

ATTAC
Thomas Coutrot et Michel Husson
2001



TABLE DES MATIERES

1. LA REGRESSION NEO-LIBERALE

- Les vraies leçons de la reprise actuelle
- Travailler moins cher = emplois plus nombreux ... ou le faux bon sens libéral
- La flexibilité du marché du travail ne crée pas d'emplois mais ... de la précarité
- Des « modèles » qui n'en sont pas

2. LES VOIES D'UN NOUVEAU PLEIN-EMPLOI

- Démographie et « nouvelle économie » ou comment botter en touche
- S'en remettre à la croissance, ou la politique de l'autruche
- Notre combinaison gagnante : RTT + autre répartition des revenus
- La réduction du temps de travail : une promesse inaboutie ?

3. REFONDER ET DEPASSER LE MARCHE DU TRAVAIL

- Allocation universelle ou plein-emploi ?
- L'impôt négatif, une mesure de gauche ?
- « Tiers secteur » ou économie solidaire et démocratique ?
- Pour un plein-emploi post-libéral
- Le levier du droit du travail
- Refonder la sécurité de l'emploi sur de nouvelles bases
- Développer de nouveaux droits collectifs dans l'entreprise

Introduction

Depuis deux ans le climat a considérablement changé. De la résignation à la fin du travail et au chômage de masse, on est passé à l'euphorie et à la promesse d'un prochain retour au plein-emploi. Il suffirait de se laisser porter par la « nouvelle économie » et la croissance impétueuse et durable qu'elle nous promet. Même l'Union européenne a recommencé, au sommet de Lisbonne de mars 2000, à envisager le plein-emploi comme un objectif de long terme. Comment consolider la reprise afin d'espérer en finir rapidement avec le chômage, la précarité et les exclusions ? Ce petit livre veut explorer les voies d'un nouveau plein-emploi, afin que l'embellie ne se perde pas dans les chemins de traverse mais s'élargisse pour ouvrir un boulevard - ou une avenue - conduisant à une véritable refondation sociale... progressiste celle-là. Il est construit autour de trois idées clés.

Première idée : la reprise actuelle n'est pas le fruit tardif des politiques néolibérales, mais représente au contraire un désaveu de ces politiques et risque d'être éphémère si on ne change pas la logique actuelle de la construction européenne.

Seconde idée : le plein-emploi n'est garanti, ni par le vieillissement de la population, ni même par un hypothétique maintien de la croissance. Le retour au plein emploi implique une bifurcation par rapport à la manière dont se distribue aujourd'hui la richesse : les gains de productivité doivent cesser d'alimenter les rentes financières, et être consacrés à une réduction de la durée du travail et à la résorption du sous-emploi.

Troisième idée : le plein-emploi n'est pas une question purement quantitative, les formes et la qualité des emplois sont tout aussi importants que leur nombre. Tout dépend des choix que la société juge légitimes, et ces choix doivent être inscrits dans les institutions et le droit.

Droits sociaux ou finance, telle est en somme l'alternative : elle concerne donc au premier chef un mouvement comme Attac.

PREMIERE PARTIE LA REGRESSION NEO-LIBERALE

Les vraies leçons de la reprise actuelle

Pour la théorie économique dominante, la relance de l'activité et de l'emploi ne peut venir que de deux sources : d'une part, l'austérité salariale, et d'autre part, la lutte résolue contre l'inflation à travers la défense d'une monnaie forte. On reconnaît là les grands principes de la « désinflation compétitive » inventée au milieu des années 80 par Pierre Bérégovoy et Jean-Claude Trichet. On reconnaît aussi les lignes de force de la construction européenne telle que la codifie le traité de Maastricht.

Or, les récentes créations d'emploi ne proviennent pas de l'application résolue de cette politique néolibérale, mais au contraire de son relâchement provisoire. C'est la baisse de l'euro par rapport au dollar, suivie de la stabilisation de la part des salaires dans le revenu national, qui ont relancé l'économie. Le tournant est même facile à dater : c'est au premier semestre de 1997 que le dollar se met à monter, d'environ 15 % par rapport à l'ensemble des monnaies qui devaient ensuite constituer l'euro. Jusque là les perspectives étaient moroses, au point que Jacques Chirac avait cru bon de dissoudre l'Assemblée Nationale pour préparer d'inévitables mesures d'austérité. Mal lui en a pris, et le gouvernement de Lionel Jospin s'est emparé des commandes dans une période de rebond conjoncturel.

Les exportations européennes sont extrêmement sensibles au cours du dollar : si celui-ci monte il rend les produits européens plus compétitifs. Le résultat ne s'est pas fait attendre : les exportations de l'Union européenne ont fait un bond en avant de 10 % en moyenne sur l'année 1997. Cet affaiblissement relatif des monnaies européennes a apporté un ballon d'oxygène et permis un regain de croissance, rendant ainsi possible la réalisation sans heurts de l'euro au début de 1999. Il y a là un véritable paradoxe : le projet monétaire européen était conçu comme la mise en place d'une monnaie forte. Mais c'est grâce à son échec sur ce point qu'il réussit l'Union monétaire. La baisse de l'euro par rapport au dollar va déjouer les pronostics et prolonger le dynamisme des exportations européennes. Mais elle va en même temps révéler l'embarras de la BCE (Banque Centrale Européenne) : celle-ci aimerait bien relever les taux d'intérêt pour empêcher la chute de l'euro. Mais elle risquerait de casser la croissance et l'emploi, et de soulever une tempête politique en Europe, sapant les bases de sa nouvelle et fragile légitimité. On mesure au passage le côté bancal de la construction européenne et le pouvoir exorbitant que détient la BCE, seule véritable institution supranationale.

Mais les exportations ne suffisent pas. Le second élément moteur de la reprise est le relâchement de la modération salariale. Pour la première fois depuis bien des années, le pouvoir d'achat des salariés augmente au rythme de la richesse produite : la consommation privée redémarre et prend le relais des exportations. La presse économique a des commentaires curieux sur le « retour de la confiance », alors qu'il s'agit surtout d'un retour d'une distribution à peu près normale des fruits de la croissance. Cette inflexion est dans plusieurs pays le résultat involontaire de la désinflation. La crise financière asiatique de 1997, en réduisant la demande et donc le prix des matières premières comme le pétrole, a contribué à un ralentissement de l'inflation aux Etats-Unis et en Europe. Comme les salaires versés ont continué sur leur lancée, cette désinflation a permis des gains de pouvoir d'achat pour les salariés. Ce mécanisme est particulièrement marqué en France où il débouche sur un bond en avant de la consommation de 3,7 % en 1998, contre une progression de seulement 0,9 % en 1997.

Double conclusion : une monnaie pas trop forte et un pouvoir d'achat des salaires en hausse sont favorables à la demande, donc à l'activité, donc à l'emploi. Or, les préceptes européens maintiennent au contraire une triple et absurde rigueur. Rigueur monétaire d'abord : la BCE en a encore fait la démonstration en juin 2000 en relevant fortement les taux d'intérêt, au-delà de toute attente. Rigueur salariale ensuite : les institutions européennes, les gouvernements et les patronats maintiennent que les salaires doivent croître moins vite que l'économie. Ils risquent, là encore, d'étouffer la dynamique de la reprise et de nous faire retomber dans les ornières du passé. Rigueur budgétaire enfin : les objectifs du traité d'Amsterdam obligent à une pression permanente sur les dépenses publiques, supposées par nature improductives. Alors qu'au contraire, comme le montre l'affaire de la « cagnotte », c'est la croissance qui permet le plus facilement de réduire les déficits publics. L'expérience récente permet donc de mesurer non pas le degré de réussite des politiques néolibérales, mais le temps absurde qu'elles ont fait perdre.

Travail moins cher = emplois plus nombreux ... ou le faux bon sens libéral

L'économie dominante n'en démord pas : en France comme au Guatemala, le chômage vient, toujours et partout, du niveau trop élevé des salaires. Il faut donc baisser les salaires (« réduire le coût du travail » pour être politiquement correct), réduire les « charges » sociales, et supprimer les « rigidités » du marché du travail qui font obstacle à cette baisse. Pour les libéraux, le marché du travail, comme n'importe quel marché, est régi par la loi de l'offre et de la demande. Si la demande d'emplois est supérieure à l'offre (ce qui est la définition du chômage), le seul moyen de réduire l'écart est de baisser le prix du travail : moins de gens voudront travailler (baisse de la demande d'emplois), et plus d'entreprises voudront les embaucher (hausse de l'offre).

Pourtant, cette théorie ne permet pas de comprendre la montée du chômage en Europe. Comparons en effet la dernière décennie aux années 60 : à l'époque, on flirte avec le plein emploi (le taux de chômage est de l'ordre de 2 %) et le pouvoir d'achat des salaires progresse en moyenne de 5 % par an, au même rythme que la productivité. Dans les années 80-90, le taux de chômage fluctue entre 10 et 12 % et la part

des salaires dans le revenu national a baissé de dix points. C'est exactement l'inverse de ce que dit la théorie officielle ! Depuis vingt-cinq ans, alors que la précarité explosait, que la flexibilité des contrats et du travail se généralisait, que partout le pouvoir de négociation des syndicats reculait, le taux de chômage a triplé. Peut-on sérieusement soutenir que c'est à cause d'une rigidité accrue du marché du travail ?

La théorie de base telle qu'elle est enseignée en première année à l'université, est assez - trop - simple : pour produire, on doit utiliser plusieurs « facteurs de production » : le travail humain, de l'énergie, des machines, etc. Il existe une marge de choix qui porte notamment sur le degré d'automatisation : combien d'hommes et de machines va-t-on faire travailler pour produire une quantité donnée ? C'est ce que l'on appelle le choix de la combinaison productive. Ce choix dépend du coût et des performances relatives du travail et des machines. Si le salaire est baissé ou freiné, alors on réduira le degré de mécanisation et on emploiera plus d'hommes et de femmes pour un niveau donné de production. Soulignons ici que ce n'est pas le niveau du salaire en lui-même qui importe, mais le coût du travail par rapport à celui des machines (le « coût relatif »).

Manifestement, cette théorie-là permet de faire des Travaux Dirigés en fac, mais pas de comprendre la réalité : en effet, depuis vingt ans, le coût relatif des salaires a baissé sans que cela ne freine en rien le mouvement d'automatisation de la production. Pourquoi ? La raison essentielle est qu'il n'existe pas, à long terme, de véritable choix entre les différentes combinaisons productives : les technologies qui s'imposent le font grâce à leur capacité non seulement à réduire les coûts (pas seulement salariaux !), mais surtout à répondre en temps réel à la demande, à produire rapidement de nouveaux produits, à garantir une qualité et une fiabilité constantes. Aujourd'hui les multinationales installent les mêmes technologies de pointe et les mêmes innovations dans leurs usines d'Europe ou d'Amérique Latine, malgré les énormes différences de coûts salariaux entre les deux zones.

Les économistes libéraux reconnaissent parfois qu'en effet la théorie ne vaut guère dans le cas de l'industrie, mais c'est pour affirmer qu'elle fonctionne par contre tout à fait dans le secteur des services. Il est exact que, quand le niveau des effectifs employés participe de la qualité du service (par exemple dans la grande distribution), réduire le coût du travail peut faciliter l'embauche pour capter des parts de marché. Mais une autre manière d'utiliser une baisse des coûts du travail l'emporte souvent : plutôt que d'embaucher pour accroître la qualité du service, il est souvent plus rentable d'en profiter pour baisser le prix de vente. C'est la voie suivie dans de nombreux secteurs. L'emploi bénéficie fort peu de cette guerre des prix.

Mais les vertus de la baisse du coût du travail pourraient emprunter d'autres canaux que la substitution du capital au travail. A un niveau plus macro-économique, la modération salariale est censée déboucher sur l'emploi par deux autres mécanismes : la relance de l'investissement et la compétitivité internationale.

Au début des années 80, pour justifier le tournant vers des politiques d'austérité draconienne, la presse économique a inventé un soi-disant « théorème de Schmidt » (du nom du chancelier allemand de l'époque qui aimait à répéter ce leitmotiv) : « les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain ». Nous sommes aujourd'hui « après-demain ». Les profits ont été incontestablement rétablis, sur la base d'un recul prononcé de la part des salaires. Mais les enchaînements annoncés n'ont pas fonctionné.

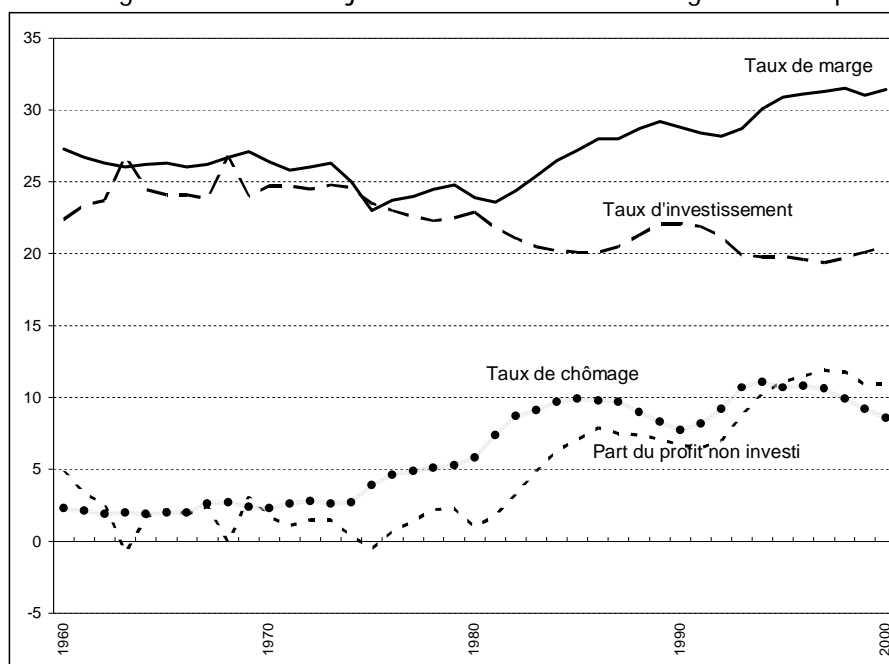
Premier problème : le rétablissement de la part des profits n'a pas dynamisé l'investissement. Le taux d'investissement, autrement dit la part du PIB consacrée à l'investissement, a fluctué avec la conjoncture sans montrer aucune tendance à la hausse.

Second problème : non seulement l'investissement n'a pas progressé, mais sa nature s'est transformée, en défaveur de l'emploi. Les formes même de cet investissement ont visé à faire de la productivité plutôt que de la capacité, autrement dit, à économiser au maximum les effectifs employés.

La part des salaires a baissé, celle de l'investissement a stagné, il faut bien que quelque chose ait augmenté. Nous touchons là un point décisif : le capitalisme contemporain ne peut être compris à partir d'un schéma simpliste où la richesse créée se répartirait entre des salaires consommés et des profits investis. Il faut enrichir le schéma et considérer trois grandes affectations possibles du revenu national (hors impôt). A côté des salaires et de l'investissement, une autre catégorie doit être prise en compte : le profit non investi. Il s'agit d'un autre mot pour la finance, qui se développe de manière régulière et parallèle à la montée du chômage. Le graphique 1 illustre de manière saisissante ce schéma, à l'échelle de l'Union européenne prise dans son ensemble.

On voit bien le taux de marge des entreprises (autre terme pour le profit) se rétablir au début des années 80. Pourtant ce rétablissement ne stimule pas l'investissement : en contrepartie la part du profit non investi monte spectaculairement, de façon parallèle au chômage. Cet accroissement des profits sans investissement supplémentaire dégage des ressources colossales qui viennent gonfler la bulle financière aujourd'hui à l'œuvre sur l'ensemble des marchés d'actions. On mesure toute l'erreur des commentateurs et des gouvernants, quand ils expliquent par exemple - au nom de la science économique - que la réduction du temps de travail ne doit pas modifier le partage du revenu national, pour ne pas pénaliser l'investissement ! C'est le profit financier qui serait pénalisé par une hausse des salaires, et certainement pas l'investissement, bien au contraire.

Graphique 1
Partage de la valeur ajoutée et taux de chômage en Europe



Source : Eurostat

Si le « théorème » de Schmidt est une plaisanterie, le second mécanisme macro-économique invoqué par les partisans de la baisse du coût du travail - les gains de parts de marché à l'exportation - est plus solide. Tous les économistes constatent en effet qu'une baisse des prix par rapport aux concurrents étrangers conduit à améliorer les résultats du commerce extérieur : des produits moins chers permettent de gagner des marchés à l'extérieur, et de résister à la pénétration des produits importés sur le marché intérieur. Cet effet, plus ou moins important selon les pays, joue clairement en France. On a vu que la montée du dollar en 1997 a suffi à dopper les exportations en Europe : dans le cas français, elles ont progressé de 14 %.

Peut-on pour autant fonder une politique de création d'emplois sur ce mécanisme de la « désinflation compétitive » ? Ce n'est possible que pour un pays qui serait seul à mener cette politique. Si tous ses partenaires commerciaux font de même, il s'agit alors d'une politique de gribouille qui se retourne contre ceux qui la mènent, puisque les marchés intérieurs des uns sont les exportations des autres. C'est d'ailleurs exactement ce qui s'est passé dans le cas de l'Europe où l'austérité salariale est devenue l'axe central des politiques économiques dites de convergence. L'Union européenne s'est mise à réaliser de considérables excédents commerciaux qui, accessoirement, permettent de financer la forte croissance des Etats-Unis ; mais, dans le même temps, elle a enregistré une progression parallèle du taux de chômage.

On peut donc dire que l'Europe s'est infligée à elle-même la faible croissance et la montée du chômage, à partir de politiques restrictives qui visaient en réalité d'autres buts que la création d'emplois, et servaient d'autres intérêts que ceux des salariés. Il y a quinze ans, la relance de l'emploi était jugée impossible en raison de l'incontournable « contrainte extérieure ». Cette contrainte a disparu depuis près de dix ans : l'Europe a dorénavant l'excédent commercial et le chômage de masse.

Keynes a dit un jour que derrière chaque décision de politique économique, on trouvait l'influence lointaine d'un économiste mort depuis longtemps. On voudrait que cette règle ne s'applique pas à certains théoriciens du chômage, lorsque l'on examine deux de leurs trouvailles à la mode, à savoir les « trappes », et le NAIRU. Derrière ce sigle barbare qui veut dire « taux de chômage n'accélération pas l'inflation » il y a au fond l'idée qu'une certaine dose de chômage est inévitable, voire souhaitable. Certains en vont même jusqu'à parler de chômage « naturel ». Si ce concept donne lieu à des modélisations mathématiques compliquées, l'idée de base est simple : un taux de chômage qui baisse trop relance l'inflation ; celle-ci conduit à des pertes de compétitivité, puis à des destructions d'emploi qui ramènent le taux de chômage à sa valeur dite « d'équilibre ». Le message est simple : le chômage de masse est incompressible. Le rapport Charpin sur les retraites a bien illustré ce fatalisme puisque son scénario initial tablait sur la maintien du taux de chômage à 9 % sur les 40 prochaines années !

Derrière le cynisme, cette description du rôle du chômage capitaliste n'est pas dépourvue de signification, et évoque les analyses de Marx sur l'armée industrielle de réserve. Quand le taux de chômage baisse, le rapport de forces s'améliore en faveur des salariés. L'inflation résulte alors de la tentative des dirigeants d'entreprise de maintenir la part des profits face à une augmentation de salaires. C'est pour cette raison, au fond, que les Bourses se sentent déprimées à chaque annonce d'une baisse du taux de chômage : la finance y voit clairement une menace pour le rendement des produits financiers.

Quand la conjoncture s'améliore, la peur panique de l'inflation se double de lamentations sur les pénuries de main-d'oeuvre. Les entreprises voudraient bien embaucher mais n'y arrivent pas, alors même que des millions de personnes sont encore inscrites à l'ANPE. Pour les libéraux, beaucoup de chômeurs sont enfermés dans des « trappes à inactivité » à cause d'une indemnisation trop généreuse du chômage. Les fameuses « trappes » ont été creusées par les divers revenus sociaux qu'on reçoit lorsqu'on est sans emploi (indemnités, allocations, RMI). Le fait de reprendre un emploi au voisinage du Smic ne procure pas, nous dit-on, un revenu supplémentaire suffisamment incitatif, puisque cela signifie la perte des allocations et l'augmentation des impôts. Une importante fraction des chômeurs se trouverait « volontairement » dans cette situation, et une étude récente de l'INSEE la chiffrerait même à 46% ! Etude qui reposait sur une méthodologie tellement douteuse qu'elle a valu à la direction de l'Institut une levée de bouclier des syndicats...¹ Si c'était vrai, on pourrait logiquement en conclure qu'il faudrait revaloriser les salaires et les conditions de travail, mais les recettes libérales vont évidemment dans l'autre sens : réduire la durée de l'indemnisation, et la supprimer si le chômeur refuse des emplois qu'il juge insatisfaisants.

On aura reconnu l'inspiration du *workfare* anglais et du PARE, le « Plan d'Aide au Retour à l'Emploi » inventé en France par le couple Medef-Cfdt. Cette analyse se double d'une vision fataliste, selon laquelle une large frange des chômeurs est définitivement inemployable, en raison d'une qualification insuffisante, d'un éloignement prolongé du marché du travail, voire de handicaps spécifiques, et ressort donc du RMI et

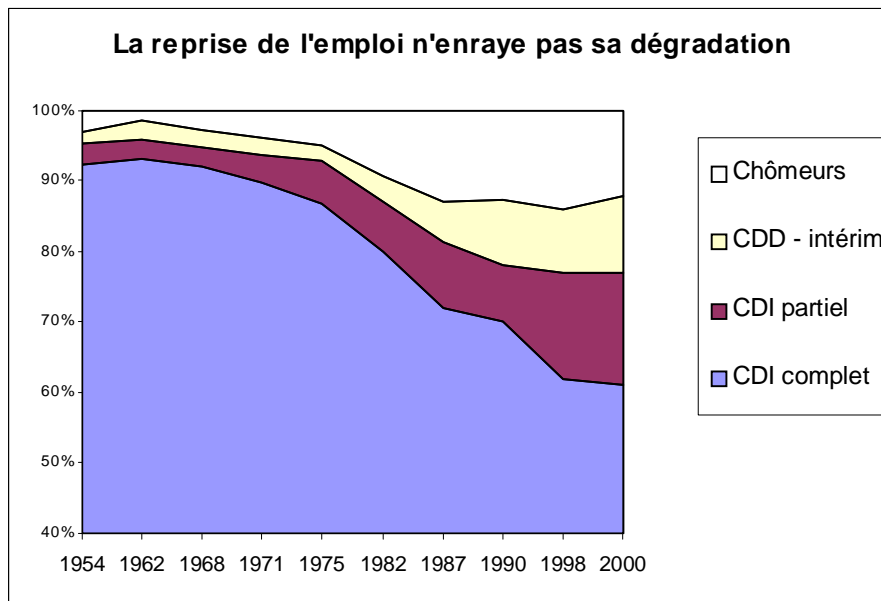
¹ Voir notre contribution dans *Alternatives économiques* d'octobre 2000. Une critique plus « technique » de l'article de l'INSEE se trouve sur le site « Marchandise » : <<http://ecocritique.free.fr>>.

de l'assistance à vie. On voit donc que les néo-libéraux ont bien travaillé à justifier la baisse du salaire sous toutes ses formes, qu'il s'agisse de salaire direct ou de cotisations sociales. Il y a cependant encore bien des moyens d'économiser sur la masse salariale. Par exemple, à salaire donné, faire rendre plus au travailleur, autrement dit intensifier et flexibiliser le travail. Mais cela non plus ne s'est pas révélé très efficace contre le chômage.

La flexibilité du marché du travail ne crée pas d'emplois ... mais de la précarité

La reprise récente de l'emploi ne peut faire oublier la dégradation de leur qualité. Depuis 1998 l'emploi total augmente certes, mais les CDI à temps complet continuent de reculer. Ce sont les contrats à temps partiel et les emplois précaires (CDD et intérim) qui gagnent du terrain régulièrement depuis la fin des années 70 (graphique 2).

Graphique 2



La montée de la précarité reflète les nouvelles stratégies patronales de gestion du travail. Intensifier le travail quand on le paie... et ne plus le payer dès qu'on n'en a plus besoin : le programme du patronat français tourne autour de cette idée fixe, qu'il s'agisse de la durée du travail, des contrats de travail, des retraites ou du chômage. Un travail plus intense et plus flexible est doublement plus rentable. Mis sous haute pression dans l'entreprise, le travail est désormais « jetable » (Filoche, 1997), d'autant plus facilement que l'administration ne contrôle plus les licenciements, que les indemnités sont faibles surtout pour les salariés peu anciens ; et surtout, que le licenciement à la fin d'un CDD est totalement gratuit pour l'entreprise.

Intensification et flexibilité sont étroitement complémentaires. C'est parce que l'emploi est précaire et que le chômage menace, que les salariés doivent accepter d'en faire toujours plus dans le même temps (voire en un temps réduit, avec les 35 heures). A l'inverse c'est parce que le travail est insupportable que les salariés acceptent, ou parfois même se réjouissent, de ne garder leur emploi que quelques mois, comme chez Pizza Hut ou MacDo.

Certains commentateurs ont opposé une « bonne » flexibilité, interne, à une « mauvaise » flexibilité externe. La première reposerait sur l'adaptabilité et la compétence des travailleurs, leur capacité à coopérer entre eux et avec la direction de l'entreprise pour atteindre des objectifs partagés. Elle offrirait des conditions de travail intéressantes, mobilisant l'intelligence individuelle et collective des salariés, à l'opposé de l'abrutissement taylorien. Elle établirait un lien entre la rémunération et la performance, favorisant ainsi, en cas de difficultés, l'ajustement des rémunérations plutôt que les licenciements. A l'inverse la flexibilité externe, reposant sur des contrats précaires et des ajustements instantanés de

l'emploi au volume des commandes, ne permettrait pas d'accumuler des compétences et d'offrir des services et des produits innovants ou de qualité.

En réalité, les entreprises ont souvent réussi à marier les deux : la flexibilité interne autant que possible, pour intensifier le travail et rendre plus aléatoires les rémunérations ; la flexibilité externe dès que nécessaire, pour ajuster le volume d'emploi. Les embauches se font à 80 % sur contrats précaires, CDD et intérim ont explosé, les plans sociaux à répétition se sont poursuivis dans nombre de grands groupes alors même qu'ils battaient leurs records historiques de rentabilité. En même temps ces entreprises ont étendu le travail en équipes semi-autonomes, généralisé les systèmes d'évaluation et de rémunération individualisées des travailleurs, investi de façon sélective dans la formation professionnelle des meilleurs « potentiels ». La sélectivité : telle est la caractéristique essentielle des politiques de main-d'oeuvre des entreprises aujourd'hui. Il faut sans cesse trier, garder et promouvoir les bons éléments, écarter les « bras cassés » ou les mauvais esprits, ceux qui s'adaptent plus lentement au tourbillon des innovations et des mutations. Les techniques de management de la flexibilité interne permettent de sélectionner ceux qui alimenteront la flexibilité externe, et resteront sur le bord de la route...

D'où un chômage de plus en plus excluant : être chômeur, surtout de longue durée, c'est se signaler aux yeux des patrons comme « inemployable », non performant. C'est s'engager dans l'engrenage des stages, des CES, CEC, petits boulots, « activités réduites », avec ou sans RMI..., qui concernent aujourd'hui plus de deux millions de personnes.

D'où viennent ces exigences de plus en plus élevées des entreprises ? Pourquoi ces pratiques de sélection de plus en plus impitoyables, en même temps que la charge s'accroît sur les « heureux élus » de l'emploi ? Les dirigeants qui mettent en oeuvre ces politiques ont une réponse simple - et pas entièrement fautive : c'est la faute des actionnaires. Pas n'importe quels actionnaires : les investisseurs institutionnels étrangers, autrement dit les fonds de pension anglo-saxons, qui détiennent près de 40 % des sociétés cotées à la Bourse de Paris. Sous la menace permanente de leur retrait brutal, ces investisseurs exigent un taux de rentabilité d'environ 15% par an, l'équivalent de ce qu'ils peuvent obtenir sur les marchés d'actions américains ou « émergents ». 15% par an, cela permet de doubler sa fortune en 5 ans, de la tripler en 8 ans ! C'est un taux de profit sans précédent, dont tout le monde sait qu'il n'est d'ailleurs pas « soutenable » à terme. Car la « règle d'or » de la croissance, bien connue des économistes, suppose que le taux de profit ne dépasse pas durablement le taux de croissance de l'économie.

Mais les « actionnaires » - non pas les veuves écossaises ou les retraités californiens, qui ne demandaient qu'une retraite décente, mais les gestionnaires des grands fonds d'investissement et les dirigeants détenteurs de masses de « stock options » - n'ont cure du moyen ou du long terme. Ils exigent des salariés la fameuse « valeur actionnariale », c'est-à-dire la plus-value, qui ne peut résulter que d'une hausse de la productivité, d'une réduction des salaires, ou d'une combinaison des deux. D'où la constante intensification du travail que les enquêtes statistiques du Ministère du travail enregistrent depuis quinze ans. Dans ce monde de gagners, malheurs aux vaincus ! Ils se retrouvent exclus du marché « normal » du travail. Mais le sort des gagners est à peine meilleur : stress, accidents du travail, maladies professionnelles (en hausse de 20% par an depuis 1993), et la « souffrance au travail » analysée par Christophe Dejours.

Si au moins intensification et flexibilité amélioreraient la situation du marché du travail ! Après avoir pendant de longues années recommandé la flexibilité et la déréglementation du marché du travail pour lever les « obstacles à l'embauche », l'OCDE a récemment publié une stupéfiante étude, d'où il ressort qu'il n'y a aucun lien entre le taux d'emploi observé dans les différents pays de l'OCDE et les règles de protection de l'emploi (contrôle des licenciements, indemnités, etc.). Seul impact clairement identifié, les réglementations protectrices de l'emploi favorisent ... la stabilité de l'emploi !

Déjà en 1998 l'OCDE avait démontré (à l'inverse de toutes ses préconisations) que la centralisation des négociations salariales et l'existence d'un SMIC ne décourageaient pas l'emploi, mais réduisaient les inégalités de salaires ! Encore un petit effort, et l'OCDE reconnaîtra peut-être que des politiques macro-économique expansionnistes et une réduction du temps de travail sont les plus puissants outils contre le chômage...

Des « modèles » qui n'en sont pas

Malgré les trois dernières bonnes années, le bilan de deux décennies de politiques néo-libérales est affligeant. Avec 15 millions de chômeurs officiellement décomptés en 2000, l'Union européenne est loin d'avoir éradiqué le chômage, au-delà des inévitables fluctuations, comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 1. Chômage dans l'Union européenne

	1960	1970	1980	1990	2000
En millions	2,0	3,1	8,2	12,3	15,1
En % de la population active	2,2	2,3	5,7	7,9	8,8

Source : Eurostat

Il existe bien sûr de grandes différences d'un pays à l'autre, et les économistes libéraux ont déployé des efforts inlassables pour démontrer que les pays qui tiraient le mieux leur épingle du jeu étaient précisément ceux qui avaient le mieux appliqué les préceptes néo-libéraux de flexibilité et de modération salariale. Deux rapports du Conseil d'Analyse Economique (Fitoussi-Passet et Freyssinet) ont récemment illustré qu'une telle démonstration est rigoureusement impossible. On peut même y trouver un résultat inverse : les pays qui ont le plus fait baisser la part des salaires ont connu la progression la plus marquée du taux de chômage.

Les « *success stories* » données en exemple reposent à peu près toujours sur un contresens, parce qu'on isole artificiellement une caractéristique du pays donné en modèle. Il s'agit par exemple de pays de taille petite ou moyenne, comme l'Irlande, les Pays-Bas ou le Danemark, qui ont obtenu une croissance plus rapide que leurs voisins. Sur les dix dernières années, les performances du point de vue du taux de chômage sont étroitement corrélées avec les taux de croissance. Sur cette décennie, il y a en moyenne chaque année un point de croissance de plus aux Pays-Bas qu'en France : comment s'étonner que les taux de chômage évoluent différemment dans ces deux pays ? Si ces exemples démontrent quelque chose, c'est l'absurdité du pacte de stabilité qui constitue la Bible de l'euro-libéralisme. Quant au Royaume-Uni, pays phare de la misère fin de siècle, les chômeurs y disparaissent des statistiques et rejoignent le tiers de la population qui se trouve en voie de marginalisation. Sur les dix dernières années, le Royaume-Uni n'aura créé que 500 000 emplois, moitié moins qu'en France.

Restent les Etats-Unis, la « Grande Machine à créer des emplois ». Mais ce résultat indiscutable ne définit pas forcément un modèle. La croissance de l'emploi s'accompagne en effet d'une formidable montée des inégalités qui se retrouve aussi dans la nature des emplois créés : durée du travail en augmentation, bas salaires qui stagnent depuis 15 ans, phénomène massif des *working poors*, autrement dit de personnes qui se trouvent en dessous du seuil de pauvreté, bien que salariées. Loïc Wacquant a bien montré comment l'Etat pénitence (qui emprisonne maintenant près d'un million d'américains, surtout noirs) a succédé à l'Etat providence. Il y a ensuite un élément par nature impossible à imiter : les Etats-Unis sont la puissance dominante. Ils peuvent, eux seuls, se permettre de consommer beaucoup et à crédit, parce qu'ils savent pouvoir compter sur les financements en provenance du reste du monde pour combler leur déficit commercial. Il est frappant de constater que ces entrées de capitaux étrangers aux USA représentent un volume qui équivaut au boom de l'investissement dans les secteurs de la « nouvelle économie ». Cette profonde dissymétrie qui existe au niveau mondial entre le Japon et l'Europe, apporteurs de capitaux, et les Etats-Unis qui investissent, exclut la généralisation de ce modèle. Au contraire, elle conduit à examiner d'un oeil différent la trajectoire du Japon, cet ex-modèle dont la croissance a été cassée en partie par une surévaluation du yen au milieu des années 80.

DEUXIEME PARTIE LES VOIES D'UN NOUVEAU PLEIN-EMPLOI

Lionel Jospin a remis « le plein-emploi » au cœur des objectifs de la politique économique, et c'est une excellente nouvelle. Peut-on pour autant s'en remettre aux mécanismes spontanés de la croissance et de la démographie pour résorber le chômage de masse ? La « nouvelle économie » ouvre-t-elle une période de croissance rapide et durable qui nous dispenserait de choix politiques courageux ? Notre réponse est clairement négative. L'alchimie de la lutte contre le chômage est simple : croissance + réduction du temps de travail + autre répartition des revenus. C'est une réponse à l'idéologie de la « fin du travail » qui revient de fait à prêcher la résignation, mais aussi à l'illusion du « plein emploi pour dans dix ans » que nous apporterait automatiquement la pseudo-« nouvelle économie »..

Démographie et « nouvelle économie », ou comment botter en touche

La reprise récente inspire un sentiment d'euphorie quant à la possibilité de retrouver rapidement le plein-emploi, d'autant plus que les créations d'emplois battent des records (plus d'un million depuis 1997). Toute la question est de savoir si cela va durer ou au contraire se retourner comme cela avait été le cas après la reprise de la fin des années 80.

Pour certains, une raison d'optimisme réside dans la démographie et plus particulièrement dans la fin du « baby boom ». A première vue, on se dit que si moins de jeunes arrivent sur le marché du travail et si plus d'anciens prennent leur retraite, la situation du chômage devrait s'améliorer tout naturellement. Cette vision est tout à fait incomplète. Certes, le taux de chômage dépend de l'évolution de la population active, mais d'une manière plus complexe. Il est par exemple impossible d'expliquer la montée du chômage par une croissance plus rapide de la population active. Prenons l'exemple de la France. Avant 1974 et la montée du chômage, la population active augmentait d'environ 180 000 personnes par an. Depuis le début des années 80, cette progression n'est plus que 130 000 personnes par an. Elle a donc ralenti au moment même où le chômage prenait son essor.

L'examen des différents pays montre qu'il n'y a pas de règle générale : les Etats-Unis créent beaucoup d'emplois avec une population active qui croît très vite. Dans d'autres pays, le chômage s'est mis à monter brusquement, sans rapport aucun avec la démographie. Le ralentissement général de la natalité dans les pays d'Europe du Sud n'y empêche pas le maintien de taux de chômage très élevés. S'en remettre aux évolutions démographiques, c'est nourrir des raisonnements malthusiens simplistes et démagogiques selon lesquels il y aurait au fond trop de candidats à l'emploi : trop de femmes ? A renvoyer au foyer ! Trop d'immigrés ? A renvoyer chez eux ! Trop de vieux ? A envoyer à la (pré)retraite ! Trop de jeunes ? à stocker en stages...

Après la démographie, une seconde raison d'espoir résiderait dans les promesses durables de la « nouvelle économie » et des gains considérables de productivité, donc de croissance, qu'elle apporterait. Pourtant, l'amélioration récente de l'emploi a peu à voir avec la nouvelle économie : elle repose au contraire sur un ralentissement prononcé de la productivité. Par rapport à la fin des années 80, le nombre d'emplois créés par un point de croissance a considérablement augmenté, et il s'agit surtout d'emplois peu qualifiés. Certes les emplois très qualifiés, liés aux nouvelles technologies de l'information, connaissent une progression importante, mais leur nombre est encore relativement limité, même aux Etats-Unis. Ainsi, les projections des autorités américaines concernant l'emploi à l'horizon 2006 prévoient la création de 8,6 millions d'emplois au total, dont seulement 1 million pour les métiers des hautes technologies (Gadrey, 2000).

Peut-on cependant espérer qu'une croissance à l'américaine va s'étendre durablement à l'Europe qui deviendrait une nouvelle zone de croissance et de créations d'emplois ? Les admirateurs de la « nouvelle économie » avancent plusieurs arguments pour justifier leur réponse optimiste. Tout d'abord, observent ils, on assiste à une accélération de l'innovation technologique depuis plusieurs années. Ainsi les secteurs des nouvelles technologies ont doublé leur poids relatif dans l'économie américaine entre 1990 et 2000.

C'est vrai, mais ce poids reste faible : 5,8% du PIB américain en 2000. Cette accélération de l'innovation, disent-ils, dope la productivité et accélère la croissance. Là encore, c'est vrai, mais les effets restent limités : la productivité aux USA est remontée à un rythme de 2% par an à la fin des années 90, mais c'est le rythme moyen enregistré sur le 20^e siècle ; en outre, l'impact des nouvelles technologies sur la productivité est réel, mais pas déterminant : « les nouvelles technologies ont des effets importants dans de nombreux domaines, mais elles ont un impact global assez modeste sur la productivité du travail, et par ce biais sur la croissance » (Gadrey, 2000).

Mais la principale faiblesse de la thèse de la « nouvelle économie » est son oubli total du rôle de la finance dans l'actuel cycle de croissance. Deux faits majeurs sont en effet indéniables - et peu contestés chez les économistes. D'une part, le dynamisme de la consommation des ménages américains (ou plutôt des 50% les plus riches) tient pour une bonne part à l'euphorie financière dans laquelle ils vivent. La valorisation spectaculaire de leurs portefeuilles boursiers depuis dix ans les a poussés à s'endetter de façon effrénée, à la fois pour consommer et pour investir à Wall Street. Au point où l'épargne des ménages américains est devenue négative (ils consomment plus qu'ils ne gagnent) pour la première fois dans l'histoire en 1999 ! D'autre part - c'est le second hic - , cette euphorie boursière n'est pas soutenable à terme. On connaît le délire qui s'est emparé des investisseurs autour des valeurs de la « net-économie », et qui « explique » par exemple que France Télécom ait pu voir sa valeur boursière gonfler de 250 milliards de F en une journée (!) le jour où ces investisseurs se sont avisés que l'entreprise gérait un service Internet (Wanadoo). Mais même les valeurs de la « vieille économie » sont considérablement surévaluées par rapport à leur rentabilité réelle. Le dégonflement de la bulle ramènera à de plus justes proportions les discours exaltés sur la « nouvelle économie », dont la principale fonction est d'ailleurs de rassurer les investisseurs en leur affirmant que les modèles économiques habituels sont brusquement devenus désuets avec Internet : car ces modèles prévoient l'inévitabilité d'un krach. Et puis, même si l'on acceptait les thèses les plus optimistes sur la croissance à venir, le retour au plein-emploi ne serait pas pour autant garanti. Car quand la croissance s'accélère, la productivité aussi : à long terme, il n'y a pas de corrélation évidente entre croissance et emploi.

S'en remettre à la croissance, ou la politique de l'autruche

L'économie européenne a connu à la fin des années 80 une reprise marquée, qui avait permis au premier ministre de l'époque, Michel Rocard, d'annoncer la prochaine fin du chômage. Le mouvement s'est effectivement amorcé : 800 000 emplois ont été créés entre 1987 et 1990, et le taux de chômage a reculé de 10,5 % à 8,9 %. Mais la conjoncture s'est vite retournée ; la récession de 1992-93 a effacé ces progrès, et bien au delà. Cette expérience cuisante nous invite donc à regarder de plus près les conditions macro-économiques d'une création durable d'emplois. La croissance du PIB n'est qu'un facteur : l'évolution de la productivité horaire et de la durée du travail sont également décisives. Dans un premier temps, le nombre d'heures travaillées (autrement dit le volume de travail) augmente avec le volume total de la richesse créée (le PIB), mais diminue avec l'efficacité de chaque heure de travail (la productivité horaire). Dans un second temps, ce volume de travail est ventilé entre un nombre plus ou moins grand de personnes, en fonction de la durée moyenne du travail.

Le lien entre croissance et emploi n'est donc pas mécanique : si la demande augmente de 3 % par an, et que l'on peut y faire face grâce à des gains de productivité de 3 %, alors il n'est pas besoin d'embaucher. Or, c'est exactement ce qui tend à se produire à moyen terme, comme le montre le graphique 3 qui retrace l'évolution du volume de travail (le nombre total d'heures travaillées). Jusqu'en 1974, autrement dit « avant la crise », le volume de travail se situe bon an mal an un peu en dessous de 41 milliards d'heures de travail. Depuis le milieu des années 80, il fluctue autour de 37 milliards d'heures annuelles. Ce n'est pas la « fin du travail », qui supposerait une baisse continue du volume de travail, mais une baisse en « marche d'escalier », franchie au début des années 80 par une phase de licenciements, de réorganisation et d'intensification du travail, qui a fait perdre 4 milliards d'heures.

Graphique 3
Le volume de travail en France



Milliards d'heures de travail. Source : INSEE

A partir de la reprise de la seconde moitié des années 80, on retrouve un schéma où le volume de travail oscille (fortement) autour d'une valeur constante. L'idée que la croissance crée des emplois est donc vraie, mais c'est une idée de court terme. La reprise 1987-1990 a ainsi suscité plus d'un milliard d'heures de travail supplémentaires. Mais ce surcroît de volume de travail a été complètement effacé par le recul de 1993. Depuis, la reprise a de nouveau conduit à une augmentation du nombre d'heures travaillées, qui ne fait que ramener le volume de travail au voisinage du point haut déjà atteint en 1990. On souhaite que l'actuelle phase de croissance dure plus longtemps et permette de franchir un palier supplémentaire : mais une telle vision optimiste prévalait déjà au début des années 90, et rien ne garantit que le cycle actuel aura un profil différent.

Si à moyen terme la croissance n'a guère d'effets évidents sur l'emploi, qu'est-ce qui peut faire pencher du côté du plein-emploi ou au contraire du côté du chômage de masse ? Pour répondre à cette question, il faut revenir en détail sur ces deux périodes contrastées : 1965-1974 (« avant la crise ») et 1983-1999 (l'ère néo-libérale).

Tableau 2. Les déterminants de l'emploi en France

	1965-1974	1983-1999
(1) PIB	4,96	2,12
(2) Productivité horaire	4,93	2,13
(3) Volume de travail (1)-(2)	0,03	-0,01
(4) Durée du travail	-0,73	-0,34
(5) Emploi (3)-(4)	0,76	0,33
(6) Population active	0,91	0,54
(7) Taux de chômage (6)-(5)	0,14	0,19

Taux de croissance annuels moyens en %. Source : INSEE

Ces chiffres montrent d'abord que ce n'est pas la productivité qui crée le chômage. Entre les deux périodes, la croissance du PIB a nettement ralenti : 5 % « avant », et seulement 2,1 % « après ». Or la productivité horaire du travail passe, elle aussi, d'une progression annuelle moyenne de 4,9 % « avant » à 2,1 % « après ». On n'insistera jamais assez sur ce constat. La montée du chômage ne peut être expliquée par l'accélération de la productivité du travail... puisque celle-ci ralentit ! C'est un résultat essentiel par rapport à une vision fataliste des effets du progrès technique. Si les gains de productivité devaient

automatiquement engendrer du chômage, c'est quand la productivité progressait beaucoup plus vite, dans les années 60, qu'on aurait dû assister à l'envol du chômage de masse. Or, c'était au contraire une période de relatif plein emploi.

Second résultat, tout aussi crucial : sans baisse de la durée du travail, pas de créations d'emplois. On crée en moyenne moins d'emplois chaque année entre 1983 et 1999 (+0,33 %) qu'entre 1965 et 1974 (+0,76 %). Ces moindres créations d'emploi correspondent exactement à une moindre réduction du temps de travail : celui ci baisse seulement de 0,34 % par an entre 1983 et 1999, soit un rythme inférieur de moitié à celui de la période 1965-1974 (soit 0,73 %). Le volume de travail restant à peu près constant à l'intérieur des deux sous-périodes, les créations d'emploi varient logiquement en sens inverse de la durée du travail.

Ceci ne signifie pas que la croissance soit inutile. Elle constitue le socle sur lequel doivent s'appuyer les politiques visant à des créations durable d'emplois. L'obsession de l'inflation, la gestion restrictive de la monnaie et des taux d'intérêt, visent à défendre les intérêts des rentiers et brident la croissance. Il faut rompre avec ce monétarisme forcené, institutionnalisé par la création d'une Banque centrale européenne orientée vers la seule lutte contre l'inflation, pour instaurer des politiques de croissance concertée, en France et en Europe. La reprise récente, tirée par le marché intérieur, montre qu'aucun des effets pervers promis n'est venu accompagner la progression de la masse salariale : ni surcroît d'inflation, ni déficit commercial. L'affaire de la « cagnotte » budgétaire montre bien que les choses fonctionnent en sens inverse de ce que disent les néolibéraux, et que la croissance a considérablement amélioré la situation budgétaire.

Que le débat de politique économique porte aujourd'hui sur le meilleur usage de ces rentrées inespérées a d'ailleurs quelque chose de scandaleux, tant la réponse devrait aller de soi. La revalorisation des minima sociaux devrait être la priorité évidente puisqu'elle permet de réduire les inégalités tout en augmentant immédiatement la consommation populaire. La relance maîtrisée des salaires, notamment grâce à la réduction du temps de travail, aurait pour effet de réaliser un meilleur équilibre dans le partage des richesses, au détriment d'une profitabilité aujourd'hui excessive et à proprement parler antiéconomique.

Vouloir soutenir la croissance, ce n'est pas forcément du productivisme. Tout dépend du contenu de cette croissance. S'il s'agit de subventionner les achats de voitures neuves, on peut parler de productivisme. Mais la croissance, ce peut être aussi, et ce devrait être la création d'emplois socialement et écologiquement utiles, où les services publics (nationaux ou décentralisés) seraient amenés à jouer à nouveau un rôle d'entraînement.

Notre combinaison gagnante : RTT + autre répartition des revenus

Le chômage n'est donc pas le sous-produit de salaires excessifs, mais découle de la mise sous tutelle de l'économie par la finance. Le « chômage naturel » dont parlent les économistes libéraux n'est rien d'autre que le volant de chômage nécessaire au maintien de la rentabilité financière et de la valeur des placements, ce qui n'a évidemment rien de naturel. Voilà pourquoi la lutte contre le chômage implique une remise en cause du partage des richesses. Entre la montée de la finance et celle du chômage, il n'y a pas seulement simultanéité, il y a aussi causalité. Encore faut-il poser la bonne question, celle que les commentateurs médiatiques et les économistes libéraux occultent systématiquement : où sont passés les gains de productivité ? Il existe trois manières fondamentales d'utiliser les gains de productivité du travail :

- soit une augmentation du salaire réel par tête ;
- soit une réduction de la durée du travail ;
- soit une augmentation des profits (autrement dit une baisse de la part salariale dans le revenu national).

Le tableau 3 examine comment ce partage s'est effectué sur deux grandes périodes, en France et en Europe. Sur la première période (1960-1973) d'expansion, on observe que les gains de productivité sont élevés, en France comme en Europe, et qu'ils sont redistribués principalement sous forme d'augmentation du salaire réel. Ce « fordisme » s'accompagne en même temps d'un rythme soutenu de réduction du temps de travail. Au total, le partage du revenu entre salaires et profits reste à peu près inchangé.

Tableau 3. Les gains de productivité et leurs usages

	France	Europe
1960-1973		
Productivité horaire	5,7	5,3
Pouvoir d'achat du salaire	4,6	4,4
Réduction de la durée du travail	1,0	0,8
Part du profit	0,2	0,1
1983-1999		
Productivité horaire	2,1	2,2
Pouvoir d'achat du salaire	0,9	1,1
Réduction de la durée du travail	0,3	0,3
Part du profit	0,9	0,6

Source : Eurostat

La période libérale (1983-1999) présente un panorama très différent. On l'a vu, la productivité ralentit ; mais surtout, la part qui en revient aux salariés a fortement baissé, puisque la progression du salaire réel, 1% par an, ne représente plus que la moitié de celle de la productivité. Par rapport à la période précédente, la redistribution sous forme de réduction du temps de travail est encore plus sensiblement ralentie (0,3 % par an au lieu de 1 % en France). Les salariés ne récupèrent plus leur part des gains de productivité, ni sous forme de salaire, ni sous forme de temps libre, de telle sorte que la part salariale baisse au profit ... des profits. Ce changement de régime se retrouve dans chacun des quatre grands pays européens.

Tout cela semble jouer sur des décimales mais celles-ci comptent, parce qu'elles se cumulent au cours de longues années. Supposons que les ressources transférées vers les profits entre 1983 et 1999 aient au contraire été consacrées à la réduction de la durée du travail. Celle-ci aurait pu baisser de 1,2 % par an, au lieu de 0,3 %. Ce rythme, un peu supérieur à celui des années 60, n'aurait pas été excessif en période de chômage de masse. A productivité inchangée, l'emploi aurait alors pu progresser à un rythme plus rapide de 0,9 % par an, ce qui aurait représenté 3,4 millions d'emplois supplémentaires créés au fil des ans depuis 1983. La non-réduction de la durée du travail a fait obstacle à ces créations d'emplois, en même temps qu'elle allait nourrir la montée des revenus financiers. Ce n'est donc pas une coïncidence si la montée du chômage a accompagné la financiarisation. En réalité, les deux phénomènes renvoient à une cause unique : le détournement d'une partie importante des gains de productivité au détriment des salariés et de l'emploi.

Une réduction massive du temps de travail représenterait donc un rattrapage par rapport à ces évolutions défavorables à l'emploi. Elle permet de définir une stratégie cohérente de retour au plein-emploi :

- les salaires doivent retrouver leur part dans la richesse nationale en mordant non pas sur le profit qui s'investit, mais sur les revenus financiers qui n'ont d'autre origine que le recul salarial institué depuis plus de 15 ans ;
- pour ce faire il faut une réduction du temps de travail (RTT), sans réduction de salaire, assortie de créations proportionnelles d'emplois : l'accroissement de la masse salariale devrait s'opérer davantage par un accroissement des effectifs plutôt que par des augmentations individuelles de salaires ;
- une fois ce rattrapage assuré, la masse salariale doit augmenter comme le PIB et être ventilée, en fonction des aspirations sociales, entre créations d'emplois par RTT et revalorisation des salaires ;
- dans le même temps, une partie de la baisse des revenus financiers permet de financer des emplois socialement et écologiquement utiles, dotés de véritables statuts, plutôt que de créer des emplois au rabais.

Tous comptes faits, le choix essentiel ne porte pas sur la nécessité de réduire le temps de travail mais sur les modalités de ce processus. Après tout, le chômage de masse est une forme brutale de baisse de la durée du travail, qui consiste à priver d'emplois une partie de la population active. Pour les autres, la réduction de la durée du travail peut emprunter deux voies principales. Soit elle se fait de manière uniforme, de telle sorte que tout le monde travaille moins longtemps. Soit elle se fait de manière discriminatoire : certaines catégories continuent à travailler longtemps, voire même plus longtemps, tandis que d'autres sont assignées à des emplois à temps réduit. Il s'agit par exemple des contrats précaires pour les jeunes, qui deviennent un rite de passage obligé, ou de la mise à la retraite anticipée pour les plus âgés. Il s'agit surtout de la montée du travail à temps partiel qui concerne principalement les femmes. Sa contribution à la réduction du temps de travail est devenue prépondérante au cours de la dernière décennie en Europe.

Bref, le choix n'est pas de réduire ou non le temps de travail, mais se situe entre une société où tout le monde travaille 30 heures et une société où certains travaillent 40 ou 50 heures et d'autres 20 heures ou pas du tout. Il va de soi aussi que le degré de précarité et d'inégalités associé à chacun de ces modèles est très différent. A la société des 30 heures correspond un nouveau plein emploi qui représente un véritable progrès social, tandis que le plein emploi à plusieurs vitesses impliquerait un approfondissement d'un processus de régression sociale déjà bien amorcé. La trajectoire actuelle de l'Europe conduit « spontanément » à une ségrégation sociale accrue, et les actuelles politiques publiques y contribuent. La nécessaire bifurcation suppose une redistribution significative du revenu national. Du coup, il ne peut s'agir d'une simple opération comptable ou d'une habile transaction entre « partenaires sociaux ». Une modification des rapports de force, dans l'entreprise et sur le marché du travail, est donc nécessaire, si l'on veut que la réduction de la durée du travail échappe à ses caricatures.

La réduction du temps de travail : une promesse inaboutie ?

Longtemps les débats sur la réduction du temps de travail (RTT) sont restés théoriques. Ses partisans (les économistes keynésiens de l'OFCE, P. Larrouturou, A. Lipietz, D. Taddéi, nous-mêmes...) mettaient en avant un potentiel de centaines de milliers, voire de millions de créations d'emplois. Les adversaires (la plupart des économistes...) dénonçaient l'alourdissement des coûts salariaux et le risque de destructions d'emplois. A partir de 1993 la pression de l'opinion publique a obligé les hommes politiques, de droite comme de gauche, à rouvrir un dossier que tous espéraient enterré. C'est sous Juppé qu'une majorité de droite a voté la loi Robien, qui proposait un financement public aux entreprises qui négociaient une RTT de 10 (ou 15) % avec embauches proportionnelles. Après avoir longtemps dénoncé la RTT comme une politique ringarde et archaïque, Martine Aubry et Lionel Jospin ont compris qu'elle constituait une promesse incontournable pour gagner les élections de 1997, et s'y sont donc résignés. Ils ont ensuite en apparence résisté à la très forte pression du patronat en maintenant le principe de la réduction de la durée légale. La première loi Aubry, qui s'est appliquée de 1998 à fin 1999, imposait des embauches aux entreprises pour ouvrir droit aux aides. Mais la deuxième « Loi Aubry » votée début 2000, à force de concessions et de reculs, risque d'aboutir à une caricature de RTT, voire même à une dérégulation du temps de travail. Pourtant le bilan des milliers d'entreprises qui ont réduit le temps de travail en 1997-1999 est très favorable en termes d'emplois - au grand dépit des économistes libéraux.

La réduction du temps de travail est créatrice d'emplois

En trois ans (de mi-1996 à fin 1999), 3000 entreprises dans le cadre de la loi Robien, puis 25 000 sous la loi « Aubry-1 » ont réduit la durée du travail, en général de 10%, et se sont engagées à préserver des emplois ou à en créer (10% pour la loi Robien, 6% pour la loi « Aubry-1 »). Fin 1999, près de 2 millions de salariés étaient concernés par ces accords « aidés », c'est-à-dire financés en partie par des exonérations de cotisations sociales. Le CNPF-Medef avait violemment critiqué la RTT, qui selon Jean Gandois allait « coûter très cher non aux entreprises, mais aux finances publiques ». Pourtant, selon les pouvoirs publics, les exonérations de cotisations consenties aux entreprises qui réduisaient leur durée du travail sont en fait autofinancées grâce aux cotisations et impôts supplémentaires payés par les salariés nouvellement embauchés. Globalement, l'impact a posteriori sur le déficit public est insignifiant.

Faux, répond le CNPF, car les emplois auraient été créés de toutes façons : les entreprises qui ont fait la RTT étaient déjà dynamiques, et se sont contentées d'empocher les subventions en n'embauchant pas plus que prévu auparavant.

Cette polémique peut maintenant être tranchée au plan scientifique. La DARES (le service des études du Ministère de l'emploi) a publié des évaluations de la loi Robien et de la première loi Aubry (celle d'avant 2000). Ces études montrent clairement deux choses : oui, les entreprises qui se sont engagées les premières dans la RTT étaient plutôt plus dynamiques que les autres; mais surtout, après avoir réduit le temps de travail, elles ont créé en deux ans 12% d'emploi en plus que les autres (pour la loi Robien) et 9% (pour la première loi Aubry). La conclusion de la DARES est claire : même appliquée pour l'instant à échelle réduite, la RTT a été massivement créatrice d'emplois (presque 200 000 emplois créés à la mi-2000, lois Robien et Aubry-1 confondues).

S'agit-il d'un feu de paille, d'emplois éphémères créés pour empocher les subventions ? Les patrons ne vont-ils pas licencier dès la fin de la période de deux ans pour laquelle ils se sont engagés ? Là encore la réponse semble claire, démentant les cris d'alarme du CNPF et des économistes libéraux : les études disponibles montrent que la RTT non seulement n'a pas dégradé la situation économique des entreprises, mais l'a souvent amélioré. Les études de cas disponibles concernant la mise en oeuvre de la RTT dans le cadre des lois Robien et de la première loi Aubry (donc avant 2000) confirment que la réduction du temps de travail permet des réorganisations favorables à la réactivité de l'entreprise, à la réduction des délais, à la qualité des produits et services. Ces réorganisations autorisent une réduction des coûts liés tant au capital (durée d'utilisation des équipements et d'ouverture des services) qu'au travail (baisse de l'absentéisme, des heures supplémentaires, de l'intérim et des CDD), bien au delà des exonérations de charges sociales. Dans les PME, elles s'accompagnent d'une formalisation et d'une rationalisation des procédures et de l'organisation du temps de travail. Quant aux embauches, elles permettent souvent de rajeunir la pyramide des âges, et parfois de renforcer des fonctions stratégiques pour le développement futur, comme la fonction commerciale. Au total, la mise en oeuvre des accords Robien et des accords « Aubry-1 », dans ces entreprises au départ dynamiques et « sociales », a donné un coup de fouet supplémentaire à leur croissance, et les profits n'ont aucunement été entamés par la RTT, bien au contraire.

Du point de vue des salariés, la modulation du temps de travail est indiscutablement un facteur d'intensification du travail, puisque son but même est d'ajuster au plus près le temps de présence des salariés à leur charge. Mais après avoir subi depuis quinze ans une intensification considérable de leur travail sans pratiquement aucune contrepartie, les salariés apprécient le surcroît de temps libre obtenu cette fois-ci. La question des salaires, qui polarisait largement les débats sur la réduction du temps de travail, n'apparaît plus vraiment comme un enjeu central : sauf pour les accords défensifs, il est admis dans la plupart des cas qu'une compensation salariale intégrale est la norme, avec un gel ou une «modération» salariale sur un ou deux ans. Les entreprises ont compris qu'une remise en cause du pouvoir d'achat était difficilement envisageable après tant d'années de rigueur salariale et au moment où les profits affichés n'ont jamais été aussi élevés. Au total la plupart des salariés interrogés (60 à 80% selon les enquêtes) se disent plutôt satisfaits de cette RTT.

Ce premier bilan pourrait inciter à l'optimisme : si deux millions de salariés passés à 35h permettent la création de près de deux cent mille emplois, on pourrait en effet approcher deux millions d'emplois supplémentaires en généralisant la RTT. On pourrait réduire presque de moitié le chômage actuel (en prenant en compte le fait que les créations d'emplois profitent en partie, pour un tiers environ, à des personnes qui n'étaient pas demandeuses d'emploi auparavant, ce qu'on nomme les « effets d'appel » sur le marché du travail). Malheureusement, la RTT a mangé son pain blanc : elle se déroule aujourd'hui dans les entreprises appartenant aux fractions les plus rétrogrades, largement majoritaires, du patronat français.

Mais la loi « Aubry-2 » laisse le patronat saboter la RTT

Les accords Robien et les premiers accords Aubry concernaient un patronat particulier, qu'on pourrait qualifier de «civique» et «indépendant». Civique, parce que la préoccupation de la lutte contre le chômage était bien présente, que ce soit pour des raisons politiques, éthiques ou religieuses. «Indépendant» d'abord parce que ces patrons ont bravé l'hostilité majoritaire de leurs pairs, mais aussi - et surtout - parce qu'ils dépendaient peu, en tout cas directement, des grands groupes économiques et financiers.

Mais le Medef et les syndicats patronaux de branche, à l'instar de la puissante UIMM (Union des Industries Métallurgiques et Minières), ne l'entendaient pas de cette oreille. Ils ont développé en 1999 une stratégie de négociation destinée à vider largement de son sens la RTT ; de façon parfois surprenante ils ont trouvé certains syndicats bien disposés à cet égard. D'où une profusion d'accords de branche dont le cas le plus médiatisé a été celui de la métallurgie, mais qui pour beaucoup développaient une logique similaire : annualisation du temps de travail avec une très large amplitude entre les périodes hautes et basses ; accroissement du contingent d'heures supplémentaires au delà du maximum légal (130 h par salarié et par an) ; développement du « co-investissement », c'est-à-dire du temps de formation non rémunéré, bien au-delà de ce que prévoit la législation actuelle. On comprend pourquoi les milliers de patrons mobilisés par le Medef contre les 35 h le 3 octobre 1999 arboraient des banderoles « respectez nos accords » !

Les accords de branche visaient pour la plupart à éviter aux patrons d'avoir à recourir aux aides proposées par la loi « Aubry-1 », à des conditions qu'ils jugent trop rigides, notamment à cause de l'obligation d'embauches et de l'interdiction de modifier le décompte du temps de travail (par exemple en excluant du temps de travail les temps de pause, de formation, les congés extra-légaux et conventionnels...). Les accords de branche (métallurgie, BTP, textile,...), imités ensuite par les accords de grands groupes privés (PSA, Renault), cherchaient d'abord à limiter l'ampleur de la réduction effective du temps de travail en modifiant son mode de calcul. Une fois le nouveau calcul fait, Edouard Michelin déclare que ses ouvriers sont déjà à 35 heures avant même toute RTT ! Il lui a suffi de retirer du calcul du temps de travail les temps d'habillage, de déshabillage, de casse-croûte et de pause... Pour les cas où ces manipulations ne suffisaient cependant pas à afficher formellement les 35 h, les accords de branche permettent de toute façon de s'aligner à moindre coût, en accroissant au maximum les possibilités de flexibilité du temps de travail, y compris via la multiplication des heures supplémentaires. Par là même ils en réduisent considérablement les effets favorables sur l'emploi.

C'est cette logique que la seconde loi Aubry - votée début 2000 - a entièrement acceptée. En effet, désormais, pour avoir droit aux aides de l'Etat, il n'est plus nécessaire ni de créer des emplois (il suffit de « mentionner le nombre d'emplois créés ou sauvegardés » par la RTT, même s'il s'agit d'un seul emploi !), ni de réduire réellement la durée du travail . Pour une majorité de salariés, le passage à 35 heures risque fort de se faire pour une part grâce à une simple manipulation du décompte du temps de travail, et pour une autre à travers une nouvelle intensification de leur travail, mal compensée par des jours de repos fixés à discrétion par l'entreprise.

Au final les entreprises se répartiront en trois catégories : celles qui ont joué honnêtement le jeu de la RTT et créé des emplois ; celles qui ont truqué les 35 h ; et celles qui resteront à 39 h en payant des heures supplémentaires. La seconde loi Aubry aurait pu jouer un rôle décisif pour gonfler considérablement la première catégorie au détriment des deux autres : mais cela aurait supposé un nouvel affrontement avec le MEDEF, et de s'appuyer sur la mobilisation des principaux intéressés, les salariés et les chômeurs. L'émotion suscitée dans le pays à l'automne 1999 par l'affaire Michelin montre bien que l'attitude provocatrice du grand patronat ne passait pas bien dans l'opinion publique. Il aurait été possible de susciter un vaste débat démocratique et une mobilisation de la société contre la précarité et pour la création d'emplois, afin d'éviter l'échec de la réduction du temps de travail. Mais ce n'est que partie remise ?

Pour une vraie loi de réduction du temps de travail

Aucune loi ne peut à elle seule créer des centaines de milliers d'emplois, ni changer la société. Mais une bonne loi de réduction du temps de travail, ciblée sur quelques enjeux clés, peut modifier profondément le contexte juridique et politique des négociations. Elle peut donner des points d'appuis aux salariés, aux organisations syndicales et de chômeurs, et même aux patrons et aux cadres préoccupés par le chômage et l'exclusion, pour faire valoir l'impératif de l'emploi sur une beaucoup plus vaste échelle qu'aujourd'hui. Par les lois Robien et « Aubry-1 » la démonstration a été faite que la RTT peut créer massivement des emplois, dès lors que s'engagent des négociations sérieuses visant effectivement la réduction du temps de travail et l'embauche. Aujourd'hui, les alibis économiques sont tombés : seule demeure la volonté politique affichée du patronat de refuser par principe toute politique de RTT. Mais sur ce terrain le Medef, s'il reflète l'opinion actuelle de la majorité des patrons, est isolé politiquement. Surmonter son sabotage suppose qu'un gouvernement s'appuie clairement sur la mobilisation de l'opinion publique et du mouvement social. Malheureusement ce gouvernement a choisi de reculer sur les points essentiels (les créations d'emplois), jugeant sans doute que l'épreuve de force devenait trop délicate. La loi « Aubry-2 » n'impose aucune création d'emploi, permet toutes les manipulations sur le décompte du temps de travail, ouvre les vannes de la flexibilité et de l'individualisation des temps de travail. Il faudra remettre cette question sur le métier pour sortir la RTT de cette impasse.

TROISIEME PARTIE

REFONDER ET DEPASSER LE MARCHE DE TRAVAIL

« A l'orée du troisième millénaire », l'idée d'une grande transformation du salariat est largement majoritaire : nous sommes effectivement à la croisée des chemins. Mais attention : derrière des mots semblables se dissimulent des projets socialement contradictoires. Sous les discours apparemment convergents sur le nouveau modèle de travail, la nouvelle économie (tout est décidément nouveau !), on peut trouver les meilleures ou les pires des choses selon les dynamiques sociales sous-jacentes. L'ambivalence règne : pour en éviter les pièges, il faut d'abord refuser tous les déterminismes invoqués par la pensée unique dans la grande tradition de « Tina » Thatcher (There is no alternative). Il est curieux de voir comment les libéraux reprennent du marxisme ce qu'il a de plus mauvais, à savoir une vision déterministe et fétichisée du progrès. Ainsi les nouvelles technologies amèneraient inéluctablement l'accroissement des inégalités et de l'exclusion, dans la mesure où seuls les « meilleurs » sauraient s'adapter aux bouleversements qu'elles apportent ; la mondialisation impliquerait fatalement le démantèlement des protections sociales solidaires et la mise en place de maigres filets de sécurité réservés aux exclus. Or les nouvelles technologies comme la mondialisation sont au contraire des chances historiques, porteuses d'un potentiel considérable de libération sociale, qui passe par une baisse radicale du temps de travail et un élargissement sans précédent des horizons de chaque être humain. Il n'y a aucune fatalité à ce qu'elles conduisent au sous-emploi, à la régression sociale ou à la souffrance au travail. C'est le cadre capitaliste dans lequel s'inscrivent les innovations qui étouffe leurs potentialités et les transforme même en de véritables fléaux sociaux.

Allocation universelle ou plein emploi ?

La « fin du travail », souvent annoncée, ferait du plein emploi une sorte d'anachronisme, en raison d'une irrémédiable perte de substance de la valeur-travail. Il ne s'agit pas seulement d'un jeu de mots : le recul du travail comme valeur sociale découlerait d'une dissolution de la loi de la valeur-travail. Il faudrait désormais tellement peu de travail pour produire une marchandise, que la théorie selon laquelle c'est cette dépense de travail qui règle son prix - sa valeur - perdrait toute validité.

Il nous semble que c'est exactement le contraire qui se passe : la raison pour laquelle le capitalisme s'est mis à fonctionner de manière régressive est justement son incapacité à utiliser un autre calcul économique que celui fondé sur la dépense de travail. On nous rétorquera que les marchandises sont de plus en plus immatérielles, ce qui serait incompatible avec la valeur-travail. Mais celle-ci n'est pas réservée à la production de biens physiques par des travailleurs manuels. La marchandise est un produit (bien ou service) du travail salarié, qui est vendue dans le but de valoriser un capital. En quoi le développement des services et de l'information modifie, de ce point de vue, la nature de la marchandise ? Les *start-up* de la « net-économie » peuvent bien vendre des marchandises virtuelles (pas toutes, d'ailleurs), cela ne les dispense pas d'exigences de rentabilité, comme le montrent les premières déconvenues enregistrées dans ce secteur. Bien sûr, il existe des problèmes de « délimitation individuelle » de la marchandise, dans le cas par exemple de logiciels reproductibles à coûts très faibles, mais c'est une question qui concerne surtout la répartition du profit entre différents capitaux, sans présenter de difficulté théorique majeure.

Un autre argument consiste à dire que les salaires représentent une fraction de plus en plus réduite des coûts. Que la part des salaires dans la valeur ajoutée baisse, c'est indéniable. Mais cela n'implique pas qu'elle soit peu à peu réduite à une quantité négligeable. Sinon, on aurait du mal à expliquer l'énergie déployée par les patrons pour réduire la masse salariale, dégraisser les effectifs, etc. Quand une entreprise achète les services d'une société de services informatiques ou de nettoyage, les sommes qu'elle y consacre se résolvent en fin de compte en salaires, même si elles ne sont pas comptabilisées dans la rubrique « frais de personnel ». Au niveau global, les salaires représentent environ les deux tiers de la valeur ajoutée des entreprises. Bref, la loi de la valeur continue à opérer, et les gains de productivité n'impliquent en rien que la production de richesse soit devenue autonome par rapport aux dépenses de travail.

L'argument central des tenants de la fin du travail demeure la « révolution informationnelle » qui provoquerait des gains de productivité fulgurants. Quand on leur expose les faits, qui montrent au contraire un ralentissement de la productivité (cf. supra), ils répondent qu'aujourd'hui les statistiques sous-estiment considérablement la productivité, parce que sa mesure est très difficile dans une relation de service. Mais même sous-évaluée, une augmentation fulgurante de la productivité signifierait qu'avec une même dépense de travail, on produit beaucoup plus de biens et de services réels. Or la majorité des consommateurs ne sont pas submergés par une masse de marchandises produites en un clin d'œil, ou de services *high tech* ; c'est même tout le contraire, avec un blocage à peu près universel du salaire, la montée de la précarité et de la pauvreté. Ceci est incompréhensible : qui dit énorme productivité, dit énorme quantité de biens et services produits, et donc surabondance au moins potentielle. Il manque décidément plusieurs maillons dans le raisonnement.

Même si les gains de productivité s'accéléraient à l'avenir, il existe de multiples manières de les utiliser. La réduction du temps de travail en est une, qui permet d'éviter tout accroissement du chômage. Jusqu'à nouvel ordre, ce sont les lois de l'économie capitaliste qui sélectionnent les utilisations compatibles avec ses modalités de fonctionnement et restreignent les possibilités de choix d'ensemble. Insistons-y : une progression rapide de la productivité ne représente un risque de régression, une menace sociale, que dans la mesure où les rapports sociaux capitalistes font obstacle à leur distribution rationnelle et équitable.

Mais c'est à une conclusion très différente que conduisent les thèses sur la fin du travail : le plein-emploi serait définitivement hors d'atteinte et il faudrait lui substituer la perspective d'un revenu garanti pour tous, indépendamment de toute contribution à la production. Pourtant, cette affirmation n'est jamais clairement établie : les raisonnements oscillent entre une résignation théorisée à partir de la réalité observable, et un modèle utopique obtenu par passage à la limite.

La réalité observable, c'est que la baisse du temps de travail est très lente et que, dès lors, le plein emploi paraît lointain. Une allocation universelle changerait-elle radicalement le tableau ? Cela dépend. S'il s'agit d'un revenu garanti « suffisant », comme le propose André Gorz, c'est-à-dire de l'ordre de 4000 à 5000 F par mois et par personne (enfant et adulte), et sans supprimer la sécurité sociale, alors oui il peut s'agir d'un instrument de libération (hors) du travail : mais cela suppose une redistribution radicale des revenus (2 400 milliards de francs à financer !). Est-ce plus facile à réaliser qu'une « bonne » réduction du temps de

travail créatrice d'emplois ? On peut en douter : si l'on part du postulat que « l'emploi c'est fini », on se prive d'un important terrain de lutte, celui de l'entreprise et du rapport capital-travail, qui a toujours été - et continue largement d'être - central dans la construction des rapports de force sociaux.

En revanche, la plupart des projets se situent autour de 1500 à 2000 F, en remplacement des actuelles prestations sociales ; il s'agirait alors d'une vaste régression. Dans sa version libérale, le revenu minimum est conçu comme une aumône aux « inemployables » qui permet ensuite d'avoir les coudées franches pour libéraliser le marché du travail et supprimer le SMIC en limitant les risques d'explosion sociale.

Il faut donc se garder d'une stratégie exclusivement fondée sur la perspective d'un revenu garanti déconnecté de la sphère productive : la reprise récente de l'emploi aura d'ailleurs permis de remettre un peu de raison pratique dans ce débat. Si le projet de revenu garanti n'est pas couplé avec la perspective d'un retour au plein-emploi par réduction du temps de travail, on risque d'entériner dans l'immédiat le dualisme social séparant ceux qui ont accès à l'emploi (et donc au salaire) et les autres, qui n'auraient accès qu'à un revenu, réellement minimum.

Cette position est cohérente avec notre analyse selon laquelle c'est la non-réduction du travail qui crée du chômage au profit de couches sociales étroites qui bénéficient de la redistribution de revenus financiers. D'un point de vue stratégique, la revendication d'un revenu garanti inconditionnel de bon niveau doit être prise en charge par le mouvement social, dès lors que le capitalisme exclut durablement des personnes du travail et donc de revenus décents. Il s'agirait d'un revenu social garanti qui couvre toute une gamme de situations comme le chômage, la retraite et les temps de formation (y compris initiale, pour les lycéens et étudiants majeurs). Il est raisonnable de l'évaluer au niveau du Smic actuel, lui-même défini, rappelons-le par référence à la satisfaction de besoins minimaux.

Mais tant que la pénibilité du travail n'est pas compensée par son intérêt, par la reconnaissance et l'intégration sociale qu'il apporte, il semble souhaitable que le fait de travailler procure un revenu supérieur à ce minimum. Pour un revenu minimum de 5000 F net, on pourrait avoir par exemple un salaire minimum de 6500 F. Notre proposition revient à inverser le discours sur les trappes à pauvreté qui conduit à prendre comme norme le Smic actuel, voire un demi-Smic, et à suggérer ensuite que les minima sociaux doivent être inférieurs à cette norme. D'accord pour une « décote », mais qui fonctionne à l'envers et représente le prix à payer par les employeurs pour convaincre des individus disposant d'un revenu décent de l'augmenter par leur travail.

L'impôt négatif, une mesure de gauche ?

Le projet fiscal de Laurent Fabius, présenté à l'automne 2000, a attiré beaucoup de critiques à gauche, notamment parce qu'il réduit l'impôt sur le revenu et supprime la vignette auto, deux impôts fortement redistributifs. Une seule mesure a été saluée par l'ensemble de la gauche plurielle, il s'agit de l'exonération de CSG pour les bas salaires. En effet elle permet d'accroître rapidement le revenu des salariés les plus pauvres, et apparaît à ce titre comme éminemment sociale : comme la proposition d'Allocation Compensatrice de Revenu proposée par Roger Godino, il s'agit à court terme d'une mesure redistributrice. Pourtant on peut s'interroger sur l'engrenage ainsi mis en marche. Car cette mesure s'inscrit clairement dans l'optique libérale de la lutte contre les « trappes à inactivité » : une bonne partie des chômeurs n'auraient pas intérêt à reprendre un emploi, surtout à temps partiel au SMIC ; il faudrait donc leur verser un complément de salaire rendant le retour à l'emploi plus incitatif.

Il s'agit en fait un formidable « levier à précarité » et une « trappe à bas salaire » en dévaluant l'ensemble des normes salariales. L'existence de cette exonération servira en effet de justification au maintien et au développement de bas salaires et de statuts dévalorisés. Combinée avec l'exonération des cotisations « employeurs » instituée par Juppé, puis élargie par la loi Aubry sur les 35 heures, elle rendra quasiment impossible les revendications pour la hausse des bas salaires : pour augmenter d'1 F le salaire net, il faudra augmenter de 4 F le coût du travail ! En fait toutes ces évolutions cherchent à rendre plus acceptable l'institutionnalisation du temps partiel et du demi-Smic comme normes d'emploi pour les salariés les moins

qualifiés. Combinée avec l'Allocation Parentale d'Éducation, elles dressent une barrière à l'entrée des femmes à plein temps sur le marché du travail.

Il est donc urgent de mener de larges débats sur le modèle social et le type de plein-emploi que l'on veut, faute de quoi la précarité discriminatoire pourrait se généraliser. Presque toutes les propositions de réforme sont empreintes d'une profonde ambiguïté, tant que leurs objectifs et leurs conséquences réelles ne sont pas mieux précisés. Un autre exemple est celui du « tiers secteur », qui peut être la pire ou la meilleure des choses.

« Tiers secteur » ou économie solidaire et démocratique ?

Les propositions de « tiers secteur » visent à donner des moyens d'exister à un secteur à but non lucratif, afin de mieux couvrir des besoins qui ne sont aujourd'hui satisfaits ni par le marché, ni par les services publics. Entre la grande entreprise capitaliste et l'État bureaucratique, existerait une multitude d'initiatives locales, mutualistes, associatives ou solidaires, qui ne demanderaient qu'à éclore pour créer des emplois et tisser du lien social. Leur financement serait hybride : un peu de subventions et d'exonérations, un peu de recettes propres, un peu de bénévolat. Moyennant des politiques publiques adaptées, et un soutien à l'innovation sociale, il y aurait là une alternative concrète et prometteuse au libéralisme et à l'étatisme. Le concept « d'économie plurielle » vient couronner cette construction théorique, où les trois « secteurs » cohabitent plus ou moins harmonieusement, le premier produisant la richesse, le second les normes et services publics, et le troisième le sens communautaire et la cohésion sociale.

Passons sur le fait que les partisans du tiers secteur, pour gonfler son importance actuelle, y rangent des institutions qui n'ont plus grand chose à voir avec leurs origines mutualistes ou solidaires, comme le Crédit Agricole, le Crédit Mutuel, etc. Disons-le franchement, cette conception d'un tiers secteur résiduel ne nous va pas. Il risque avant tout de devenir un « levier à dualisme ». Car son développement implique un traitement social et fiscal favorable, et/ou des statuts dérogatoires pour le travail (à l'instar des emplois-jeunes ou des CES). Ceci introduit un élément de discrimination qui va peser sur les normes sociales des entreprises comparables du privé, et sur les statuts d'emploi de l'ensemble des salariés. S'ensuit un renforcement de la segmentation de l'offre adaptée à la montée des inégalités : le marché du travail normal pour les performants, un « tiers secteur » résiduel et assistantiel pour les autres.

Toute autre à notre avis - bien que souvent confondue - est la perspective d'une économie démocratique et solidaire. Oui, il faut favoriser le développement de formes non capitalistes efficaces de production de biens et de services. L'initiative communautaire, la coopération, le mutualisme authentique, les formes démocratiques d'organisation économique sont en effet des sources de richesse et d'efficacité économique aujourd'hui totalement négligées. En concurrence avec des entreprises capitalistes qui ne s'embarrassent guère des conséquences sociales ou écologiques de leurs pratiques, et en butte à un système de crédit hostile, ces entreprises démocratiques, telles les coopératives ouvrières de production (SCOP), ont le plus grand mal à s'imposer et à se diffuser dans le tissu productif. Pourtant, il n'y a pas de bonnes raisons pour affirmer que par nature, les entreprises autogérées seraient moins efficaces que les firmes capitalistes. Un débat théorique animé oppose les économistes autour de ces questions : contrairement à l'opinion aujourd'hui dominante, ce débat est loin d'être tranché en faveur de la supériorité de l'autorité capitaliste (Coutrot, 1999).

Une entreprise démocratique est une forme d'organisation de la production où les travailleurs décident démocratiquement des principales options concernant les conditions de travail, la production et le développement de l'entreprise (notamment la répartition entre revenu distribué et investi), et élisent leurs dirigeants. Bien entendu, une telle entreprise doit respecter les règles communes (fiscalité, conventions collectives,...), et rémunérer les institutions ou les personnes qui financent son développement. Mais elle s'oppose aux formes d'organisation où des individus extérieurs à l'entreprise (bureaucrates ou actionnaires) contrôlent le travail et s'approprient ses fruits. En ce qui concerne la productivité, la qualité des produits ou l'usage des ressources, chacune des formes d'organisation capitaliste ou démocratique a des avantages

et des inconvénients qui lui sont propres. Par exemple, l'entreprise capitaliste prend plus rapidement des décisions et peut être plus favorable à l'innovation commerciale, alors que l'entreprise démocratique mobilise mieux les énergies de ses membres et dépense moins en dispositifs de contrôle et de sanctions. En revanche, au niveau de la société dans son ensemble, une économie démocratique aurait bien des avantages sur une économie capitaliste : prise en compte directe des effets de l'organisation du travail sur le bien-être des travailleurs, faible concentration des richesses et du pouvoir économique, meilleure articulation entre délibération politique démocratique et décisions économiques...

Selon les modalités concrètes de mise en œuvre, le « tiers secteur », comme le revenu minimum inconditionnel, peut être un moyen d'éponger les effets désastreux d'une économie soumise plus que jamais aux impératifs de la finance, ou au contraire une avancée vers des formes d'organisation économique nouvelles et émancipatrices. Il faut donc concevoir le développement d'un secteur d'économie solidaire et démocratique non comme un supplément d'être pour une économie sans âme, ni comme un refuge pour les exclus de la compétitivité, mais comme un lieu d'expérimentation et d'innovation qui vise à développer au maximum les potentialités productives de la démocratie économique. L'ambition de l'économie solidaire et démocratique devrait être non pas de constituer un « tiers secteur », mais d'acquérir un statut hégémonique parmi les formes d'organisation économique, bref de devenir le premier secteur. Car on ne voit pas très bien au nom de quoi les vertus d'un tel tiers secteur ne pourraient être étendues à l'ensemble de l'économie : on parle à son endroit d'emplois « socialement utiles » et de « démocratie économique », mais pourquoi se résigner ailleurs à des emplois inutiles ou à la dictature des actionnaires ? Rien de plus normal alors, dans cette perspective, que l'Etat soutienne toutes les initiatives qui vont dans ce sens, à condition que les statuts de leurs travailleurs soient au moins aussi favorables que les règles en vigueur ailleurs en termes de rémunération, de formation, de conditions de travail...

Un projet de profonde transformation sociale chercherait à partir de l'examen des besoins sociaux à satisfaire, et à favoriser les modes les plus démocratiques de satisfaction de ces besoins. Il refuserait la dichotomie entre les besoins prioritaires, ceux qui apparaissent a priori comme solvables et dont la satisfaction permet d'empocher la rentabilité moyenne anticipée (les fameux 15%), et ceux qui doivent le devenir mais à condition d'être moins chers (et donc d'être associés à des statuts inférieurs). Une socialisation croissante de l'affectation du travail est possible, via une mutualisation des coûts qui permette des transferts en direction des secteurs moins rentables mais socialement prioritaires.

Des services publics élargis et renouvelés dans leur fonctionnement, une démocratisation de l'offre et un essor de la gratuité réelle d'une série de biens et services prioritaires (éducation, santé, logement, culture...), tiennent une place centrale dans cette perspective. Celle-ci s'oppose au projet de contournement qui inspire souvent les propositions de tiers secteur, en mettant en avant l'exigence d'une maîtrise démocratique du développement social, donc d'un refus conscient de laisser le critère de profit prédominer dans les grands choix économiques.

Comment la société pourrait-elle alors gérer rationnellement son « équation de productivité », c'est-à-dire ses équilibres entre production, répartition des richesses et temps libre ? Dans un premier temps, elle porterait la part des salaires à un niveau compatible avec l'objectif de plein-emploi, en convertissant les revenus des rentiers en salaires correspondant aux emplois nouveaux associés à la réduction du temps de travail. Le chômage reculerait ainsi de manière significative.

Que faire ensuite des gains de productivité ? Après avoir déterminé la part du produit qui doit aller à l'investissement, la société choisit de quelle manière elle fait progresser et redistribue sa richesse. Elle peut par exemple programmer une progression soutenable du salaire par tête et affecter la majeure partie des gains de productivité à une réduction du temps de travail égalitaire, notamment du point de vue des relations entre hommes et femmes. On pourrait établir une norme sociale d'emploi à 30 heures, ou moins, pour toutes et tous, avec une grande latitude de modulation sur l'ensemble de la vie. Une telle société pourrait instituer une sorte de contrat social garantissant le droit au travail et donc au revenu pour l'ensemble de ses membres. La maîtrise qu'elle exercerait sur ses propres fins, la garantie réelle du droit à l'emploi, transformeraient la nature du rapport salarial, le subvertissant profondément. De nouvelles

formes de distribution de revenus pourraient apparaître sous la forme d'une extension du champ du salaire socialisé et de celui de la gratuité.

Pour un plein-emploi post-libéral

Il faut donc une croissance durable et une vraie réduction du temps de travail pour faire reculer durablement le chômage en Europe sans emprunter la voie anglo-saxonne de la pauvreté de masse. Mais le plein-emploi qu'il s'agit de construire ne peut pas être une simple réédition du plein-emploi de l'après-guerre. Une société ne peut construire un projet par référence nostalgique à un pseudo-« âge d'or ». D'autant moins que le plein-emploi des soi-disant « Trente Glorieuses » n'est plus un idéal mobilisateur. D'abord parce qu'il reposait sur le modèle du salarié père de famille, n'accordant aux femmes, au mieux, qu'un statut de salarié d'appoint. Après le mariage la place des femmes était au foyer ; les taux d'activité des femmes de plus de 25 ans n'ont cessé de décliner de 1920 jusqu'au milieu des années 60. Ensuite, parce que l'organisation rigide, hiérarchique et bureaucratique du travail qui prédominait n'est plus acceptable pour les travailleurs d'aujourd'hui, beaucoup plus éduqués et avides d'autonomie. Pas acceptable non plus pour les consommateurs, du moins quand ils appartiennent aux couches moyennes, qui ne se satisfont plus des produits et services de masse mais demandent également de la diversité, de la qualité, de l'innovation, ce qui appelle d'autres modes d'organisation de la production de ces biens et services. Enfin, parce que la perspective de passer trente ou quarante ans de sa vie à exercer la même activité dans le même atelier ou le même bureau n'est plus acceptable pour les générations actuelles, qui veulent pouvoir choisir, évoluer, voyager, suivre les métiers et les technologies ...

Le plein-emploi, en effet, n'est pas un simple ajustement quantitatif entre offre et demande de travail, comme le supposent trop souvent les économistes orthodoxes. Il repose sur un ensemble de conventions et de règles que la société se donne pour répondre à quatre questions : qui travaille ? comment on travaille ? quels statuts d'emploi ? pour qui on travaille ?

« Qui travaille ? », autrement dit : quelle division sexuelle et familiale du travail ? On a connu jusque récemment le modèle patriarcal : la femme au foyer ou dans « l'armée de réserve » mobilisable en cas d'urgence, avec une spécialisation rigide des tâches professionnelles (réservées aux hommes) et domestiques (réservées aux femmes). Aujourd'hui, le modèle néolibéral met en avant l'« égalité professionnelle » entre hommes et femmes : cela pourrait sembler un grand progrès, sauf qu'il s'agit souvent de promouvoir un alignement par le bas, avec la précarisation de l'ensemble des salariés, par généralisation des statuts d'emplois « féminins » (temps partiel, CDD...) ou une extension aux femmes des conditions d'emploi « masculines » (travail de nuit). Dans un modèle « post-libéral » qui reste à définir, on pourrait fixer comme norme une réelle égalité dans le progrès entre hommes et femmes, égalité au travail et à la maison.

« Comment on travaille ? » Le modèle néo-taylorien, en voie de généralisation pour les salariés les moins qualifiés, répond par la parcellisation et standardisation des tâches, le « taylorisme assisté par ordinateur », la définition rigide de procédures, les normes de qualité et de traçabilité rigoureuses. Pour les salariés plus qualifiés, un modèle « post-taylorien » admet autonomie et responsabilisation des salariés, recul de la séparation entre conception du travail et exécution, développement de la polyvalence qualifiée, recherche de l'innovation... Mais en intensifiant le travail et en le soumettant au contrôle draconien par la finance. Le modèle post-libéral pourrait développer les potentialités du modèle post-taylorien, mais en l'émancipant de la tutelle oppressante de la finance, par une démocratisation radicale des droits de propriété et du contrôle des entreprises.

Quels statuts pour le travail ? L'emploi à vie, qui servait de référence dans le modèle fordiste, a été remplacé dans le régime néolibéral par l'insécurité pour tous : CDI sous contrainte de rentabilité pour les plus qualifiés, et CDD, intérim, temps partiel pour les autres. Un modèle post-libéral se fixerait pour objectif de reformuler les règles du contrat de travail de façon égalitaire afin de promouvoir la mobilité dans la sécurité. Demander « pour qui on travaille ? », c'est poser la question de la répartition des gains de productivité. Dans le fordisme les salaires augmentaient comme la productivité, alors que dans le régime

néolibéral les salaires sont bloqués et les gains de productivité vont à la finance et aux cadres dirigeants (stock-options). Le modèle post-libéral suppose de redéfinir le mode de distribution des revenus, en développant la socialisation du salaire pour couvrir toutes les périodes « hors travail ».

Les aspirations des femmes, le refus du travail en miettes et de l'autorité despotique des petits chefs, le désir d'autonomie et de mobilité choisie, mais aussi les exigences des consommateurs, obligent à repenser le modèle de l'emploi fordiste. Il s'agit, par les luttes sociales et des innovations juridiques, d'inventer des institutions du marché du travail qui permettent de concilier ces aspirations tout en assurant aux personnes une sécurité de vie satisfaisante. Comme l'écrit le juriste Alain Supiot, « l'employé, la subordination à temps plein et à durée indéterminée ne sont certainement pas des modèles insurpassables de vie de travail. A l'horizon du droit se distingue vaguement une autre figure, celle d'un travailleur conciliant sécurité et liberté » (Supiot, 1999). Depuis quelques années des juristes du travail proposent des pistes très stimulantes pour remettre un peu d'ordre et de contrôle social dans les pratiques ultra-flexibles et précarisantes des entreprises.

Le levier du droit du travail ²

Les entreprises, en multipliant les stratégies de sous-traitance, de transformation de salariés en « faux indépendants », de filialisation, de recours systématique aux contrats précaires, etc. ont en grande partie vidé de son sens le droit du travail en contournant la figure du salarié « normal » et ses droits. L'Etat a tenté de canaliser ces stratégies tout en les favorisant, et pour ce faire, a multiplié les exceptions et règles dérogatoires au droit commun : cette accumulation de règles a abouti à un obscurcissement complet des normes pour l'ensemble des acteurs, comme c'est déjà parfaitement visible dans le domaine de la réglementation de la durée du travail et du calcul des heures supplémentaires. Cette « déréglementation par sur-réglementation » aboutit, comme on risque de le voir dans le cas de la durée légale du travail, presque au même résultat que la suppression des règles.

Il s'agit alors d'avancer des propositions institutionnelles et juridiques qui s'appuient sur les aspects progressistes et combattent les aspects nuisibles des mutations actuelles du travail et de l'emploi. Les juristes progressistes se basent sur certaines évolutions récentes du droit du travail : ainsi de la loi dite Aubry de 1991 sur les plans sociaux, qui essaie d'imposer aux patrons de faire des efforts pour proposer un reclassement aux salariés licenciés dans d'autres sociétés du groupe ; ou de la disposition qui impute à l'entreprise donneuse d'ordres la responsabilité (et la sanction pécuniaire) pour les accidents du travail survenus à un salarié d'une entreprise sous-traitante, règle complétée récemment par une interdiction d'employer des salariés précaires pour des travaux dangereux.

Le rapport Bélorgey-Fouquet, publié en juin 2000 par le Commissariat Général du Plan, rassemble la plupart de ces propositions novatrices, que le gouvernement semble peu pressé de mettre en oeuvre. Ainsi concernant la sous-traitance, la Loi Madelin de 1994 facilitait les stratégies patronales d'évidement du droit du travail, en accordant la « présomption d'indépendance » à tout travailleur non salarié même s'il travaillait pour une seule entreprise. Ceci permet « d'externaliser » facilement un salarié, en lui imposant de se mettre à son compte pour faire le même travail qu'avant mais à coûts très réduits. Le rapport Bélorgey propose qu'au contraire tout travailleur produisant pour une entreprise soit considéré comme salarié, avec les droits afférents, sauf s'il a créé formellement sa propre entreprise à laquelle il a affecté un patrimoine (monétaire ou en savoir-faire reconnu).

² Ce passage s'appuie notamment sur les discussions du groupe de travail du Conseil Scientifique d'ATTAC « Emploi ou finance », coordonné par J.M. Harribey, dont les principales recommandations sont reprises ci-dessous.

Pour lutter contre la précarisation excessive des emplois, le rapport propose aussi le développement du droit de la « co-activité » : cela consiste à rendre juridiquement responsable l'employeur *de facto*, en ouvrant aux travailleurs qui dépendent économiquement de lui (même en l'absence de contrat de travail formel) des droits sociaux et économiques équivalents aux travailleurs permanents et officiels : droit de représentation, droit à la formation professionnelle, aux conventions collectives applicables au donneur d'ordre... Cela retirerait bien entendu beaucoup de leur intérêt aux stratégies d'externalisation, et faciliterait la réunification des collectifs de travail démantelés par les actuelles pratiques de gestion de la main-d'oeuvre des firmes.

Une autre proposition consiste à moduler le taux des cotisations sociales payées par les entreprises en fonction de la précarité des emplois qu'elles créent. Plus le nombre de départs pour licenciement, fin de contrat à durée déterminée ou démission, serait important relativement au nombre d'employés, et plus le taux de cotisation serait élevé. Cette modulation, qui existe déjà et donne de bons résultats aux Etats-Unis pour l'assurance-chômage, découragerait fortement les stratégies de précarisation et de temps partiel obligatoire : en effet les salariées à temps partiel contraignent démissionnent beaucoup plus souvent que les autres, et cette forme de flexibilité deviendrait beaucoup plus coûteuse pour les entreprises. Toujours pour réduire la précarité et accroître la sécurité d'existence des salariés, le droit actuel de tout salarié à demander de passer à temps partiel s'il est à temps plein, l'employeur devant motiver son éventuelle réponse négative, devrait être en toute logique complété par un droit symétrique mais autrement plus subversif dans la situation actuelle de développement massif du temps partiel imposé : celui de passer à temps plein quand on est à temps partiel. Les femmes seraient alors davantage en position de faire valoir leur droit au « temps partiel choisi »... On pourrait aussi renforcer l'égalité réelle des salariés devant le droit à la formation professionnelle : on sait que ce sont les salariés déjà les plus formés et les plus diplômés qui bénéficient de la formation continue. L'affaire Michelin, après de nombreux cas similaires, a montré aussi la nécessité de mieux réglementer les suppressions d'emplois. D'une part, les entreprises qui suppriment des emplois alors que leur situation économique est florissante, devraient payer une taxe pour chaque suppression ; le juge devrait en outre pouvoir se prononcer sur la nécessité économique des suppressions d'emplois, à partir de critères objectifs. D'autre part il faudrait durcir les obligations des entreprises en matière de reclassement des travailleurs licenciés, surtout quand ils sont âgés et/ou peu qualifiés : l'obligation actuelle de moyens (que l'entreprise doit mettre à la disposition des salariés en vue de leur reclassement) devrait être remplacée par une obligation de résultats.

Refonder la sécurité de l'emploi sur de nouvelles bases

L'ensemble de ces propositions amène à redessiner de fait le cadre juridique du contrat de travail, en l'élargissant à un ensemble de situations non directement liées au travail et/ou à un contrat de travail explicite : il s'agit de réintroduire dans le champ de la régulation juridique un ensemble de situations qui lui ont échappé ; bref, de rendre au droit du travail son pouvoir contraignant sur les stratégies patronales. Une telle évolution pourrait contribuer à rééquilibrer le rapport des forces dans l'entreprise et sur le marché du travail. Bien entendu le droit à lui seul n'a pas ce pouvoir : il faudra des luttes politiques et sociales pour porter de telles réformes et leur donner un caractère opérationnel et progressiste. Les meilleures réformes juridiques n'ont aucun sens (et ne se produisent d'ailleurs pas) si elles ne sont pas portées par des acteurs sociaux. Mais dans le contexte actuel les juristes du travail et les « réformateurs sociaux » (A. Supiot, M.T. Join-Lambert, J.M. Bédorgey) avancent des propositions intéressantes, qui débouchent sur une nouvelle norme d'emploi conciliant mobilité et sécurité.

Ce nouveau type de contrat de travail élargi signifierait ainsi pour les salariés : droit à une continuité de revenu et à des opportunités de formation tout au long de la vie ; devoir d'offrir sa force de travail pour une durée minimale pendant la vie active. Pour les entreprises : droit d'embauche et de débauche ; devoir de contribuer au maintien du revenu et à la formation des travailleurs provisoirement non employés. La gestion de tels systèmes de mutualisation de la garantie de salaire ne pourrait être du seul ressort d'une entreprise, mais ne devrait pas non plus être uniquement étatique : ce serait la porte ouverte à la fiscalisation de ce nouveau droit et à sa transformation en une variante d'impôt négatif, exonérant les entreprises de toute responsabilité (Friot, 1999). La gestion devrait donc être assurée par des institutions

paritaires ou des réseaux cogérés, réunissant entreprises, associations, collectivités et organismes de formation au niveau des branches, des régions ou territoires, et insérées dans un cadre juridique national - une tout autre UNEDIC, profondément refondue et démocratisée. On aboutirait ainsi à un dépassement institutionnel de la notion même de chômage - mais « par le haut », grâce à une refondation de la sécurité d'emploi, au lieu de la sortie « par le bas » que propose le modèle social-libéral.

Au delà de la diversité des propositions, les juristes ébauchent une des voies possibles pour l'avenir, celle qu'on a ici appelé le « contrat d'emploi-formation ». Il serait ainsi possible de mutualiser entre les employeurs les coûts sociaux de la flexibilité, actuellement supportés par les salariés et par les pouvoirs publics ; et ceci sans revenir à « l'économie administrée » ou à l'uniformisation des produits et des services. Les consommateurs sont souvent convoqués par les dirigeants pour justifier la gestion ultra-flexible de l'emploi : ce sont eux qui exigeraient des prix toujours plus bas et des délais toujours plus courts. Jean-Claude Trichet lui même n'a-t-il pas défendu le bon droit de Michelin à licencier au nom... du droit du consommateur à disposer de pneus à bon marché ? Ce discours occulte bien sûr l'intérêt des actionnaires, principaux bénéficiaires des gains de productivité. Mais surtout, à quoi sert au consommateur d'avoir des produits bon marché et disponibles sans délai, s'il est au chômage ou dans l'incapacité de faire des projets ?

Développer de nouveaux droits collectifs dans l'entreprise

Plus en amont, les représentants des travailleurs et les Comités d'entreprises doivent avoir les moyens juridiques d'intervenir sur les choix économiques des entreprises impliquant l'emploi, les conditions de travail, les salaires et la qualité des produits, afin que l'intérêt général prime sur les intérêts financiers privés, et, si besoin est, de pouvoir s'opposer aux décisions préjudiciables en usant d'un recours suspensif. Pour aller dans cette direction, l'actionnariat salarié est illusoire et dangereux : il aboutit, à l'inverse du but recherché, à identifier les intérêts de certains salariés, les plus qualifiés, qui ont une épargne importante investie en actions de l'entreprise, avec les autres actionnaires et la logique financière (Lordon, 2000). Il faut au contraire développer les droits démocratiques collectifs des Comités d'entreprise, indépendamment des droits de propriété. Lorsque les conseils d'administration et les comités d'entreprises entreront en conflit d'orientation, l'arbitrage devra être rendu à l'aide de procédures faisant appel à la collectivité. A cet égard, les missions et les moyens de l'Inspection du travail doivent être renforcés, de même que ceux des organes de contrôle sanitaire lorsque la santé ou l'alimentation sont en jeu.

Enfin une place doit être accordée pour l'intervention des associations d'usagers et de consommateurs : dans la période récente, les ONG ont prouvé leur capacité à exprimer le point de vue citoyen. Pour que les syndicats ne soient pas enfermés dans un système de cogestion qui les paralyse dans leur action revendicative, il faut clairement distinguer les structures syndicales et les lieux d'intervention sur la gestion des entreprises. Toutes ces propositions doivent être mises en débat par les mouvements sociaux et faire l'objet d'une élaboration au niveau européen, afin de sortir la construction européenne du marasme bureaucratique et libéral dans lequel elle s'enlise et qui la rend de plus en plus antidémocratique. Au lieu de raboter toutes les avancées nationales spécifiques au nom de la libre concurrence (comme par exemple l'économie mutualiste, la protection sociale complémentaire française, ou le système allemand de cogestion aujourd'hui sur la sellette), la Commission devrait rechercher l'harmonisation dans le progrès des droits des salariés et du contrôle démocratique de l'économie.

A terme toutefois on voit bien le caractère hautement subversif d'un projet de nouveau plein-emploi qui viserait à garantir « sécurité et liberté » pour les salariés : si la menace du chômage ou de la précarité s'estompait, si les travailleurs avaient accès à la formation continue autant que de besoin, s'ils disposaient de temps libre pour réfléchir, mener des activités associatives ou politiques, monter des projets d'initiative économique ou sociale... il serait bien difficile de maintenir l'intensité du travail et le partage actuel des gains de productivité, sans parler des 15% annuels de rendement des capitaux propres... C'est pourquoi, pour ne pas se faire accuser de naïveté, il faut reconnaître que le nouveau plein-emploi ici évoqué amènerait à poser la question des rapports de propriété et du salariat ; bref la question du post-

libéralisme, voire de l'après-capitalisme. L'Avenue du plein-emploi n'est donc pas un long fleuve tranquille, mais un chemin semé d'embûches sur lequel seule la boussole de la démocratie peut nous montrer la voie...

Récapitulatif des propositions du groupe de travail du Conseil Scientifique d'ATTAC

« Emploi ou finance » (coordonné par J.M. Harribey)

- Réduction du temps de travail dans les secteurs marchand et non marchand : 35 heures immédiates pour aller vers 32 heures ou 4 jours, avec contrepartie d'embauches et maintien de tous les salaires faibles et moyens.

- Instauration d'un véritable droit du temps partiel choisi, c'est-à-dire d'un droit effectif à passer à temps plein.

- Revenu social garanti pour tous ceux qui ne peuvent accéder à l'emploi dans l'immédiat.

- Elargissement du secteur non marchand dans la santé, l'éducation et la protection de l'environnement, avec garantie des mêmes droits pour les personnes y exerçant une activité.

- Instauration d'un droit de regard et de recours suspensif pour les comités d'entreprises sur les décisions économiques et sociales.

- Sanctions contre les entreprises qui licencient en situation économique favorable, avec obligation de rechercher toute mesure alternative aux licenciements.

- Modulation des cotisations sociales en fonction de la précarité des emplois offerts.

- Refondation du droit du travail par un contrat d'emploi-formation permanent et par le renforcement des droits sociaux pour tous les travailleurs quel que soit le secteur d'activité.

Ces propositions s'insèrent dans celles plus générales concernant l'ensemble de l'économie mondiale :

- La taxation du capital

- La maîtrise de la monnaie

- Une politique européenne orientée vers les besoins des populations

- L'annulation de la dette des pays pauvres

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Appel des économistes pour sortir de la pensée unique (2000), *Le bel avenir du contrat de travail*, Syros.

Aznar, Guy (1993), *Travailler moins pour travailler tous*, Syros.

Cette, Gilbert et Taddéi, Dominique (1998), *Réduire la durée du travail. Les 35 heures*, Le Livre de Poche.

Coutrot, Thomas (1999), *Critique de l'organisation du travail*, Repères, La Découverte.

Dejours, Christophe (1998), *Souffrances en France*, Le Seuil.

Filoche, Gérard (1997), *Le travail jetable*, Ramsay.

Fitoussi, Jean-Paul et Passet, Olivier (2000), « Réformes structurelles et politiques macroéconomiques : les enseignements des modèles de pays », in *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, rapport CAE n°23, La documentation Française.

Friot, Bernard (1999), *Et la cotisation sociale créera l'emploi*, La Dispute.

Freyssinet, Jacques (2000), « La réduction du taux de chômage : les enseignements des expériences européennes », in *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, rapport CAE n°23, La documentation Française.

Gadrey, Jean (2000), *Nouvelle économie, nouveau mythe*, Flammarion.

Gorz, André (1998), Interview, *Le Monde* du 6 janvier.

Harribey, Jean-Marie (1998), « Travail, emploi et activité : essai de clarification de quelques concepts », *Economie appliquée*, Economie du travail, Série A.B., n°20, 3/1998.

Husson, Michel (1999), *Les ajustements de l'emploi. Pour une critique de l'économétrie bourgeoise*, Editions Page Deux.

London, Frédéric (2000), *Fonds de pension, piège à cons ?*, Editions Raisons d'Agir.

Rifkin, Jeremy (1996), *La fin du travail*, La Découverte.

Supiot, Alain (coord.) (1999), *Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion.

Wacquant, Loïc (2000), *Les prisons de la misère*, Editions Raisons d'Agir

RESUME/ QUATRIEME DE COUVERTURE



ATTAC

Thomas Coutrot et Michel Husson

*AVENUE DU PLEIN-EMPLOI**

Thomas Coutrot et Michel Husson sont membres du Conseil scientifique d'Attac. Ils ont écrit ensemble *Les destins de Tiers Monde* (Nathan 1993). Leurs derniers ouvrages parus sont respectivement *Critique de l'organisation du travail* (La Découverte 1999) et *Six milliards sur la planète : sommes-nous trop ?* (Textuel 2000).

La « nouvelle économie » n'est pas une bonne nouvelle pour tout le monde. Alors même que la croissance est (durablement ?) revenue, le libéralisme continue ses dégâts : chômage et misère moderne hors les entreprises, intensification du travail et insécurité à l'intérieur. La montée de la précarité et de l'insécurité sociale, l'aggravation des inégalités, les limites flagrantes de la loi Aubry font apparaître le besoin pressant de définir une alternative.

Plutôt que d'enjoliver rétrospectivement les années d'expansion, il faut reconstruire une vision d'ensemble qui permette d'installer dans la durée la reprise actuelle, pour sortir par le haut du chômage de masse. Une réorientation de l'économie est possible autour de deux grandes idées : la réduction du temps de travail, et une autre croissance assortie de créations d'emplois socialement utiles. Cela suppose de bien décortiquer l'ambivalence fondamentale de tous les projets de réforme, et d'articuler de manière progressiste réduction du temps de travail, nouvelle répartition des revenus et refondation des institutions du marché du travail.

 * En septembre 1999, les travailleurs de Michelin protestaient à Clermont-Ferrand contre l'annonce simultanée de profits confortables et de 7500 suppressions d'emplois. Ils ont symboliquement rebaptisé l'avenue François Michelin « Avenue du plein-emploi ». Ce petit livre leur est donc dédié.