profit. Le droit du travail est donc un droit asymétrique : sa vocation même est de protéger le salarié au détriment des détenteurs du capital, en enserrant le contrat de travail dans un statut².

Au nom d'un brouet idéologique, au demeurant fort répandu, mêlant éloges à la « liberté individuelle » et du « local », stigmatisation de l'État et, à travers lui, de toute règle et de tout statut, le MEDEF propose ni plus ni moins qu'un renversement complet de l'architecture de ce droit qui, s'il aboutissait, conduirait à la disparition même de celui-ci comme droit substantiellement spécifique. M. Gautier-Sauvagnac synthétise ainsi le projet du MEDEF : « Il faut réinventer un système à partir du niveau optimum d'efficacité économique et sociale du dialogue social, c'est-à-dire l'entreprise. Tous les niveaux ont leur rôle à jouer, mais il nous faut renverser la pyramide, en faisant de l'entreprise, voire de l'établissement, la base élargie du système, et en redonnant à la loi son rôle de définition des principes [...]. L'accord de branche n'a vocation à s'appliquer que dans les entreprises où

1. Cf. le développement de la négociation d'entreprise au détriment des négociations de branche et interprofessionnelles, ou bien les possibilités d'« accords dérogatoires » (notamment en matière de modulation du temps de travail).

2. Cf. A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, 1994.

un accord d’entreprise ne serait pas intervenu¹. » Il y a bien renversement de la pyramide : la loi (et donc le Code du travail) doit cesser d’être le socle des droits sociaux. Elle est réduite au rang – essentiellement procédural – de déclaration de principe. Elle n’offre plus qu’un « filet de sécurité² » minimal, les règles de travail et d’emploi étant, pour l’essentiel, produites au niveau de l’entreprise, voire de l’établissement.

En pratique, il n’est pas difficile d’imaginer quelles seraient les conséquences de ce retour à une régulation concurrentielle. Au niveau de l’entreprise, et *a fortiori* des établissements, le rapport de forces est souvent très peu favorable aux salariés. La plupart des entreprises de moins de 50 salariés, et nombre de celles de moins de 200, sont dépourvues de section syndicale. Pire, dès lors que les règles de base de la relation salariale seraient définies à ce niveau, on conçoit aisément ce que sera l’argumentaire patronal : l’entreprise X n’offrant que des garanties minimales, la concurrence interdit d’en offrir plus. À l’évocation rituelle des supposés « impératifs de la mondialisation », s’ajoutera donc celle d’une concurrence « locale » (au niveau du bassin d’emploi ou du secteur d’activité) désormais débridée pour interdire toute avancée sociale ou, plus exactement, tout refus de régression sociale. Car c’est bien celle-ci qu’il s’agit ce faisant d’organiser : par définition, on ne peut, en effet, concevoir de « principe de faveur » pour les salariés avec la pyramide inversée que propose le MEDEF³.

1. Déclaration lors de la réunion paritaire du 14 mars 2000.

2. *Ibid.*

3. À l’heure où sont écrites ces lignes, un accord sur les « voies et moyens de la négociation collective » vient d’être signé (le 16 juillet 2001) par le patronat et quatre organisations syndicales (FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC). Par rapport aux documents initiaux du MEDEF, ce texte se veut évidemment plus prudent. Il reconnaît une légitimité au rôle du législateur « *qu’il tient du suffrage universel* », ainsi qu’au « *principe de faveur* » et aux « *dispositions d’ordre public social définies par la loi* ». Ces bonnes paroles étant posées, la logique demeure bien celle d’un rétrécissement drastique des prérogatives du législateur. Le texte prévoit ainsi un champ d’intervention de la loi étroitement délimité... le reste devant être laissé à la négociation collective. Simultanément, seule cette dernière serait habilitée à intervenir pour l’application des directives européennes. Une intervention du législateur limitée à quelques domaines, une base de négociation donnée par des directives totalement indigentes en matière de droits sociaux... le décor est bel et bien dressé.

Combinée aux tentatives de démantèlement du système de « protection sociale à la française¹ », celle lancée à l'encontre du droit du travail dessine un projet parfaitement cohérent. Avec une intervention publique (à travers les droits du travail et à la protection sociale) réduite *a minima*, le patronat gagne doublement : il se décharge de toute responsabilité, notamment en termes de financement, en matière de droits sociaux et augmente en conséquence ses prélèvements sur la valeur ajoutée ; il offre aux compagnies d'assurance, si chères à Denis Kessler, un fantastique gisement d'activité (le budget de la protection sociale est supérieur à celui de l'État).

Loin de promouvoir l'individu et sa liberté, la « refondation sociale » joue contre l'un et l'autre². Dans son récent ouvrage, R. Castel nous rappelle que l'individu ne peut se déployer comme tel, c'est-à-dire comme « propriétaire de soi », sans un minimum de « supports » notamment en termes de ressources³. Ce support, les capitalistes l'ont par la propriété du capital. Pour les salariés, il a été historiquement construit, à partir de la fin du XIX^e siècle, via la « propriété sociale » acquise par l'accès aux droits sociaux. Réduire drastiquement ceux-ci, c'est démultiplier le risque de césure entre deux types d'individus : les individus par excès – les « hypermodernes » détenteurs de titres financiers qui aspirent à se désengager de toute appartenance collective (et notamment à l'impôt et aux cotisations sociales) – et les individus par défaut – les pauvres et les exclus qui « à défaut de ressources et de

1. B. FRIOT, *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, La Dispute, Paris, 1998 ; *Et la cotisation sociale créera l'emploi*, La Dispute, Paris, 1999.

2. Cela vaut pour la négociation collective y compris décentralisée. À l'instar du contrat individuel, l'accord collectif suppose en effet que soient en présence des acteurs situés quelque peu sur un pied d'égalité. Dans la mesure où elles contrebalancent l'asymétrie fondamentale entre salariés et employeurs, les garanties qu'offrent la loi et le « principe de faveur » sont ainsi un support indispensable à la négociation collective décentralisée. Que ces garanties soient supprimées et celle-ci changera nécessairement de nature : de source de droits supplémentaires pour les salariés, elle sera ravalée au rang de simple appendice des stratégies patronales. Le « principe d'ordre patronal » supplante bien le « principe d'ordre social ».

3. R. CASTEL et C. HAROCHE, *Propriété privée, propriété sociale et propriété de soi*, Fayard, Paris, 2001.

supports » ne peuvent « s'affirmer positivement comme individus¹ ».

La liberté et l'épanouissement individuels supposent indépendance et sécurité juridique et matérielle. Et c'est bien pourquoi ce sont de nouveaux droits sociaux qu'il convient de construire. Les champs ne manquent pas, que ce soit vers les populations qui ont eu le plus à souffrir des « vingt piteuses » – on songe notamment aux jeunes, aux non-qualifiés, ou bien aux immigrés (pour lesquels reste à construire un authentique droit à l'intégration en termes de conditions d'accueil, de logement, de formation) – ou en termes de conquête de nouveaux droits. À travers l'apologie du « risque », le MEDEF veut réduire les droits sociaux à un socle minimal pour ceux qui sont le dos au mur (le reste devant être pris en charge par les assurances privées). À l'inverse, on peut soutenir que, si la protection sociale à la française a pu se référer aux « risques » et aux mécanismes « assurantiels » (les « assurances sociales ») au cours de son histoire, c'est finalement selon une tout autre optique : les risques sont couverts non pas *a minima* mais en vue de garantir un certain bien-être (si on excepte les minima sociaux, les prestations maintiennent ainsi peu ou prou le revenu antérieur²). Plutôt que du « risque », c'est de cette norme de bien-être qu'il convient, pensons-nous, de partir pour approfondir les droits sociaux. En suivant sur ce point les travaux d'A. Supiot, on peut notamment suggérer que la richesse sociale produite dans les entreprises permet aujourd'hui d'imaginer le développement de nouveaux droits qui ne soient pas déclenchés par la survenance d'un « risque » plus ou moins probabilisable (la maladie, la vieillesse, le chômage, la famille³), mais par la libre volonté de l'individu d'en user. Ces droits qui existent de façon embryonnaire

1. *Ibid.*, p. 129.

2. Si la notion d'État-providence doit être contestée en ce qu'elle présente les conquêtes sociales sur le mode du don de dieu, elle donne néanmoins à voir que les droits sociaux ne visent plus seulement à réduire les risques, mais à assurer un certain bien-être. Plus exactement : la prise en charge « de plus en plus large » des risques – comme quoi ceux-ci n'ont rien de « naturels », sont des constructions sociales, tant dans leur définition que dans leur degré de couverture (c'est la société qui décide de l'un et l'autre) – aboutit finalement à dépasser la stricte prise en charge des « risques ».

3. Mais n'est-il pas déjà inconvenant de parler de risques « retraite » ou « famille » ?

aujourd’hui (droit à congé syndical ou pour mandat politique, congé individuel de formation, etc.), pourraient ainsi être généralisés en termes, par exemple, d'accès à des formations qui seraient librement choisies par les salariés (en sus donc de celles répondant aux besoins de l'entreprise), ou de financement par l'employeur de certaines prestations de loisirs.

Du risque à la crainte : l'insécurité sociale généralisée

Selon F. Ewald et D. Kessler, le risque est le « principe de reconnaissance de la valeur de l'individu », la « mesure de toute chose¹ ». Sans nier que la notion puisse être utilisée à bon escient², il faut s'interroger sur le sens que revêt cette apologie systématique du risque par le MEDEF.

Qu'est-ce qu'évoque spontanément le risque, si ce n'est la crainte ? Pas de risque sans crainte du risque. Et si le risque est la « mesure de toute chose », alors la crainte doit être permanente. À travers le risque, le MEDEF a donc trouvé une nouvelle formule « passe partout » (semblable à celle de « flexibilité »), difficilement récusable en elle-même (quel piteux oserait s'opposer à la prise de risque ?), mais qui doit pourtant être radicalement récusée si on ne veut pas prendre les vessies pour des lanternes. En agitant le spectre du risque tous azimuts, le MEDEF véhicule en fait l'image d'une société nécessairement marquée par l'insécurité sociale généralisée. Fini les statuts et autres « avantages acquis », fini la stabilité de l'emploi³, il faut « bouger » ! Avec la mondialisation, le

1. *Le Débat*, n° 109, mars-avril 2000.

2. Preuve que la finance peut apprécier la stabilité (lorsque ses rentes sont en jeu), le modèle de la gouvernance d'entreprise et les formes néo-libérales de rémunération (individualisation, actionnariat salarié, participation et intéressement, nouvelles formes de travail indépendant, etc.) aboutissent à transférer une partie du *risque d'entreprise* (c'est-à-dire sur les résultats de l'entreprise), traditionnellement assumé par les actionnaires, vers les salariés eux-mêmes (M. L. MORIN, *Prestation de service et activité de travail*, La Documentation française, Paris, 1999).

3. Dans le cadre du PARE, le MEDEF proposait ainsi de créer un « contrat de mission » allant de dix-huit mois à cinq ans. L'accord du 14 juin 2001, avalisé par la CFDT, prévoyait encore la possibilité d'introduire ce contrat de mission dans le cadre d'un accord de branche.

« bougisme¹ » est bien l'un des deux vecteurs de l'idéologie libérale en ce début de millénaire.

Faut-il accepter de se situer peu ou prou sur ce terrain en considérant, par exemple, que l'instabilité des emplois – et donc la mobilité externe et contrainte de la main-d'œuvre – est une fatalité ? Certains, y compris à gauche, abondent en ce sens² et plaident pour la mise en œuvre de garanties statutaires pour la main-d'œuvre par-delà la stabilité de l'emploi. Sans reprendre ici en détail des arguments développés par ailleurs, on soutiendra, au contraire, que cette instabilité ne doit pas être considérée comme « allant de soi³ ». Le développement de la précarité au cours des vingt dernières années est certes indéniable⁴. Mais c'est aller très vite en besogne que de dire que ce type d'emploi correspond aux exigences intrinsèques des nouveaux modèles productifs. Ceux-ci mettent aussi l'accent sur l'efficacité économique des apprentissages collectifs, des apprentissages spécifiques (non transférables) à la firme, de la coopération et de la confiance, etc., soit autant d'éléments qui supposent, au contraire, une certaine durabilité d'emploi. Dans sa critique précise et incisive de la refondation sociale, F. Eymard-Duvernay⁵ indique en ce sens : « Sur quoi repose fondamentalement l'efficience d'une entreprise ?

1. Cf. P. A. TAGUIEFF, *Résister au bougisme*, Mille et une nuits, Paris, 2001.

2. Cf. les propositions des rapports de J. Boissonnat (*Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission du CGP, Odile Jacob, Paris, 1995) et d'A. Supiot (*Au-delà de l'emploi, Transformations du travail et devenir du travail en Europe*, Flammarion, Paris, 1999), ou bien encore les thèses de L. Boltanski et E. Chiappello (*Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 1999). Dans son dernier ouvrage, R. Castel, lui-même, abonde en ce sens en indiquant que « l'une des questions centrales posées est celle du statut de l'individu mobile » (R. CASTEL et C. HAROCHE, *op. cit.*, p. 205).

3. C. RAMAUX, « L'instabilité d'emploi est-elle une fatalité ? Une lecture économique critique du rapport Boissonnat, du rapport Supiot et des travaux sur les marchés transitionnels », dans *Droit social*, n° 1, janvier 2000. Soulignons que les critiques adressées à ces travaux ne signifient pas pour autant qu'ils puissent être, de notre point de vue, assimilés aux « *soubassements intellectuels qui structurent le programme du MEDEF* », comme le suggère bien hâtivement une note de la Fondation Copernic (« MEDEF : la refondation antisociale », *Notes de la Fondation Copernic*, n° 5, novembre 2000, p. 23).

4. Même si la part des emplois temporaires dans le *stock* d'emplois (leur part dans les flux est évidemment plus importante) reste encore largement contenue : un peu plus de 10 % seulement.

5. F. EYMARD-DUVERNAY, « À quand une refondation patronale », *Alternatives économiques*, octobre 2000.

La seule réponse crédible à cette question est : sur un engagement réfléchi des salariés dans le cadre de règles considérées comme légitimes, c'est-à-dire finalisées par un bien commun. S'il n'y a que des relations ponctuelles entre des acteurs ayant des intérêts divergents, on ne peut parler d'entreprise. Il en est de même si seuls les intérêts des actionnaires comptent. » Sur un autre registre, on peut soutenir que le droit du travail – et la norme de l'emploi typique en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein – n'a jamais été, et ne doit *a fortiori* pas être considéré, comme un pâle dispositif fonctionnel adapté au fordisme (et qui serait avec lui dépassé). Il est le produit d'une épaisse histoire sociale, d'un long travail de la critique qui ne s'est pas contenté d'accompagner les supposées « évolutions inéluctables du capitalisme », mais qui, au contraire, en partant de ses valeurs propres, a su lui imposer une série de compromis, de règles (qui ont d'ailleurs déterminé, pour partie, sa trajectoire). Du point de vue de l'organisation du travail, en particulier, rien ne prédisposait le taylorisme à accueillir spontanément le cadre réglementé qui a progressivement dessiné les contours de l'emploi typique : le travail déqualifié et parcellisé se prête, en effet, plus aisément à la précarisation des emplois. Résumons ce qui précède : à l'heure où le travail repose de plus en plus sur la mobilisation de travailleurs qualifiés et polyvalents, travaillant dans le cadre d'équipes largement autonomes, il est bel et bien paradoxal de soutenir que le droit du travail structuré autour d'une certaine stabilité de l'emploi est une figure du passé.

Si les représentations que l'on se fait de la réalité ne sont pas toute la réalité, elles contribuent néanmoins à la construire, et c'est pourquoi on peut craindre que, les thèses qui, y compris à gauche, font leur l'idée d'une instabilité inéluctable de l'emploi ne l'encouragent. En prenant comme boussole le bien-être social, on peut soutenir qu'il convient plutôt d'imaginer des dispositifs qui permettraient ici et maintenant de réduire le recours aux emplois précaires. Au cours des vingt dernières années, nombre d'entreprises ont calé leur embauche en CDI à l'étiage de leurs besoins en main-d'œuvre, le surcroît d'activité étant assuré par l'appel aux emplois précaires et par un stress accru de l'ensemble de la

main-d'œuvre (avec tous les coûts sociaux afférents en termes de santé). Afin de réduire stress et précarité au travail, l'une des formules envisageables est celle du bonus malus¹ : selon un procédé comparable à celui retenu pour les accidents du travail (que le MEDEF propose d'ailleurs de supprimer), les entreprises recourant massivement aux emplois précaires, par rapport à la moyenne nationale ou à celle de leur branche, se verraient contraintes de verser des surcotisations sociales. On peut y ajouter une augmentation des devoirs de l'entreprise en matière de formation continue de ses salariés. À l'heure actuelle, seul un seuil de financement global (1,5 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 10 salariés) est fixé. Y adjoindre une obligation de formation continue pour chaque salarié, permettrait de faire d'une pierre deux coups : cesser d'exclure la grande masse des exécutants de la formation continue ; offrir un prétexte en moins pour ne pas disposer d'un volant de main-d'œuvre supplémentaire dans les phases « creuses » d'activité (ces phases seraient justement mises à profit pour remplir l'obligation de formation²).

Quant à la question de la mobilité elle-même, elle ne peut être traitée indépendamment de celle du chômage. Avec le développement du chômage de masse au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, la mobilité externe volontaire (fort répandue durant les trente glorieuses) s'est massivement réduite au profit de la mobilité contrainte (licenciements et contrats précaires). Les données sur l'évolution de l'emploi au cours des quatre dernières années ouvrent, *a contrario*, d'autres perspectives. Dans un premier temps, la très vive reprise de l'emploi s'est traduite par une croissance de la part des emplois temporaires. N'en déplaise aux résignés, cette précarisation a commencé à se réduire ensuite. Entre mars 2000 et mars 2001, selon les données de l'enquête emploi de l'INSEE, 500 000 créations nettes d'emplois ont été

1. J.-L. DAYAN, « Le bonus-malus est-il un bon moyen de réguler la gestion de l'emploi ? », in Appel des économistes pour sortir de la pensée unique, *Le bel avenir du contrat de travail*, Syros, Paris, 2000.

2. On peut ajouter à cette liste de propositions, celle visant à créer des comités de suivi de l'emploi et des contrats de travail, sur le modèle des CHSCT.

enregistrées... toutes en CDI et à temps plein¹ ! Autrement dit, dès lors que la croissance s'installe dans la durée, les entreprises recommencent à recruter sous la forme d'emplois « typiques ». Les démissions volontaires ont simultanément sensiblement augmenté depuis 1997. Baisse de la précarité, du temps partiel – et plus encore du temps partiel « contraint » –, hausse des démissions volontaires : voilà autant de faits qui attestent, s'il en était besoin, de la pertinence de la lutte pour le plein-emploi qui n'est jamais rien d'autre que la lutte contre l'armée de réserve telle que la décrivait déjà Marx, avec ses effets nécessairement destructeurs sur le niveau de vie et les statuts. C'est dans ce cadre, et dans ce cadre seulement, que peuvent être pensées positivement – c'est-à-dire autrement que comme un pis-aller au chômage de masse – les dispositions à mettre en œuvre afin d'améliorer les garanties pour la main-d'œuvre face aux suppressions d'emploi : possibilités de contrôle du comité d'entreprise sur les licenciements, obligation de reclassement effectif en cas de suppression d'emploi, etc. (*voir le chapitre 9 de M. Husson*).

Quelle lutte contre le chômage et quel statut pour les chômeurs ?

Comment lutter contre le chômage ? Pour les néo-classiques, le diagnostic est clair : le chômage est structurel. Cette désignation ne doit pas prêter à confusion. À travers elle, la théorie néo-classique souligne simplement que le chômage est le produit de structures jugées intempestives – SMIC, droit du travail, négociation collective, protection sociale, etc.² – qui empêchent le salaire courant de s'ajuster au salaire

1. Entre ces deux dates, la progression de l'intérim (+ 65 000 emplois) est plus que compensée par la baisse des CDD de droit commun et des CDD aidés. Simultanément, et alors qu'elle avait « explosé » au début des années quatre-vingt-dix, la part du temps partiel baisse (16,4 % en 2001 contre 17,2 % en 1999), de même que la proportion des temps partiel qui sont enregistrés comme « contraints » (33,3 % en 2001 contre 39,4 % en 1997). Notons enfin que la salarisation n'a jamais été aussi massive en France : en mars 1991, près de 90 % des actifs occupés sont des salariés.

2. Pour une lecture décapante des théories néo-classiques du chômage, voir L. CORDONNIER, *Pas de pitié pour les gueux*, Seuil, Paris, 2000.

concurrentiel censé ajuster l'offre (des salariés) et la demande (des entreprises) de travail. D'où, en retour, les « réformes structurelles » préconisées par les néo-classiques : démantèlement du SMIC et de la protection sociale, pour les plus libéraux ; aides à l'emploi (*via* la prise en charge par l'État des cotisations sociales) et impôt négatif pour les sociaux-libéraux.

Le projet de Keynes (mais aussi de Marx dans une autre optique) visait, au contraire, à montrer que le système de marché laissé à lui-même (la concurrence parfaite) ne permettait pas de garantir le plein-emploi. Le chômage de masse, dans cette optique, ne résulte pas de l'existence d'imperfections, de « structures », il est lié à l'insuffisance de la croissance (c'est pourquoi on parle alors de chômage conjoncturel). L'intervention de l'État est dès lors posée comme indispensable, à travers notamment les instruments de la politique macroéconomique (les politiques monétaire de baisse des taux d'intérêt ; budgétaire de soutien de la demande par les dépenses publiques ou les baisses d'impôts¹ ; de redistribution des revenus afin de favoriser ceux des ménages les plus modestes dont la propension à consommer est la plus forte), mais aussi à travers des dispositifs « structurels » – de lutte contre la spéculation financière en particulier – susceptibles de favoriser la croissance.

Depuis deux bonnes décennies, il est de bon ton, et pas seulement chez les libéraux malheureusement, de se gausser de l'archaïsme du keynésianisme et, au-delà, de toute prise de l'intervention publique sur l'économie et la croissance. En partant du bilan des années 1997-2001, on peut au contraire aisément soutenir que la croissance ne « tombe pas du ciel ». La reprise, en France, a principalement été alimentée par la consommation des ménages, elle-même liée à une hausse du pouvoir d'achat des salariés largement favorisée par certaines mesures volontaristes notamment en matière fiscale². Un

1. Les baisses d'impôts sont ainsi ambivalentes : les keynésiens peuvent être pour (afin de soutenir la demande anticipée) et les libéraux aussi... mais uniquement si elles s'accompagnent d'une baisse simultanée des dépenses.

2. Certaines de ces mesures peuvent d'ailleurs être contestées. La « prime pour l'emploi », par exemple, au regard du calibrage finalement retenu (pas de prime au temps

argument de poids donc pour aller plus loin en matière de relance salariale, de redistribution fiscale, y compris à l'encontre de ceux qui invitent à revenir de ce pas à plus d'orthodoxie en matière de politique économique¹.

Comment s'inscrit le pacte de retour à l'emploi (PARE) dans ce contexte ? Si on se réfère au projet initialement avancé de concert par le MEDEF et la CFDT, aucune ambiguïté n'est permise quant à l'analyse du chômage : les chômeurs sont considérés comme des chômeurs volontaires. L'indemnisation des chômeurs doit dès lors cesser d'être considérée comme un droit des travailleurs privés d'emploi, pour devenir un vecteur de dégradation des statuts. Le projet initial du PARE prévoyait ainsi un renforcement drastique des sanctions² et une remise en cause des qualifications afin d'inciter les chômeurs à occuper des emplois au rabais. Trois étapes étaient, plus précisément, prévues pour le suivi des chômeurs : leurs *qualifications* et *compétences* étaient d'abord prises en compte ; puis, au bout de six mois, on passait à leurs *capacités*, et, enfin, au-delà de douze mois, à leurs *aptitudes*. D'une référence à la qualification, ancrée dans des règles impersonnelles (diplôme, formation, expérience) et à ce titre porteuses de *droits*, on glissait donc, par paliers successifs, à une variable purement subjective (qui décide de l'*aptitude*³ ?).

En suivant C. Tuschszirer⁴, on peut juger que c'est une version largement édulcorée du PARE qui a finalement été retenue par le gouvernement, à l'issue d'un bras de fer de plusieurs mois. Preuve que la lutte paie, les dispositions les plus rétrogrades ont été retoquées : le service public de

partiel contrairement à ce que préconisait J. Pisani-Ferry notamment), s'apparente à une mesure keynésienne en faveur des bas salaires. Elle n'en repose pas moins sur un mécanisme d'inspiration libérale qui favorise le développement des emplois mal payés.

1. Cf. le rapport de J. PISANI-FERRY, *op. cit.*, et les multiples déclarations de L. Fabius en ce sens.

2. Le chômeur subissait une baisse de 20 % de ses allocations en cas de refus après un premier rappel, puis leur suspension au terme du troisième refus et leur suppression au quatrième.

3. On retrouve au demeurant un travers bien connu des politiques d'insertion : leur tendance à psychologiser à l'excès les problèmes sociaux.

4. C. TUCHSZIRER, « La nouvelle convention d'assurance chômage : le PARE qui cache la forêt », *Mouvements*, n° 14, mars 2001.

l’emploi (l’ANPE) garde ses prérogatives (que le patronat désirait confier à l’UNEDIC qu’il contrôle *de facto* avec la CFDT) et le régime des sanctions n’est – sous réserve d’inventaire – guère modifié. Le compte n’y est pas pour autant. Alors que la reprise de l’emploi et les excédents correspondants de l’UNEDIC offraient la possibilité d’une revalorisation substantielle des allocations¹, c’est le choix d’un allégement massif de cotisations sociales qui a été maintenu. En corollaire, la séparation des régimes d’assurance (l’ex-allocation unique dégressive financée par cotisation sociale) et de solidarité (l’allocation spécifique de solidarité, minima social financé par l’impôt) n’est pas remise en cause. Bref, au lieu de profiter du retour de la croissance pour passer à l’offensive en offrant un statut digne de ce nom à ceux qui subissent le chômage, et en contraignant ainsi le patronat à offrir des « emplois convenables », le gouvernement s’est placé dans une posture purement défensive.

Pour un plein-emploi de qualité

Aides à l’emploi ciblées sur les bas salaires pour accroître la demande de travail non qualifié, impôt négatif et PARE pour accroître l’offre de travail non qualifié, d’où vient cette obsession des libéraux (sociaux ou non) pour le travail non qualifié ?

En matière d’accumulation et de compétitivité, les économistes distinguent traditionnellement deux stratégies. La stratégie offensive parie sur la recherche, les innovations technologiques, l’amélioration de la formation, de la qualification, des conditions d’emploi et de rémunération de la main-d’œuvre afin d’asseoir la compétitivité sur les gains de productivité, la compétitivité hors coût, les économies de

1. En la matière, les seules mesures retenues sont la fin de la dégressivité et l’assouplissement des conditions d’accès au régime d’assurance : avoir travaillé 4 mois dans les 18 (et non plus 8 comme précédemment) derniers mois. On estime que seules 50 000 personnes devraient bénéficier de cette dernière mesure... soit un chiffre très faible par rapport à la masse des chômeurs (58 % de ceux inscrits à l’ANPE qui ne peuvent donc prétendre qu’à l’ASS ou au RMI) qui ne sont pas indemnisés dans ce cadre.

variété, l'existence de « rentes technologiques », etc. La stratégie défensive, à l'inverse, table sur la compression des coûts salariaux, *via* la remise en cause des « avantages acquis » (SMIC, temps de travail, etc.), afin d'accroître la compétitivité-prix. La frontière entre ces deux stratégies est parfois ténue en pratique, la distinction n'en garde pas moins sa pertinence.

En multipliant les dispositifs visant à accroître l'emploi peu qualifié, les libéraux optent clairement pour la seconde, le tout au nom d'une bien piètre théorie de la valeur et de la répartition. Selon la théorie néo-classique, les emplois à créer pour résorber le chômage sont des emplois peu qualifiés, peu productifs, qui ne peuvent être créés en raison du coût excessif de la main-d'œuvre (qu'il convient donc d'abaisser). On peut au contraire soutenir que les pays développés n'ont rien à gagner à une surenchère « par le bas » avec les pays moins avancés et que, si les chômeurs sont effectivement concentrés parmi les pas ou peu qualifiés, c'est moins à défaut d'emplois non qualifiés, que d'emplois qualifiés (qui permettraient aux qualifiés – notamment jeunes – de cesser d'occuper des emplois déqualifiés¹). Plus important encore : la productivité et la qualification des emplois ne sont pas des données naturelles. Comme Marx en avait eu l'intuition à travers la notion de « travail abstrait », il y a dans la définition de la valeur relative des marchandises et dans la répartition de cette valeur (entre salaire et profit, entre salariés eux-mêmes, etc.) une lourde construction sociale. Cette construction dépend notamment des règles que se donne la société en matière de droit du travail et d'organisation de la concurrence. La question à poser est donc celle de la qualification sociale des emplois, c'est-à-dire la reconnaissance sociale qui leur est attribuée par la société. À quel niveau relatif de salaire (quelle proportion entre eux) doivent être rétribués un serveur, un technicien de l'automobile, un instituteur ou le dirigeant d'une grande entreprise ? N'en déplaise aux néo-classiques (pour lesquels c'est la productivité marginale qui détermine mécaniquement le

1. Les « difficultés de recrutement » expriment d'abord cela : avec la reprise, les entreprises peuvent moins systématiquement recruter de la main-d'œuvre qualifiée au rabais.

salaire y compris celui du dirigeant à un million de francs lourds par mois !), aucune règle « naturelle » ne détermine spontanément ce niveau. À l'encontre de ceux-ci, la société, peut, en particulier, parfaitement juger que les emplois dans les « nouveaux gisements d'emplois » dans les services aux personnes (âgées notamment) doivent être qualifiés et dotés d'un statut et d'une reconnaissance sociale dignes de ce nom.

Les politiques de baisse du coût du travail dévalorisent un peu plus les emplois dans des secteurs qui sont déjà à la « traîne » en matière de droit du travail et de concurrence, alors même que la concurrence internationale n'y joue souvent pas (on ne choisit pas son restaurant ou une aide à domicile en fonction du coût relatif de la main-d'œuvre à Paris et à Taïwan). Une autre voie consiste à prendre le problème « par le haut » : à entreprendre une vaste remise à plat de l'organisation sociale et concurrentielle de certains secteurs (commerce, hôtels-cafés-restaurants, gardiennage, bâtiment, etc.), afin de les faire sortir de ce qui s'apparente trop souvent à une zone de non-droit, et à se donner les moyens de cette politique notamment en termes de renforcement des moyens de l'inspection du travail (accessoirement cela permettrait de réduire leurs difficultés de recrutement).

À l'heure où le travail est de plus en plus un travail cognitif (fondé sur le savoir et la connaissance), le développement de la formation permanente, au sens plein du terme, est une priorité. Faut-il pour autant souscrire à la nouvelle mode de l'OCDE et de la Commission européenne au sujet de la « formation tout au long de la vie » ? Passons sur le fait que les libéraux laissent à nouveau entendre que la main-d'œuvre devra dorénavant se former, s'adapter, bouger sans cesse dans le cadre de l'insécurité généralisée caractéristique de la « société du risque ». Il y a plus grave : au nom de la « formation tout au long de la vie », il est proposé de réduire de façon drastique la formation initiale (qu'importe puisqu'il y aura toute la vie pour se former¹ !), qui a le défaut de ne pas être

1. Les projections du rapport Pisani-Ferry sont ainsi basées sur l'hypothèse d'un « arrêt du processus d'allongement de la durée des études », de sorte que les « taux de scolarité des 15-19 ans et des 20-24 ans restent constants au cours de la prochaine décennie »

réductible aux besoins du capital. Simultanément, et conformément à son idéal qui est de payer le salarié que lorsqu'il sue directement pour lui, le patronat prône un désengagement massif des entreprises en matière de formation continue.

On doit, à l'inverse, soutenir que l'emploi n'est pas simplement la rémunération d'une tâche directe, il est un statut, avec des droits (à la protection sociale, à la formation, etc.) qui doivent assurer une reproduction décente de la force de travail. Mieux, à l'heure où le travail concret repose de plus en plus sur la mobilisation de symboles, savoirs et connaissances qui évoluent (et qui exigent donc plus que jamais une formation permanente), il importe justement de ne pas dissocier emploi et formation, mais de faire de cette dernière un attribut à part entière du statut de l'emploi à la charge de l'employeur¹. On ne peut, en ce sens, qu'être sceptique sur les diverses propositions formulées par des non-libéraux (*cf.* notamment le rapport Supiot) qui visent à introduire des formules de garantie « emploi-formation » (par lesquelles le salarié se verrait reconnaître un droit à l'emploi ou à la formation). Au nom de bonnes intentions (développer le droit à la formation notamment), ces propositions risquent fort, en effet, de favoriser le désengagement du patronat en matière de financement et de formation.

Last but not least, quelle réponse apporter aux stratégies d'externalisation ? Avant toute chose, il convient d'être clair sur leur origine : loin de répondre à des « impératifs technologiques », ces stratégies visent avant tout à minimiser les coûts salariaux. En filialisant et sous-traitant, les groupes ont trouvé un moyen efficace pour contourner conflits sociaux, règles et statuts. Outre l'indispensable redynamisation de la négociation de branche, l'une des réponses envisageables est d'utiliser la notion de « co-activité » (*cf.* M. L. Morin, *op. cit.*) pour

(p. 231). Certains travaux plaident carrément pour un abaissement de la formation initiale. J. BOISSONNAT (*La fin du chômage*, Calmann-Lévy, Paris, 2001) plaide ainsi pour la suppression du bac.

1. Ce qui n'implique évidemment pas de réduire la formation à ce volet. Cf. ce qui a été dit précédemment sur la formation initiale ou sur le droit à bénéficier d'une formation continue librement choisie par le salarié (pour une éventuelle reconversion par exemple), indépendamment donc des besoins directs de l'entreprise.

renforcer les responsabilités du groupe ou du donneur d'ordre à l'égard des filiales et entreprises sous-traitantes. Selon le principe de faveur, on pourrait ainsi envisager que les droits sociaux du groupe ou du donneur d'ordre soient appliqués (dès lors qu'ils sont plus favorables) aux filiales et sous-traitants... ce qui amoindrirait évidemment l'utilité d'y recourir.

République sociale *versus* refondation sociale

Au-delà des multiples réponses concrètes, quelle cohérence d'ensemble peut-on opposer au MEDEF et, au-delà, aux diverses variantes du libéralisme ? Si on accepte de définir la république comme un projet social construit sur l'idée que le pouvoir doit revenir au peuple, on suggérera qu'une certaine trame républicaine à ne pas confondre avec une apologie des républiques instituées telles qu'elles ont pu, par exemple, se succéder en France depuis deux siècles peut offrir cette boussole pour au moins trois raisons.

En premier lieu, elle offre une cohérence globale pour reprendre durablement l'offensive face à celle portée par le capital. Il faut insister sur ce point : les propositions du MEDEF à travers la « refondation sociale » ne sont pas seulement cohérentes entre elles, elles sont aussi et surtout parfaitement cohérentes avec la domination croissante de la finance sur l'économie. Dans l'un et l'autre cas, il s'agit de remettre en cause les cadres de démocratie politique qui, pour être éminemment perfectibles, n'en n'avaient pas moins permis de construire une série de protections pour « ceux d'en bas ». Au nom de contraintes supposées inéluctables (la mondialisation, le risque, etc.), le capital cherche à soustraire au peuple, et à ses représentants élus, le pouvoir même de faire la loi, d'édicter les règles d'organisation économique et sociale. Cette dépossession se fait à la fois « par le bas » et « par le haut ». Par le bas : on a vu comment le projet de « refondation sociale » vise à faire de la loi une simple déclaration de principe, les règles substantielles en matière de travail et d'emploi étant fixées au niveau de l'entreprise où l'emprise du capital est évidemment la plus forte. Par le haut : en confiant les

principaux leviers de la politique macroéconomique à des instances supranationales (du type Banque centrale européenne, Commission européenne, OMC, etc.), par définition étrangères à toute véritable prise démocratique par le peuple. La démocratie peut dès lors être réduite à sa variante la plus faible : le respect de quelques libertés (les droits de l'homme), évidemment essentielles, mais qui se trouvent elles-mêmes largement perverties (la réduction de l'information et des élections à de simples opérations de communication commerciale) par la marchandisation croissante de toutes les relations sociales. Car l'essentiel est bien ici : il s'agit de confier au marché, et plus précisément au capital, qui joue en fait souvent contre la concurrence marchande, le soin de décider de l'essentiel. Dans sa phase actuelle de financiarisation, le capitalisme est néanmoins peut-être plus fragile qu'il n'y paraît. Avec le pouvoir croissant de la finance, s'opère en effet un basculement majeur en termes de principe de souveraineté : la souveraineté financière (une action, une voix) prend le pas sur la souveraineté citoyenne (un homme, une voix). Le capitalisme tend ce faisant à disjoindre libéralisme économique et libéralisme politique, alors même que leur jonction était au cœur de sa légitimité. Et c'est bien pourquoi la république, entendue non pas dans le sens de la défense d'un passé largement mythifié, mais comme le cadre institutionnel permettant à une démocratie forte – c'est-à-dire à la citoyenneté par laquelle le peuple exerce sa souveraineté¹ – de se déployer, peut permettre de reprendre durablement l'offensive face au capital.

La trame républicaine, en second lieu, peut permettre à une certaine tradition de gauche de surmonter l'une de ses failles essentielles : sa difficulté à penser la transformation sociale au-delà des rapports de production. Au nom d'une opposition

1. Si on prend la citoyenneté au sens plein du terme, la « mondialisation citoyenne » apparaît bien comme un concept nécessairement creux. La citoyenneté ne relève pas, en effet, du sentiment personnel (du type « je suis citoyen du monde »), elle ne peut s'exercer que si la république est établie. Dit autrement, il n'y a pas de citoyen sans république. Et c'est bien parce que les ONG et les associations n'ont pas pour vocation de représenter le peuple (elles ne représentent par définition que ceux qui y adhèrent), qu'elles ne peuvent prétendre être le siège d'une « citoyenneté mondiale en formation ».

justifiée au colonialisme et aux guerres menées au nom de la république, une large fraction de la gauche tend ainsi, et ce depuis le XIX^e siècle, à opposer la démocratie sociale, à conquérir au sein des entreprises, et la démocratie politique. On peut au contraire soutenir que si l'espace des rapports de production est évidemment essentiel, puisque c'est en son sein que le capital assoie sa domination, il n'en demeure pas moins que la vie sociale et politique ne s'y réduit pas et que tout projet de transformation sociale se doit justement de traiter ces autres espaces (celui de la gestion de la cité, etc.). C'est donc bien plutôt le caractère largement inachevé de la république, sur l'ensemble des domaines, qu'il convient de dénoncer et non l'idée républicaine elle-même.

En retour, et en dernier lieu, la trame républicaine peut permettre, en renouvelant la problématique autogestionnaire, de penser la transformation même des rapports de production. Le recul politique des années quatre-vingt-quatre-vingt-dix n'explique pas, à lui seul, que l'autogestion soit largement tombée en désuétude. Le caractère à certains égards trop naïf de cette belle idée a aussi joué. Plus fondamentalement, on peut considérer que l'autogestion tend à nier – en laissant entendre qu'un beau jour cette question ne se posera plus ou guère – ce qui doit, au contraire, être considéré comme une question politique à part entière : la question du pouvoir¹. Nulle structure, ni *a fortiori* aucune société, un tant soit peu complexe, ne peut fonctionner sans délégation de pouvoir. Il ne s'agit donc pas de nier la question du pouvoir en elle-même, mais de poser les seules questions qui vaillent : comment le répartir, selon quelles finalités, comment le contrebalancer, le contrôler, le révoquer, etc. Or, sur ce registre, on peut considérer que les expériences républicaines, avec notamment la gestion des services publics, livrent des précieuses leçons, y compris en termes de limites (bureaucratisation, opacité, etc.) à dépasser. La souveraineté citoyenne étendue à la gestion des

1. Y. SALESSE, *Réformes et révolution : propositions pour une gauche de gauche*, Agone, Marseille, 2001 pointe une autre limite de l'autogestion : ce n'est pas seulement aux travailleurs d'une entreprise de décider du comment et pourquoi produire, mais aussi aux usagers et aux pouvoirs publics.

entreprises serait-elle efficace ? Sans pouvoir plus amplement détailler ici, on peut noter que le débat chez les économistes est loin d'être clos sur le sujet. L'un des débats récurrents, et ce depuis trente ans parmi les économistes anglo-saxons, porte sur l'efficacité comparée de la firme capitaliste et de la firme autogestionnaire¹. L'argument de la complexité, avancé par certains², pour justifier la domination du capital est, lui-même, hautement contestable. En dépit des multiples limites qui ont entravé son déploiement, la démocratie citoyenne ne s'est-elle pas avérée le système le plus efficace pour gérer des institutions (une commune, un département ou un État), souvent autrement plus complexes qu'une entreprise ? Deux siècles après la Révolution française, l'exigence d'une seconde révolution citoyenne qui serait étendue aux rapports de production peut donc permettre de reposer en des termes renouvelés la question de l'appropriation sociale. La république, est, en ce sens, non pas seulement une valeur de gauche : elle peut contribuer à construire la cohérence d'ensemble qui manque à la gauche pour passer durablement à l'offensive.

1. Thomas Coutrot, dans *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, Paris, 1999, présente une remarquable synthèse des termes de ce débat, de même qu'il invite la gauche – car c'est effectivement un autre trou noir de sa pensée – à repenser positivement la question du marché.

2. André Gorz, par exemple, justifia jadis ses « Adieux au prolétariat » par la conviction que le capitalisme était le système d'organisation des entreprises le plus efficace : d'où son invitation à penser la transformation sociale « au-delà » des rapports de production.