

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Quelle politique pour l'emploi

?

- Economie -

Date de mise en ligne : mercredi 3 avril 2013

Description :

Cet article de notre camarade Cyril Gispert est paru dans le numéro 203 de la revue Démocratie&Socialisme de mars 2013.

Démocratie & Socialisme

En janvier 2013, la France compte 3 169 300 demandeurs d'emploi sans activité professionnelle, une augmentation de 10,7 % en un an. En tenant compte des salariés exerçant une activité réduite à la recherche d'une meilleure situation, le nombre d'inscrits auprès de Pôle emploi s'élève à 4 680 2001, soit une progression de 9,8 % sur les douze derniers mois. Cette dégradation du marché du travail interroge la capacité du gouvernement à « *inverser la courbe du chômage* » dans un contexte de ralentissement économique. La Commission européenne prévoit une croissance de 0,1 % en 2013 et de 1,2 % en 2014, loin du seuil des 2 % nécessaires à la création d'emplois.

Les effets de la conjoncture

Si cette hausse annuelle des demandes d'emploi concerne toutes les tranches d'âge, ce sont les salariés de moins de 25 ans et de plus de 50 ans qui connaissent les évolutions les plus fortes entre 2012 et 2013, de 9,9 % pour les premiers et de 15,4 % pour les seconds. Lorsque la conjoncture est mauvaise, les entreprises durcissent les conditions d'embauche et anticipent les fins de carrière. Les travailleurs les moins expérimentés et les plus âgés sont en première ligne de cette contraction. Cet effet explique le taux de chômage particulièrement élevé des 16-24 ans qui atteint 26,4 % et l'augmentation de 2,5 % de celui des seniors depuis 2008.

Parmi les entrées à Pôle emploi les fins de contrat à durée déterminée et les fins de mission d'intérim représentent près d'un tiers des effectifs en janvier 2013. Ces formes d'emploi flexibles constituent une ressource pour les dirigeants d'entreprises en permettant des ajustements aux fluctuations cycliques. Lorsqu'ils adoptent un modèle plus économe en travail ou relancent leur production, ils agissent en premier lieu sur ce type de main d'oeuvre. C'est ainsi que depuis 2008 le taux de sortie de l'emploi pour fin de contrat a augmenté de 2,2 % et la proportion des embauches en durée déterminée a atteint 81,1% au deuxième trimestre 2012.

Le ralentissement de la croissance n'affecte pas seulement les contrats précaires ou les salariés les plus vulnérables. Les licenciements économiques sont un moyen pour rompre les contrats à durée indéterminée. Bien que les périodes de crise soient propices à leur développement, les démarches à suivre pour les dirigeants d'entreprise restent contraignantes. À ce titre, les ruptures conventionnelles² introduites par la droite en 2008 sont apparues comme une procédure de substitution opportune. En effet, ce mode de séparation « à l'amiable » a représenté 13,4 % des sorties de l'emploi au cours l'année écoulée, alors que la part des licenciements économiques dans les entrées à Pôle emploi a diminué dans le même temps de 8,8 %.

Un marché du travail segmenté

Les salariés touchés par les variations de l'activité sont d'abord ceux qui connaissent les situations dans l'emploi les moins stables ou qui sont jugés les moins productifs. Même si avec les ruptures conventionnelles le contrat à durée indéterminée n'apparaît plus comme une garantie certaine, il demeure le statut le plus protecteur. De manière générale, ce sont les travailleurs les moins qualifiés qui sont les premiers à pâtir des évolutions de la production. Le cas des actifs de moins de 25 ans illustre ce phénomène. La proportion des emplois à statut précaire est plus forte dans cette tranche d'âge, 52 % contre 13,5 % pour l'ensemble de la population salariée, et la majorité d'entre eux ne disposent que d'un faible niveau de diplôme.

La qualification est d'ailleurs déterminante dans la plus ou moins grande exposition à la perte d'emploi, quelle que soit l'ancienneté. Le taux de chômage des ouvriers non qualifiés est 6 fois supérieur à celui des cadres et près de 4 fois plus important que celui des professions intermédiaires. Par ailleurs, les non qualifiés connaissent une plus grande instabilité dans l'emploi, plus de 20 % d'entre eux ont des contrats précaires. Auparavant concentrés dans l'industrie, on les retrouve désormais majoritairement dans le secteur tertiaire. Cela concerne un employé sur deux travaillant dans les services marchands et non marchands.

Moins protégés et plus flexibles les salariés non qualifiés comptent également plus de temps partiel parmi eux. Une situation qui concerne principalement les femmes, 82,1 % des salariés travaillant en dessous de la durée légale sont de sexe féminin. Une condition dans la plupart des cas subie, 73,5 % d'entre elles souhaitent accomplir plus d'heures et sont disponibles pour le faire. Ce sous-emploi concerne aujourd'hui près d'un million et demi de salariés, une progression de près de 60 % depuis le début des années 1990. Un phénomène aussi symptomatique du dérèglement de la production que l'est le chômage. Il est à la fois révélateur de l'état de subordination du salariat et des inégalités qui le traversent. Parmi les 1 300 000 travailleurs pauvres³, 28 % sont des salariés à temps partiel.

Les écarts constatés dans la population salariée selon l'âge, le statut, la qualification, ou la qualité de l'emploi font apparaître la dualité du marché du travail. Cette séparation est aujourd'hui au coeur du rapport de force entre le capital et le travail. Pour le patronat, le redressement de la rentabilité des entreprises, dans un contexte de faible croissance de la productivité par tête⁴ (0,72 % en moyenne entre 1995 et 2012), exige une baisse des salaires réels. En effet, en l'absence d'une amélioration de l'efficacité de la production, l'action sur le prix de la force de travail est le seul moyen dont disposent les dirigeants d'entreprises pour accroître leurs marges⁵. L'augmentation de la concurrence entre travailleurs créée par le chômage exerce en règle générale une telle pression. La réussite de cet effet suppose cependant une extension des conditions des salariés précaires à ceux bénéficiant d'une certaine stabilité dans l'emploi.

Chômage et profit

En principe, dans un contexte d'expansion économique et de plein-emploi, la demande de travail formulée par les dirigeants d'entreprise est supérieure à l'offre exprimée par les salariés. Ces derniers se trouvent alors en position de force pour négocier leur salaire à la hausse. La baisse du taux de profit qui en résulte menace les intérêts du capital qui compense ses pertes par une hausse des prix, une diminution de l'investissement et une rationalisation de la production. Il s'ensuit une diminution de l'emploi qui accroît la concurrence sur le marché du travail et affaiblit le pouvoir de négociation des travailleurs. À ce titre le chômage joue un rôle de levier dans le rétablissement de la rentabilité des entreprises.

C'est ainsi que la désindexation⁶ des salaires de la productivité et les premières mesures de dérégulation du marché du travail ont leur origine dans la crise de l'emploi des années 1980. Dès 1979 le législateur autorise le renouvellement des contrats à durée déterminée. En 1986, la droite annule par ordonnance les restrictions apportées par la précédente majorité à leur usage et en étend la durée maximale à deux ans. Les divers assouplissements et aménagements introduits entraînent une multiplication par deux des formes particulières d'emploi⁷, hors temps partiel, au sein de la population salariée entre 1982 et 1990. Cette mutation des normes de l'embauche s'accompagne d'une politique de modération salariale qui désaligne durablement la progression des prix de celle des salaires.

La mise en oeuvre de ces politiques a été déterminée par l'ampleur du rationnement de la demande de travail. Leur succès a conduit au rétablissement de la rentabilité à des niveaux jugés acceptables par les dirigeants d'entreprise. La part du profit brut prélevé dans la richesse créée a progressé de plus de 6 points entre 1981 et 1990. De manière structurelle, la perte d'homogénéité de l'emploi, obtenue par la diffusion progressive des contrats atypiques, a entraîné une segmentation du marché du travail qui a accru les marges de manoeuvre des employeurs. Ce modèle atteint aujourd'hui ses limites. Le ralentissement de la productivité et le recul de la rentabilité dans un contexte de chômage de masse en révèlent les insuffisances.

Actuellement, l'ajustement cyclique est principalement supporté par les salariés précaires. En dépit de l'introduction des ruptures conventionnelles, les travailleurs qui bénéficient d'un contrat stable sont relativement protégés des effets de la conjoncture. Alors que dans la plupart des pays développés la hausse du chômage s'accompagne d'une baisse du salaire réel, la France se distingue par la rigidité de ses revenus salariaux. De fait, les effets du chômage

sur le pouvoir d'achat semblent perdre de leur force au contact du marché du travail non concurrentiel. Dans ce cadre, un choc comparable à celui des années 1980 semble nécessaire du point de vue des représentants patronaux. À la différence qu'il ne s'agit plus de diversifier les formes d'emploi mais d'uniformiser la condition salariale par le bas.

Les stratégies de dérégulation

L'absence de corrélation négative entre la croissance réelle et le taux de chômage entre 1998 et 2012 singularise la France au sein de l'Union Européenne. Ce découplage est un problème pour les dirigeants des grandes entreprises qui souhaitent un rétablissement de leur marge érodée par la crise. Dans une économie orientée vers le profit, la priorité n'est pas le plein-emploi mais la valorisation du capital. Les mouvements de main d'oeuvre doivent permettre un partage des richesses qui lui soit favorable. Dès lors, pour rendre le secteur protégé plus vulnérable à la conjoncture, la dérégulation doit être étendue. Selon la configuration des rapports sociaux et politiques, celle-ci peut-être imposée ou négociée.

Dans un contexte de syndicalisation forte, la négociation à la baisse des conditions de travail est difficile, malgré la progression du chômage. Si les représentants patronaux bénéficient du soutien des pouvoirs publics, une voie autoritaire peut être envisagée. Au risque d'une opposition sociale importante. La loi Hartz IV, entrée en vigueur en Allemagne dans le cadre de l'« Agenda 2010 » du gouvernement Schröder, illustre ce scénario du passage en force. Inversement, lorsque le mouvement syndical est divisé et affaibli, la déstabilisation des salariés non protégés peut exercer un effet d'entraînement sur l'ensemble du salariat. La dégradation de la solidarité, la crainte du déclassement et la démoralisation rend possible une issue négociée entre « partenaires sociaux ».

De l'indifférence d'une partie des salariés qualifiés et du découragement des travailleurs non qualifiés naissent des réalignements syndicaux. Certaines directions syndicales acceptent les réformes de dérégulation en échange de quelques contreparties. Cet élargissement du soutien aux mesures débouche sur un compromis qui à la prétention d'être majoritaire. L'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier est dans ce cas de figure. Afin de révéler le caractère minoritaire de l'arrangement et le défaire, les syndicats non signataires doivent parvenir à mobiliser le monde du travail. Le succès de la contestation dépend de leur capacité à unir les différents secteurs du salariat autour de leur action. A ce titre, le succès des mobilisations de novembre-décembre 1995 constituent un modèle.

Dégradation ou partage du travail

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier pérennise la précarité de l'emploi non protégé et alimente la dérégulation de l'emploi protégé. La pénalisation des contrats à durée déterminée qu'il introduit est marginale. Seuls 20 % d'entre eux sont concernés, une ampleur limitée qui rend la mesure peu dissuasive. Le texte prévoit également une exonération de cotisations chômage pour l'embauche de salariés de moins de 26 ans. Une initiative qui encourage les stratégies d'optimisation fiscale et les « effets d'aubaine »⁸. Par ailleurs, la mise en place d'un contrat à durée indéterminée intermittent entérine l'annualisation du temps partiel. Cette alternance de périodes travaillées et non travaillées, sans garanties horaires, ne donne droit ni à la prime de précarité ni à l'assurance chômage en période d'inactivité.

Dans les entreprises, les « plans de maintien dans l'emploi », permettront aux employeurs d'imposer des baisses de salaires et des variations d'horaires. À ce titre, les salariés seront contraints de se soumettre aux exigences de la direction sous peine de licenciement économique. Les accords négociés sur chaque site s'imposant au contrat de travail, les recours deviendront impossibles. Les syndicats n'auront le choix qu'entre fermeture ou dégradation des conditions de travail. Le rapport de force inégal les conduira à privilégier la dernière option. Les exemples récents de Bosch, Continental et Renault en sont l'illustration. Cette inversion des normes du travail élimine les dernières protections de l'emploi. Elle assure aux industriels la flexibilité à la baisse des rémunérations salariales.

Quelle politique pour l'emploi ?

La généralisation de l'insécurité sociale à l'ensemble des salariés accentue la dynamique de dévalorisation du travail commencée il y a 30 ans. La priorité accordée au profit n'offre pourtant aucune garantie de retour au plein-emploi. En encourageant le recours au chômage partiel, l'accord national interprofessionnel invite cependant à se ressaisir de la question du temps de travail. Toutefois, à l'inverse de ce qu'il préconise, sa réduction doit être un levier pour la création d'emplois de qualité et non de « travailler moins pour gagner moins ». Sans diminution de salaires ni dérégulation des statuts, elle permettrait d'engager l'économie vers un autre modèle de développement. Celui du temps libéré et du partage de la production. Une démarche qui suppose de contrarier les intérêts du capital en diminuant la part des richesses issues du travail qu'il s'approprie.

Notes :

1 : 4 967 500 avec les départements d'outre-mer.

2 : La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Les ruptures conventionnelles sont exclusivement réservées aux contrats à durée indéterminée.

3 : Un travailleur pauvre est un salarié qui, tout en ayant travaillé dans l'année, appartient à un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté.

4 : La productivité par tête est mesurée en rapportant la richesse créée au nombre de personnes en emploi.

5 : Le taux de marge est le rapport entre le profit brut et la valeur ajoutée.

6:La désindexation des salaires de la productivité revient à déconnecter la progression des salaires de celle de l'efficacité du travail. La politique de « modération salariale » commencée en 1983 conduit à une progression plus rapide de la productivité du travail que des rémunérations réelles.

7 : Le terme de formes particulières d'emploi regroupe les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée.

8 : Il y a effet d'aubaine quand l'acteur qui bénéficie de cet avantage avait, de toute façon, l'intention d'agir ainsi même si l'avantage n'avait pas été accordé.

Bibliographie :

Amable Bruno, « *Who wants the contrat de travail unique ? Social support for labour market flexibilisation in France* », CES Working Papers, 2013

Artus Patrick, « *Quelles conséquences si le marché du travail n'est pas du tout concurrentiel ? Le cas de la France* », Flash économie, n° 711, 19 octobre 2012.

Artus Patrick, « *France : un cas d'école de marché du travail d'insiders* », Flash économie, n° 57, 18 janvier 2013

DARES, « *Les mouvements de main d'oeuvre au 2e trimestre 2012 : recul des entrées et des sorties* », Dares

Indicateurs, n° 072, octobre 2012

DARES, « *Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au 3e trimestre 2012. Résultats provisoires* », Dares Indicateurs, n°082, novembre 2012.

DARES, « *Tableau de bord trimestriel, activité des jeunes et politiques d'emploi* », Dares, décembre 2012

DARES, « *Tableau de bord trimestriel, activité des seniors et politiques d'emploi* » Dares, décembre 2012

DARES, « *Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectés par pôle emploi en janvier 2013* », Dares Indicateurs, n° 014, février 2013

DARES, « *Activité et conditions d'emploi de la main d'oeuvre au 4e trimestre 2012. Résultats provisoires* », Dares Indicateurs, n° 011, Février 2013

Démocratie & Socialisme, « *20 questions, 20 réponses sur l'ANI et l'avant-projet de loi* »,

Démocratie & Socialisme, supplément n° 202, février 2013.

INSEE, Emploi et salaires, 2013