

Analyse de la Communication de la Commission européenne sur la flexicurité

Le nouvel emploi n'est pas celui que vous croyez

vendredi 17 août 2007

Le plein emploi serait-il à nouveau possible ? A écouter les discours de certains responsables politiques et des instances européennes, la réponse est positive. C'est l'objet entre autres de la stratégie européenne pour l'emploi, mise en place depuis 1997, du nouveau livre vert sur la modernisation du droit du travail et, depuis fin juin 2007, de la Communication de la Commission à ce sujet [1].

Seulement il y a méprise sur le terme emploi. Pour la majorité des gens, emploi signifie un contrat temps plein à durée indéterminée. Selon les experts influents au niveau européen, en revenir à un tel système pour toutes et tous serait impossible.

Le nouveau concept en vogue est celui de « flexicurité ». C'est un néologisme composé de deux notions associées : la flexibilité et la sécurité. Selon les normes du marché mondial actuel, les entreprises exigeraient la flexibilité de leurs salariés, c'est-à-dire pouvoir adapter en permanence les effectifs aux aléas de la demande, ainsi que les compétences des salariés. Mais, pour que cela soit négociable socialement, il faudrait ajouter une dose de sécurité pour les travailleurs, soit un matelas de protection sociale qui permettrait aux employés éjectés de la firme de pouvoir raisonnablement espérer un nouvel emploi.

Ainsi, dans le principe de la flexicurité, tout le monde serait gagnant. C'est à voir. En effet, cette description quelque peu idyllique masque, en réalité, des transformations plus profondes.

Pour la quasi-totalité des salariés, cela signifierait la fin d'un emploi stable ou de la possibilité d'une carrière réalisée dans une même entreprise. Le modèle préconisé par la Commission européenne est d'ailleurs celui du Danemark, où un tiers des travailleurs environ changent de poste chaque année. Une augmentation de la flexibilité comme prônée par la Commission conduirait au type de carrière suivant : le salarié commencerait par un emploi temporaire, passerait un moment au chômage où il lui serait proposé de suivre une formation de façon à obtenir un autre contrat temporaire. Ensuite, il pourrait prendre un congé sabbatique ou travailler à mi-temps. Puis, repasser par une période de chômage et ainsi de suite.

C'est déjà ce qui se passe en partie aujourd'hui. Mais généralement sous la pression d'une protection sociale amoindrie. De ce fait, certains pensent que le nouveau concept de flexicurité cache une nouvelle manière de faire accepter la flexibilité, en essayant d'éviter les résistances qu'il peut y avoir dans les mouvements sociaux ou dans les administrations nationales censées appliquer les mesures décidées au niveau européen.

Notre propos sera plus large. Même s'il y avait un complément de protection sociale assurant une certaine sécurité d'existence – au Danemark, ceci signifie qu'un salarié qui perd son emploi reçoit 90% de son ancien salaire (mais il y a un plafond) durant quatre ans -, l'introduction de la flexicurité aurait des effets dommageables pour les travailleurs et les citoyens.

D'abord, le cadre dans lequel cette orientation prend place est celui du processus de Lisbonne, décision prise lors du sommet européen de mars 2000. Et celui-ci conçoit la politique de l'emploi dans le carcan de la compétitivité [2]. L'indicateur central établi par les autorités européennes est celui du taux d'emploi qui doit augmenter à 70% de la population active (contre 65% environ aujourd'hui). De nouveau, on pourrait croire à une volonté sincère d'éradiquer le chômage.

En fait, comme il suffit de travailler une heure par semaine pour être considéré comme un travailleur actif, cela justifie toutes les formes de contrat « atypique » : temps partiel, temporaire, horaires coupés... Avec la politique d'activation des chômeurs qui les pousse à accepter un peu n'importe quel emploi, cela aboutit surtout à augmenter les postulants par poste et, de la sorte, à accroître l'offre de travail [3].

Or, une hausse de l'offre de travail a pour effet de déprécier le prix du travail, puisqu'il y a davantage de candidats par emploi. Cela signifie concrètement une baisse du salaire. Ce qui est hautement souhaité par les chefs d'entreprise. Ce n'est pas pour rien que l'exigence principale de la direction de Volkswagen pour continuer une production sur le site de Forest est l'abaissement des « coûts » du travail de 20%. Seulement, ce dont il est question ici, constitue le revenu de la majorité de la population.

La politique européenne de l'emploi a aussi des conséquences sur les coûts des licenciements. Le livre vert sur la modernisation du droit du travail est révélateur à cet égard. Il préconise ni plus ni moins la suppression de toute charge pour l'entreprise en cas de rupture de contrat. Auparavant, la firme qui ne voulait pas renouveler son personnel utilisait des formes de travail temporaire. Avec cette nouvelle orientation, elle serait libre de se séparer des travailleurs indésirables comme elle le souhaite. Finies les indemnités, jugées généreuses [4], reçues par les ouvriers de VW Forest. On ressusciterait aussi le fameux CPE, contrat de première embauche, permettant de licencier un jeune engagé depuis moins de deux ans, sans justification. Un projet de loi contre lequel la France s'était mobilisée.

C'est d'ailleurs pour prévenir de telles résistances que le concept de flexicurité est avancé. En principe, le travailleur remercié serait pris en charge pour qu'il puisse retrouver un autre emploi. Ainsi, lors de la restructuration à VW Forest, le gouvernement a mis directement en place une cellule d'emploi pour le reclassement des ouvriers licenciés, la SNCB s'est déclarée prête à engager des anciens de l'usine... De la sorte, du combat collectif pour défendre une usine, une entreprise, et les postes qu'elle génère, on passerait subtilement aux multiples tentatives individuelles de chaque salarié menacé de retrouver un emploi ailleurs, avec l'appui des autorités compétentes.

De ce fait, avec la flexicurité, la politique des entreprises n'est plus mise en cause. Elles peuvent engager et licencier comme bon leur semble. Comme l'avance Günther Verheugen, vice-président de la Commission européenne responsable de l'Entreprise et de l'Industrie : « *Les décisions de fermeture ou de délocalisation des entreprises leur appartiennent et aucun Etat, ni l'Union européenne ne peut ni ne doit intervenir dans l'affaire* » [5]. C'est un chèque en blanc accordé au patronat pour qu'il agisse à sa guise.

Enfin, dernier élément à souligner : cette politique aura comme conséquence de favoriser l'individualisation des salariés dans leur carrière ou leur « trajectoire », au détriment de leur force collective. Or, c'est sur cette dernière que repose l'action syndicale. C'est donc un affaiblissement de celle-ci qu'impliquent les orientations actuelles en matière d'emploi.

Même si la CES (confédération européenne des syndicats qui rassemble l'essentiel des fédérations sur le continent) est présente dans les négociations sur la flexicurité, même si les syndicats nationaux sont conviés à la table des négociations, à terme c'est leur précarisation, voire leur disparition, qui est programmé. Ce n'est pas le moindre des enjeux des nouvelles politiques de l'emploi. D'où une opposition tout à fait justifiée dans les milieux syndicaux à ce concept de flexicurité.

Lors de la récente conférence sur la flexicurité, John Monks, secrétaire général de la CES, s'en est fait l'écho, même si lui-même reste un partisan de la négociation à ce sujet : « *Du point de vue de la CES, nous sommes préoccupés par la manière dont le débat évolue. Souvent le message livré aux travailleurs est le suivant : abandonnez la protection sur votre poste, en échange vous aurez la sécurité pour un emploi (futur). En fait, l'une chose est précise : la perte de son poste ; l'autre est hypothétique* ». Il ajoute : « *Faciliter les licenciements conduit à une flexibilité et à une vulnérabilité excessive* » [6].

C'est bien l'objet de notre démarche. Même en supposant que les gouvernements et la Commission européenne élèvent le niveau de protection sociale, évitant que celui qui perd son job se retrouve à la rue, l'ensemble des mesures va conduire à une fragilisation des systèmes sociaux et à une dégradation des conditions de travail. Ce que nous ne pouvons accepter.

Le groupe Europe [7]

Article publié dans Angles d'Attac, n°84, août 2007.

Notes

[1] Commission européenne, « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle », livre vert, Bruxelles, 20 novembre 2006, et Commission européenne, « Vers des principes communs de flexicurity : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », Communication de la Commission au Conseil, au parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Bruxelles, le 27 juin 2007, [La Communication de la Commission](#).

[2] Les organisations syndicales soulignent que le processus de Lisbonne définit trois axes centraux à égalité de priorité : la compétitivité, la cohésion sociale et le développement durable. En réalité, il n'en est rien. La compétitivité est privilégiée dès le départ. Voir sur ce point : Xavier Dupret, Henri Houben et Erik Rydberg, Capital contre travail, éditions Couleur livres, Bruxelles, 2007.

[3] En fait, il faudrait dire l'offre de force de travail. Car ce n'est pas du travail que présente le salarié sur ce marché, mais sa disposition à travailler.

[4] Généreuses comme indemnités, par rapport à d'autres cas de licenciements.

[5] Günter Verheugen, « La compétitivité – la réponse à la restructuration et la concurrence », Débat au parlement européen sur la restructuration de l'industrie de l'Union européenne, Bruxelles, 4 juillet 2006, [La déclaration de Verheugen](#).

[6] John Monks, « Flexicurity », Discours présenté à la Conférence des parties intéressées sur la flexicurity, Bruxelles 20 avril 2007, [Le discours de Monks](#).

[7] Pour cet article, le groupe Europe a reçu l'aide de Christine Pagnouille, présidente d'Attac Liège, de Pierre Galand, ex-sénateur, d'Olivier Hubert, chercheur au GRAP à l'ULB et d'Yves Martens, du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion.

Analyse de la Communication de la Commission européenne à propos de la flexicurité **Le droit européen du travail remplacé par le saut à l'élastique**

Chambardement dans le code routier. Le nouveau maître mot est « flexicurité ». Aujourd'hui, les campagnes de sécurité routière se concentrent sur le respect des règles (de plus en plus strictes) et la protection des vies humaines, en particulier des plus faibles (enfants, cyclistes, piétons). Avec la « flexicurité » par contre, il s'agira de favoriser davantage les trajectoires individuelles de chaque véhicule. Finis les limitations de vitesse, les priorités de droite, le respect des panneaux de signalisation. Ceux qui veulent aller vite doivent pouvoir le faire !

Il faut donc assurer la protection d'une autre manière. Des cours seront dispensés par les pouvoirs publics et un suivi sera organisé pour chaque automobiliste. La sécurité sera désormais garantie par la capacité de chacun à conduire convenablement et à pouvoir circuler dans ce nouvel environnement. Des ambulances seront installées aux grands carrefours pour apporter rapidement une aide aux éventuels accidentés.

Evidemment, ce programme paraît absurde. On n'imagine pas qu'un gouvernement puisse aller dans un tel sens et jouer ainsi avec la vie des gens, alors que tout le monde sait que la circulation routière est une des causes les plus importantes de mortalité dans la population.

Pourtant, ce qui est insensé au niveau de la sécurité routière semble tout à fait acceptable en ce qui concerne l'emploi. En effet, les projets des dirigeants européens résident dans la promotion de la « flexicurité » dans le droit du travail de tous les Etats membres de l'Union. Bien sûr, les effets d'un tel chambardement ne seront pas aussi spectaculaires et dramatiques que des accidents de la route. Mais n'oublions pas qu'on porte ainsi atteinte au statut qui permet à la majorité de la population d'avoir des revenus, donc de vivre. Par ailleurs, l'existence même des protections collectives, donc des syndicats dans leur rôle essentiel, est directement menacée par ce nouveau projet. En particulier, l'objectif de la Commission européenne est de grandement faciliter les restructurations d'entreprises. Dégraissages massifs, désinvestissements, délocalisations risquent de se multiplier.

Flexicurité : mode d'emploi

Depuis de nombreuses années, les responsables européens et les « spécialistes » de l'emploi inventent de nouveaux termes, souvent des néologismes, pour décrire les situations du marché du travail. La dernière en date : la flexicurité, conjonction des notions de flexibilité et de sécurité. De quoi s'agit-il ?

La Commission européenne, maître d'œuvre en la matière, présente le nouveau concept dans sa récente communication : « *La flexicurité peut être définie comme une stratégie intégrée visant à améliorer simultanément flexibilité et la sécurité sur le marché du travail* ». ¹

« *La flexibilité, d'une part, c'est réussir les changements (les « transitions ») dans la vie : entre le système éducatif et le monde du travail, entre les emplois, entre le chômage ou l'inactivité et le travail, entre le travail et la retraite* ». La Commission ajoute : « *La sécurité, d'autre part, représente bien plus que l'assurance de garder son emploi. Il s'agit de donner aux individus les compétences qui leur permettent de progresser dans leur vie professionnelle et de les aider à trouver un nouvel emploi. Il s'agit aussi de leur donner des indemnités de chômage adaptées pour faciliter les transitions. Enfin, cela inclut aussi des possibilités de formation pour tous les travailleurs (en particulier peu qualifiés et plus âgés)* ». ²

En fait, dans l'argumentation des dirigeants européens, la flexibilité se justifie par l'existence de la mondialisation capitaliste actuelle : pour être compétitive, l'entreprise doit pouvoir s'adapter rapidement aux changements du marché ; ce qui a pour conséquence de modifier le nombre des effectifs et de changer le travail à la fois sur le plan quantitatif et qualitatif. De ce fait, cela heurte de plein fouet la possibilité pour les

¹ Commission européenne, « Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », Communication de la Commission au Conseil, au parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Bruxelles, le 27 juin 2007, p.5.

² Commission européenne, op. cit., p.5.

salariés de garder leur poste et affecte leur sécurité d'emploi. D'où les propositions des responsables européens de transformer cette protection au niveau non plus des postes ou statuts mêmes, mais plutôt au niveau de la capacité de trouver un autre emploi, lorsque le travailleur perd celui qu'il occupe.

Ce n'est guère une nouveauté, car cette « nouvelle sécurité » est appelée « employabilité » depuis l'origine de la stratégie européenne de l'emploi, c'est-à-dire dès 1997. La différence est que celle-ci devient de la responsabilité exclusive du salarié. La volonté des autorités européennes est d'encadrer cette situation : les travailleurs sont incités à être « employables » par les différentes structures étatiques (agences de l'emploi, formation organisée, etc.) et c'est pour cela aussi que les dirigeants de l'Union veulent introduire des modifications dans le droit du travail.

Mais cette présentation est celle des autorités. Peut-on en rester là ? Poser la question, c'est déjà répondre par la négative.

Renforcer la stratégie de Lisbonne

On ne peut comprendre les initiatives récentes de la Commission européenne sans les situer dans le cadre du processus de Lisbonne. D'ailleurs, les documents prônant les changements en matière du droit du travail s'y réfèrent explicitement.

Rappelons que le processus ou stratégie de Lisbonne est issu des conclusions de la présidence portugaise de l'Union européenne, après le sommet européen de mars 2000. Cette réunion des chefs d'Etat et de gouvernement, poussés par les milieux patronaux³, a défini un projet stratégique pour l'Union au cours de la décennie présente : faire de l'Europe « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde* » pour 2010.

Pour ce faire, il a établi un indicateur central en matière sociale : le taux d'emploi, qui rapporte le nombre d'actifs, c'est-à-dire tous ceux qui travaillent au moins une heure par semaine, sur la population âgée de 15 à 64 ans. On pourrait croire cette décision favorable aux salariés. Il n'en est rien, car l'objectif, sinon affiché au moins mis en pratique, est moins de réduire le chômage que d'augmenter l'offre de travail, soit le nombre de candidats par poste « offert » par les entreprises.

Or, ceci est à l'avantage des firmes. S'il y a davantage de postulants, les compagnies pourront plus aisément imposer leurs conditions : des salaires maintenus à la baisse, une précarité plus grande, des horaires allongés ou répartis dans le temps en fonction des besoins des sociétés... D'où toute une série de mesures d'accompagnement qui vont dans le même sens : politique d'activation des chômeurs, avec sanctions à la clé, pour les amener à présenter leur candidature partout, même quand ils n'ont aucune chance ou quand l'emploi ne correspond pas à leurs compétences ; développement des agences d'intérim ; suppression des statuts (celui de la fonction publique ou celui d'employé, par exemple) pour décloisonner au maximum le marché du travail ; etc.

Seulement, ces dispositions suscitent une résistance sociale, qui se traduit par des ralentissements au niveau des Etats. C'est ce que mettent en exergue les organisations patronales. Ainsi, le baron Ernest-Antoine Seillière, président du holding de l'ancienne famille qui a fait fortune dans l'acier, de Wendel, ex-président du Medef, le patronat français, et actuel président de l'UNICE, la confédération européenne patronale devenue depuis peu Business Europe, déclare : « *Bon nombre de décideurs politiques européens sont conscients que des régulations du travail dépassées et inutilement rigides freinent les activités économiques et ralentissent la croissance de la productivité. La plupart des gens sont d'accord qu'une taxation élevée du travail et un manque de mobilité accroissent les coûts d'ajustement liés à la globalisation et aux innovations technologiques. Beaucoup même reconnaissent, en théorie, que les heures ouvrées par personne baissent dangereusement face au problème démographique du vieillissement. Malheureusement, ces choses sont beaucoup moins consensuelles lorsqu'il convient de tirer les conséquences des analyses et de décider les*

³ Voir sur ce point Henri Houben, « Le chevalier de la Table ronde », Angles d'Attac, juin 2001 : <http://bxl.attac.be/spip/spip.php?article57>, et Xavier Dupret, Henri Houben et Erik Rydberg, Capital contre travail. L'offensive sur les salaires, éditions Couleur livres, Bruxelles, 2007.

*réformes au niveau des Etats membres. La peur de l'opinion publique et de la résistance syndicale, particulièrement dans les grands pays de l'Union, ralentissent considérablement les mesures nécessaires ».*⁴

Et, de fait, des mouvements sociaux sont nés dans plusieurs pays comme en Italie, en Allemagne, en France et en Belgique, à propos de l'allongement de la carrière et de la fin des retraites anticipées. En Allemagne, les mesures Hartz IV⁵, qui ont pour but la flexibilisation du marché du travail, ont vu naître des oppositions dans la population. La tentative du gouvernement français de Villepin d'introduire le contrat de première embauche (CPE), permettant aux firmes de licencier un jeune sans justificatif durant une période de deux ans, a dû être arrêtée, sous la pression des manifestations des salariés, chômeurs, jeunes...

Donc l'objectif des dirigeants est de briser cette résistance et les dispositions prises dans le cadre de la flexicurité ont bel et bien ce but. Le moyen est d'essayer d'amadouer les organisations syndicales, à commencer par leurs dirigeants, parce qu'elles sont les principales forces de mobilisation populaire, ayant souvent le plus grand nombre d'adhérents et pouvant arrêter, en partie ou en totalité, le processus de production.

C'est pourquoi les responsables européens avancent cette idée de flexicurité, qui combinerait à la flexibilité exigée par les entreprises une certaine protection sociale pour compenser les effets de la dérégulation du marché de l'emploi. C'est pourquoi ils promeuvent l'exemple non de la Grande-Bretagne, trop libérale pour les syndicats, mais du Danemark, où environ 30% des gens changent d'employeurs chaque année, et les Pays-Bas, où trois femmes sur quatre travaillent à temps partiel. Argument supplémentaire : ces deux « modèles » ont été adoptés avec l'accord des organisations syndicales.

C'est pourquoi aussi la Commission procède d'abord par la publication d'un livre vert sur la modernisation du droit du travail, destiné à ouvrir une discussion au moins avec la « société civile » (en fait, surtout ses représentants officiels). Et le but serait d'arriver à un livre blanc, qui aurait alors des aspects plus contraignants. A ce stade, pour préparer un tel document et pour synthétiser le débat mené à partir du livre vert, la Commission a rédigé une Communication intitulée « Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité ».⁶

C'est pourquoi enfin, les commissaires européens se sont déplacés au dernier congrès de la CES, la confédération européenne des syndicats, à Séville, du 21 au 24 mai 2007. A côté du président Barroso, le commissaire chargé de l'Emploi et des Affaires sociales, Vladimir Spidla, est venu vanter les mérites de la flexicurité.

Il n'est pas sûr que cela suffira, car les modifications proposées par le livre vert sur la modernisation du travail et le récente Communication ont une portée bien plus large et bien plus profonde que ce que les dirigeants européens veulent avouer. On peut affirmer que le démantèlement social sera au moins aussi grave que si la directive Bolkestein (sur les services) avait été adoptée dans sa version initiale.

⁴ Ernest-Antoine Seillière, « Operation Europe », Conférence annuelle de l'industrie danoise « Mission Possible », 26 septembre 2006, p.6. On peut retrouver ce discours à l'adresse suivante :

<http://www.di.dk/DI/Kampagner/Aarsdag/aarsdag2006/Taler/Operation+Europe.htm>

⁵ Les réformes des politiques de l'emploi en Allemagne ont été impulsées par Peter Hartz, ancien directeur des ressources humaines de Volkswagen et ami de l'ex-chancelier Gerhard Schröder. Peter Hartz, à la tête d'un groupe d'« experts », a divisé son programme en quatre parties, allant de la promotion du travail à temps partiel, de l'intérim à l'activation des chômeurs. C'est le quatrième volet de ces mesures (suppression des aides aux chômeurs et renforcement du contrôle et de la conditionnalité des allocations) qui a suscité le plus d'opposition populaire. Notons aussi que Peter Hartz est poursuivi par les autorités judiciaires pour corruption et a été licencié de ce fait de Volkswagen.

⁶ Selon les définitions mêmes des instances européennes : « Les livres verts sont des documents publiés par la Commission européenne dont le but est de stimuler une réflexion au niveau européen sur un sujet particulier. Ils invitent ainsi les parties concernées (organismes et individus) à participer à un processus de consultation et de débat sur la base des propositions qu'ils émettent. Les livres verts sont parfois à l'origine de développements législatifs qui sont alors exposés dans les livres blancs. » http://europa.eu/scadplus/glossary/green_paper_fr.htm

« Les livres blancs publiés par la Commission sont des documents contenant des propositions d'action communautaire dans un domaine spécifique. Ils s'inscrivent parfois dans le prolongement de livres verts dont le but est de lancer un processus de consultation au niveau européen. Lorsqu'un livre blanc est accueilli favorablement par le Conseil, il peut alors mener à un programme d'action de l'Union dans le domaine concerné. » http://europa.eu/scadplus/glossary/white_paper_fr.htm

La flexibilité salariale devient la règle

Le premier chambardement concerne l'application des droits sociaux fondamentaux. Ceux-ci ont été établis par la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948, signée notamment par les pays européens (voir annexe ci-dessous). Ils comprennent pour chaque personne le droit d'avoir un travail, celui d'avoir une rémunération lui permettant de vivre et, enfin, celui d'avoir une allocation de remplacement s'il ne peut travailler.

Or, la stratégie européenne pour l'emploi, mise en place depuis 1997, insiste sur la notion d'employabilité, c'est-à-dire la capacité pour un salarié de trouver un autre poste s'il perd celui qu'il occupe. C'est en ce sens que la politique d'activation des chômeurs a été introduite pour que ceux-ci se trouvent, en théorie, en mesure d'être pleinement adaptés pour les emplois proposés par les entreprises et pour que celles-ci puissent sélectionner le meilleur candidat. C'est dans ce cadre aussi que les formations sont développées pour que les futurs salariés aient les compétences demandées par les firmes.

Et la Commission, avec l'aide des autres dirigeants européens (y compris les chefs des Etats membres), veut ériger ces principes déjà en application en règle absolue, ce qui transparait aussi bien du livre vert que de la Communication, puisqu'il s'agit ni plus ni moins de les introduire dans le droit du travail. Comme l'écrivent les auteurs de la carte blanche dans *Le Soir* : « *on met de l'ordre dans le fatras de la flexibilité en faisant de celle-ci la nouvelle norme, la nouvelle logique, unique, qui régirait le contrat de travail* »⁷.

Mais cela veut dire la fin de fait des trois droits énoncés dans la Déclaration universelle. Pourquoi ? D'abord, parce que les droits avancés le sont indépendamment des conditions économiques. De toute façon, les gens ont droit à pouvoir travailler et, s'ils ne le peuvent, ils doivent avoir un revenu qui permette de vivre. Voilà la sécurité établie par tous les pays signataires au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Les instances européennes, au contraire, conditionnent ces droits aux besoins des entreprises. Ce n'est que si celles-ci peuvent l'accorder que les salariés pourront bénéficier d'emplois, de revenus, etc. Mais si elles ne le peuvent, parce que c'est la crise économique ou parce que, malgré tout, elles perdent la bataille de la compétitivité...

En second lieu, les autorités européennes ajoutent une nouvelle responsabilité aux travailleurs. Elles précisent : « s'il y a des droits, il y a aussi des devoirs ». Et ces devoirs, de plus en plus nombreux, sont d'être employables, c'est-à-dire d'accepter les formations proposées, de prendre les candidatures avancées, de chercher perpétuellement soi-même de nouvelles embauches éventuelles, peu importe les chances qu'on a d'être effectivement repris... Sinon, ce sont les sanctions, c'est-à-dire la perte des droits. En outre, les chômeurs sont tenus pour coupables, seuls responsables de leur situation. Or, la Déclaration universelle n'émet aucune condition de la sorte : « tout être a droit à l'emploi et au revenu ; il doit pouvoir participer à la vie économique et sociale ; il doit pouvoir vivre ». Ceci est remis en cause par les politiques européennes de l'emploi. Selon celles-ci, il faut passer par les exigences venant des autorités (et des entreprises). Si ce n'est pas le cas, c'est la sanction : donc privation de revenus et passage à une situation de dénuement économique où l'on ne peut plus que végéter.

L'individu au détriment de tout le reste

L'orientation prise par la Commission, en cela soutenue sans réserve par les organisations patronales, est de changer le droit du travail pour imposer une vue strictement individuelle. De fait, on privilégie la trajectoire personnelle des salariés. La sécurité proposée par les instances européennes est que chacun puisse s'en sortir seul sur le marché du travail. Mais c'est clairement au détriment de la réponse collective, commune, organisée. Ainsi, chacun doit faire face aux entreprises de façon isolée, ce qui le rend plus vulnérable, car ce sont les firmes qui choisissent qui sera engagé et qui va partir, le cas échéant. En réalité donc, la direction adoptée par les autorités européennes n'est pas du tout innocente.

Cette perspective est d'ailleurs constatée et critiquée par la CES. Dans son analyse du livre vert, elle souligne : « *L'accent porte principalement sur le champ d'application personnel du droit du travail et non sur les questions de droit du travail collectif* ». Elle en précise les raisons : « *Le travailleur (dans une relation*

⁷ Mateo Alaluf, Pierre Galand, Corinne Gobin, Sophie Heine, Henri Houben, Olivier Hubert et Christine Pagnouille, « Flexicurité : un nouveau mot pour faire avaler de vieilles pilules, de plus en plus amères », *Le Soir*, 27 juin 2007.

de travail subordonnée), lorsqu'il conclut un contrat de travail se trouve dans un rapport de force inégal par rapport à son employeur, et donc a besoin d'être protégé pour ne pas avoir à accepter des conditions de travail désavantageuses, parce que refuser ces conditions mettrait en péril son emploi ».⁸

Il n'est nullement étonnant de retrouver ici le syndicat en opposition, car son avenir est en jeu. En effet, sa fonction première et essentielle est de représenter ce collectif de travailleurs face à un patron, pour rééquilibrer le rapport de forces défavorable établi dans le contrat de travail. Toute l'orientation impulsée par la Commission, que ce soit dans la question de l'employabilité ou de la flexicurité, est de privilégier l'aspect individuel. Cela signifie : au détriment des organisations syndicales en tant que telles. Les commissaires et les chefs d'Etat membre peuvent affirmer ou réaffirmer le rôle central de la concertation sociale ou l'importance de l'existence des associations de travailleurs. Dans les faits, ils les mettent quasiment hors-jeu.

Cette option est mieux avouée dans des cercles plus ultralibéraux, mais influents. Ainsi, *The Lisbon Council* (le conseil de Lisbonne) est un petit groupe de « personnalités » qui veulent promouvoir et voir appliquer les mesures issues du processus de Lisbonne. Soutenu par des fonds patronaux et américains, il bénéficie d'une aura grandissante, puisque Koert Debeuf, ancien conseiller politique du Premier ministre belge Guy Verhofstadt, fait partie de son conseil d'administration et que, lors de conférences tenues par cet organisme, viennent officiellement comme orateurs le président de la Commission, José Manuel Barroso, Wim Kok, l'auteur de plusieurs rapports officiels sur le processus de Lisbonne et ancien Premier ministre des Pays-Bas, Guy Verhofstadt lui-même, Poul Nyrup Rasmussen, ancien Premier ministre danois et initiateur de la flexicurité dans son pays, ainsi que des représentants de l'OCDE.⁹

Partisan forcené des changements dans le droit du travail en faveur des entreprises, *The Lisbon Council* écrit dans son manifeste : « Les syndicats représentent de moins en moins de travailleurs et les associations patronales représentent par définition une fraction minime de la population globale. Ainsi, les personnes ne faisant partie ni de syndicats ni d'associations patronales, à savoir la majorité des Européens, ne peuvent faire entendre leur voix sur des questions pourtant capitales pour leur avenir ».¹⁰ Sa directrice Ann Mettler enchaîne dans une revue officielle de l'Union : « En même temps, les gouvernements doivent assurer que d'autres voix, plus modérées et pragmatiques, soient encouragées à s'organiser et soient incluses dans le processus consultatif ».¹¹

De fait, c'est déjà ce qui se passe dans les cercles européens : les syndicats n'y ont pas la place dont ils disposent dans la plupart des pays européens. Lors d'une conférence organisée par l'Union, il n'est pas rare qu'il y ait pléthore de représentants patronaux pour un ou deux membres de la CES. Même chose pour les « task forces » ou « groupes de haut niveau » qui dressent souvent un tableau préalable de la situation avant que la Commission initie un projet législatif : ils sont composés à majorité de délégués des grandes firmes avec souvent deux ou trois représentants de la « société civile » dont un seul du syndicat. Ainsi, dans CARS 21, le groupe chargé d'établir avec Günther Verheugen la réglementation européenne en matière de régulation automobile, il y a sept représentants officiels de l'industrie contre trois délégués de la société civile, dont un membre de la CES¹². La task force chargée d'évaluer la compétitivité des technologies de l'information et de la communication et mise en place en juin 2006 est composée de 17 patrons de firmes diverses et de deux syndicalistes¹³.

⁸ CES, « Moderniser et renforcer le droit de travail pour relever les défis du XXIème siècle. Annexe », Consultation des partenaires sociaux européens sur le livre vert de la Commission européenne, Rome, 20-21 mars 2007 : <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Annexe.res.04-04-07doc.pdf>

⁹ L'Organisation de Coopération et de Développement Economique est née en 1949 pour gérer l'attribution des fonds du plan Marshall en Europe. Elle s'est transformée en club des pays riches, en incorporant notamment le Japon, l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Elle fonctionne aujourd'hui comme un puissant groupe d'influence idéologique aux accents libéraux (tout par et pour le marché) très prononcés. Les pays membres de l'OCDE : http://www.oecd.org/pages/0,3417,fr_36734052_36761800_1_1_1_1_1_1_1_00.html

¹⁰ The Lisbon Council, « Manifeste citoyen. Les représentants de la société civile en faveur des réformes invitent les dirigeants européens à renouveler l'économie », 25-26 mars 2004, p.2. En fait de société civile, il s'agit essentiellement d'associations membres du réseau de Stockholm. Donc la droite extrême (pour ne pas dire autre chose).

¹¹ Ann Mettler, « Europe Needs a New Social Model for the 21st Century », European Affairs, hiver-printemps 2005.

¹² Communiqué de presse, « High Level Group adopts 10-year-roadmap for a competitive EU car sector », Bruxelles, 12 décembre 2005 : <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/05/1564&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

¹³ Communiqué de presse, « La Commission crée un task force sur les TIC afin de maintenir la compétitivité de ce secteur », Bruxelles, 6 juin 2006 :

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/06/731&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=en>

Le livre vert et la Communication de la Commission accentuent encore ce déséquilibre : maintenant ce sont les syndicats et leur fonction première et essentielle qui sont menacés. Avec pour conséquence l'affaiblissement de tous les salariés et le renforcement du pouvoir des multinationales.

Un chèque en blanc pour les entreprises

La plus grande nouveauté des propositions de la Commission sur le droit du travail concerne la gestion des restructurations. Les autorités veulent abaisser, voire supprimer, le coût des licenciements pour les employeurs.

Dans le livre vert, les autorités européennes énoncent cet avis de façon encore relativement prudente : *« L'adoption d'une approche du travail « tout au long de la vie » peut nécessiter de placer l'accent moins sur le souci de protéger des emplois particuliers que sur la mise en place d'un cadre d'appui garantissant la sécurité dans l'emploi, y compris une aide sociale et des mesures actives de soutien aux travailleurs pendant les périodes de transition. »*¹⁴ Pour appuyer leurs propos, elles donnent l'exemple de l'Autriche, où en 2003 une nouvelle législation permet aux employeurs de ne plus payer d'indemnités de licenciement mais de verser régulièrement à un fonds qui verse des primes à ceux qui perdent leur poste.

Cette orientation est accentuée dans la Communication de fin juin 2007 : *« Alors que certains travailleurs connaissent une flexibilité élevée et une sécurité réduite, d'autres travaillent selon des modalités contractuelles qui découragent ou retardent les transferts. C'est notamment le cas de toute législation stricte de protection de l'emploi contre les licenciements économiques. Selon des analyses, une législation stricte de protection de l'emploi réduit certes le nombre de licenciements, mais aussi le taux de réintégration dans le marché du travail après une période de chômage. Lorsqu'elles décident de recruter du personnel nouveau, les entreprises prennent en considération la probabilité d'avoir à supporter plus tard des coûts élevés de licenciement. »*¹⁵ De nouveau, l'exemple autrichien est développé en long et en large pour justifier cette optique.

C'est un point sur lequel la CES a bien compris l'enjeu de la discussion et sur lequel elle marque, à juste titre, son profond désaccord. Dans sa réaction au livre vert, elle note par exemple : *« Réduire la protection contre le licenciement creusera le fossé des inégalités et entraînera une augmentation du nombre d'exclus, tout en étant néfaste pour la performance économique en termes de consommation et de productivité du travail »*. Elle ajoute de façon judicieuse : *« C'est précisément le fait que les travailleurs à durée déterminée ou précaires ne sont pas protégés de manière identique qui est mentionné par nombre d'affiliés de la CES comme la raison pour laquelle ces travailleurs sont plus facilement exploitables, pour laquelle le nombre d'adhésion aux syndicats décline et pour laquelle il existe des difficultés de représentation des intérêts de ces travailleurs »*. Elle conclut : *« même s'il est vrai que des groupes vulnérables de travailleurs supportent un fardeau encore plus lourd, ce qui est, à nos yeux, particulièrement problématique et devra bien sûr être traité, il est illogique d'attendre qu'une baisse du niveau de protection des travailleurs « standards » restaurera l'équilibre »*.¹⁶

La CES a parfaitement raison. Mais il existe un autre problème dans les objectifs des autorités européennes : l'abaissement ou même l'élimination des coûts de licenciement pour les entreprises donne un chèque en blanc à leurs directions pour restructurer, investir, désinvestir, délocaliser comme cela leur chante.

C'est en fait toute l'orientation développée par le groupe d'« experts » qui s'occupent au sein de la DG Emploi¹⁷ de la Commission des restructurations. Ceux-ci ont déterminé que, lorsqu'il y avait une décision de rationaliser la production, voire de fermer un ou plusieurs sites (ou filiales), il fallait non pas demander des comptes à la direction de la firme, ni lui mettre des bâtons dans les roues, mais plutôt axer l'effort vers le

¹⁴ Commission européenne, « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle », livre vert, Bruxelles, 20 novembre 2006, p.11.

¹⁵ Commission européenne, « Vers des principes communs de flexicurité », op. cit., p.6.

¹⁶ CES, op. cit.

¹⁷ DG est la direction générale. La Commission fonctionne à partir de directions générales sur des matières différentes comme le Marché intérieur, le Commerce, la Concurrence, la politique agricole ou l'Emploi et les Affaires sociales.

reclassement des travailleurs menacés. Dans les faits, c'est avaliser tout ce qui est conclu par les conseils d'administration.

C'est pourquoi, suivant cette nouvelle approche, lorsque Volkswagen a fait savoir son intention de réduire le personnel de l'usine de Forest de 3.000 salariés, les autorités belges ont immédiatement réagi non pour condamner ou empêcher la volonté de la direction allemande, mais pour trouver des solutions pour les ouvriers qui allaient perdre leur poste. La première réaction de la Région Bruxelloise, chargée de l'affaire, a été effectivement la suivante : « *Le Ministre-Président du Gouvernement bruxellois et le Ministre de l'Economie et de l'Emploi (...) invitent toutefois les différentes parties intéressées à la négociation du plan social à maintenir le fil d'un dialogue permettant de conclure un plan social acceptable pour les ouvriers et employés de VW Forest laissés sur le carreau et d'entretenir des relations de travail au sein de l'entreprise permettant de maintenir, voire développer, une activité sur le site forestois dans les années à venir* ». ¹⁸ Il ne s'agit donc pas de se battre pour le maintien de la totalité des emplois, mais de trouver d'autres postes pour les futurs licenciés, et de sauvegarder les emplois restants.

Même écho au sein du gouvernement national. Le Premier ministre, Guy Verhofstadt, avance : « *Nous devons veiller par ailleurs à ce que chaque chômeur retrouve le plus rapidement possible un nouvel emploi* ». ¹⁹ Le ministre de l'Emploi, Peter Vanvelthoven, précise : « *Aider les travailleurs licenciés de Forest à retrouver le plus rapidement un emploi doit constituer notre priorité* ». ²⁰ D'où les propositions de la SNCB (entreprise publique, rappelons-le), annoncées très rapidement, de reprendre 600 travailleurs de VW – mais cela se fait au détriment des chômeurs, la SNCB ne créant pas des emplois supplémentaires spécifiquement pour VW.

Ce sont les travailleurs et les organisations syndicales de l'usine qui ont, par l'occupation du site et leurs actions multiples, pu obtenir des primes de licenciement élevées. Ce qui a permis de ne pas se limiter à cette politique de reclassement.

Néanmoins, la nouvelle conception développée au niveau de l'Union européenne est d'accorder toute liberté de décision aux chefs d'entreprise. Devant le parlement européen, Günter Verheugen, commissaire européen des entreprises, de l'Industrie et de la Compétitivité, un des quatre vice-présidents de la Commission, a exprimé le plus clairement ce total abandon de toute intervention étatique en la matière : « *Les décisions de fermeture ou de délocalisation des entreprises leur appartiennent et aucun Etat, ni l'Union européenne ne peut ni ne doit intervenir dans l'affaire* ». ²¹ Dans sa déclaration, il a ajouté d'ailleurs pour que cela soit clair : « *Une politique pour la croissance et l'emploi ne peut être qu'une politique favorable aux entreprises. (...) Nous pouvons cependant faire quelque chose – mener une politique, qui crée les conditions cadres, permet aux entreprises d'exercer leur mission – à savoir croître, investir et créer des emplois. Voilà ce que signifie une politique favorable aux entreprises* ». ²²

Ainsi, Günter Verheugen, qui n'est pas membre d'un parti libéral, mais du parti social-démocrate allemand ²³, explique que le processus de Lisbonne, dont la nouvelle appellation officielle est « plus de croissance et plus d'emploi », a bien pour objectif de favoriser les entreprises et que tout doit être conduit en ce sens. Le livre vert et la Communication de la Commission en sont la continuation presque naturelle. On peut ajouter d'ailleurs qu'ils reprennent et élargissent même sur ce plan les mesures du CPE, rejetées par la population française : si on supprime les « coûts » de licenciement, tout salarié – et plus uniquement les jeunes - devient éjectable à presque n'importe quel moment.

¹⁸ Benoît Cerexhe, « La direction de l'entreprise de VW Forest a annoncé aujourd'hui son intention de procéder à une réduction d'emplois de très grande ampleur au sein de l'usine », 22 novembre 2006 : www.cerexhe.irisnet.be/site/news/news_item.2006-11-22.2369961294/fr.

¹⁹ Chambre des Représentants de Belgique, op. cit., p.16.

²⁰ Chambre des Représentants de Belgique, op. cit., p.18.

²¹ Günter Verheugen, « La compétitivité – la réponse à la restructuration et la concurrence », Débat au parlement européen sur la restructuration de l'industrie de l'Union européenne, Bruxelles, 4 juillet 2006 :

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/06/403&format=HTML&aged=0&language=FR&guiLanguage=fr>.

²² Günter Verheugen, op. cit.

²³ Néanmoins, précisons que c'est un transfuge du parti libéral allemand.

De l'assurance à l'assistance

Un dernier point à relever dans la nouvelle approche de la Commission est le changement dans les principes de la sécurité sociale. Au lieu de promouvoir un système d'assurance sociale, on en vient progressivement à un régime d'assistance.

Les mécanismes initiaux de la sécurité sociale, conclus après la Seconde guerre mondiale, étaient fondés sur la protection des droits. Si un salarié n'a plus de travail (peu importe les circonstances : qu'il parte à la retraite, prenne des vacances, tombe malade, soit licencié, ...), il reçoit une indemnité de remplacement. C'est une assurance de niveau de vie.

Depuis un certain temps, les gouvernements des pays occidentaux – et, aujourd'hui les instances européennes –, précisent d'autres conditions pour recevoir une « aide ». Ils ont ajouté un critère de revenu et de situation familiale. Dans l'activation des chômeurs, ils s'occupent en priorité des personnes peu qualifiées en leur proposant des formations obligatoires. Si elles refusent, c'est la sanction et le passage éventuel vers le régime d'assistance proprement dit. Même chose pour les retraites, en incitant les travailleurs les mieux lotis à souscrire à un système privé par capitalisation, tandis que les autres devront se contenter d'un régime public sous-financé.

De ce point de vue, le livre vert et la Communication de la Commission accentuent cette optique d'assistanat. Le droit du travail n'est plus de garantir à tous un statut, une situation, un poste... Il est de protéger « les plus faibles ». On a donc une nouvelle conception où le « marché » va représenter quasiment le seul cadre juridique encore d'application et où seuls ceux qui ne s'y adaptent pas seront pris en charge par des politiques sociales spécifiques (dont le but d'ailleurs sera de remettre ces personnes sur le « marché »). Certes, il subsistera des emplois dans des services publics et des secteurs non marchands ; mais c'est, néanmoins, dans cette direction que l'Union européenne court.

De la flexicurité à la flexarisation

La flexibilité à outrance est devenue une politique délibérément poursuivie par les entreprises et soutenue par les autorités aussi bien des Etats membres que de l'Union européenne. Cela a engendré une situation sociale où, d'un côté, un nombre de plus en plus restreint de personnes disposent encore de contrats à durée indéterminée. Mais, de l'autre, apparaît une masse de gens n'étant plus engagés que sous des formes temporaires ou à temps partiels ou encore avec des horaires non habituels (la nuit, le week-end, des horaires coupés ou décalés...). Ce sont surtout des jeunes, des femmes, des travailleurs d'origine immigrée, voire des clandestins...

Le marché du travail est donc « à deux vitesses ». Mais, au lieu de s'attaquer à ces statuts « atypiques » pour les régulariser en des emplois stables et sûrs, l'orientation des autorités européennes est, au contraire, de les promouvoir, de les généraliser et, finalement, d'en faire la norme future pour l'Union européenne.

Sur ce plan, le livre vert et la Communication de la Commission constituent un tournant. On ne se contente plus d'encourager la création des postes temporaires, à temps partiel, etc., mais on les généralise, c'est-à-dire que ces emplois « atypiques » deviennent la règle. Or, toutes les études, y compris celles menées par les instances européennes, montrent que ce sont justement les personnes qui occupent ces postes peu stables qui connaissent les difficultés sociales les plus grandes. On peut douter que ce soit en accordant quelques avantages financiers supplémentaires, qui plus est conditionnels, que cette situation va changer radicalement.

Au contraire, la suppression des protections sociales traditionnelles et l'affaiblissement des structures collectives, comme les organisations syndicales, qui permettent la défense des salariés, vont plus que probablement entraîner la généralisation des situations de pauvreté, d'endettement, d'impossibilité de concilier vie professionnelle et familiale... De ce fait, la flexicurité, néologisme formé à partir des termes de flexibilité et de sécurité, va conduire à la flexarisation, c'est-à-dire une flexibilité très grande avec une précarisation tout aussi importante.

Henri Houben

ANNEXES

Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948

Article 22

Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays.

Article 23

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

Article 24

Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.

Article 25

1. Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté.
2. La maternité et l'enfance ont droit à une aide et à une assistance spéciales. Tous les enfants, qu'ils soient nés dans le mariage ou hors mariage, jouissent de la même protection sociale.

Communication de la Commission européenne sur la flexicurité Morceaux choisis et commentés

Henri Houben

Flexicurité est le nouveau mot d'ordre de la Commission européenne. Mais que dit-elle réellement ? Nous avons repris la dernière Communication de la Commission européenne, celle du 27 juin 2007²⁴, et nous l'avons analysée. Extraits soigneusement sélectionnés et critiqués. Car ce qui apparaît comme naturel et évident pour les autorités européennes l'est beaucoup moins à nos yeux et à ceux de bon nombre de syndicalistes et de progressistes.

« Le mode de vie et la manière de travailler des citoyens européens change rapidement. Quatre raisons principales peuvent être soulignées: l'intégration économique aux niveaux international et européen; le développement des nouvelles technologies, en particulier dans les domaines de l'information et de la communication; le vieillissement démographique des sociétés européennes, combiné à des taux d'emploi moyens encore relativement faibles et à un chômage de longue durée élevé, qui menacent la viabilité des systèmes de protection sociale; ainsi qu'une segmentation progressive des marchés du travail dans de nombreux pays, où se côtoient des travailleurs relativement bien protégés et des travailleurs dépourvus de toute protection (les travailleurs en place et les exclus). » (p.3)

Ainsi, il y aurait quatre raisons justifiant la modification du droit du travail : la mondialisation, les nouvelles technologies, le vieillissement et l'apparition de différents types de salariés qui peuvent se regrouper en deux grandes catégories, ceux qui ont un contrat à durée indéterminée (et qui sont relativement protégés) et ceux qui ont des postes « atypiques » (temporaires, intérimaires, temps partiel, chômeurs...).

Pour la Commission, ces motifs sont inéluctables : ce sont des lois naturelles ; on ne peut rien y faire, rien y changer. Pour nous – mais ce serait trop long ici de le montrer -, ces arguments sont purement sociaux.

En effet, la mondialisation est issue des choix et des décisions des grandes multinationales et sociétés financières. Les nouvelles technologies sont développées par elles pour un marché solvable, c'est-à-dire qui est capable d'acheter les produits qui en découlent. Ce qui veut dire que des biens qui seraient nécessaires à une population qui n'a pas les moyens de se les payer sont pas ou peu encouragés, comme les médicaments contre le SIDA, la malaria ou un certain nombre d'énergies renouvelables. Le problème du vieillissement est une difficulté uniquement parce que les entreprises ne veulent pas payer le coût, pourtant limité, que cela représente. La segmentation du travail est engendrée de nouveau par les grandes firmes qui dominent le monde.

On voit qu'à chaque fois, l'origine de cette situation est liée à l'essor des grandes multinationales et sociétés financières. Dès lors, affirmer que ces causes sont naturelles revient à justifier pour l'éternité cette société où ces firmes sont les véritables maîtres. Pour nous, il n'en est pas question et la critique de ces raisons pseudo-naturelles est un des fondements de notre opposition à cette Communication.

« Pour réaliser les objectifs de Lisbonne, à savoir créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité sont nécessaires pour les individus et les entreprises, mais aussi les États membres et l'Union. Les individus ont de plus en plus besoin d'une sécurité dans l'emploi et non d'une sécurité de l'emploi, car ils sont de moins en moins nombreux à avoir le même emploi à vie. Les entreprises, en particulier les PME, doivent pouvoir adapter leur personnel en fonction de l'évolution de la situation économique. Elles doivent pouvoir recruter du personnel dont les compétences correspondent mieux à leurs besoins et qui sera davantage productif et capable de s'adapter, avec pour résultat une innovation et une compétitivité accrues. » (p.3)

La Communication souligne trois aspects.

²⁴ Commission européenne, « Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », Communication de la Commission au Conseil, au parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Bruxelles, le 27 juin 2007, p.5.
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_fr.pdf

D'abord, la note sur la flexicurité et ce qui l'a précédé, à savoir le livre vert sur la modernisation du droit du travail, cadrent dans le processus de Lisbonne. Celui-ci est résumé de façon très discutable, puisque l'accent est mis sur la création d'emplois nombreux et de qualité. En fait, il n'en est rien. La stratégie mise au point au sommet européen de mars 2000 vise avant tout la compétitivité²⁵.

Et l'indicateur choisi est le taux d'emploi. Or, celui-ci ne précise nullement plus d'emplois et de meilleure qualité. Il reprend toutes les personnes actives, même celles qui ne travaillent qu'une heure par semaine, en rapport avec la population âgée de 15 à 64 ans. En conséquence, les postes « atypiques » sont encouragés, ceux-là mêmes que la Communication décrit plus haut comme « étant dépourvus de toute protection ». Ce qui est avantage n'est pas non plus l'emploi en tant que tel, mais l'augmentation de candidats par poste.

Ensuite, la Commission européenne affirme que la flexibilité et la sécurité sont nécessaires aussi bien pour les firmes que pour les individus. Ainsi, le désir, souvent bien légitime dans la société actuelle, des salariés de pouvoir moduler leur travail en fonction de leur vie familiale est utilisé comme argument pour changer le droit du travail, mais dans le sens voulu par les chefs d'entreprise : flexibilité pour améliorer la compétitivité des firmes.

Enfin, la Communication indique la modification majeure introduite en matière de protection sociale : les salariés bénéficieront dorénavant d'une sécurité non plus de l'emploi, mais dans l'emploi²⁶. Autrement dit, les travailleurs verront leur garantie d'emploi et donc de revenu dans l'ensemble d'une carrière et non plus dans la sauvegarde d'un emploi particulier. Ils devront passer d'un poste à l'autre et, pour ce faire, être capable de s'adapter et de pouvoir être engagé par d'autres entreprises. Etre employables, somme toute. Au lieu de s'acharner à défendre envers et contre tout leur emploi actuel.

Günther Schmid, sociologue allemand et ayant fait partie d'une commission Kok sur l'évaluation des progrès du processus de Lisbonne pour la Commission, est à la base de cette nouvelle conception de la sécurité. Il explique : « le plein emploi n'est possible que si nous adaptons nos institutions et la gestion du marché de l'emploi à une conception réactualisée du terme de « plein emploi ». Si nous entendons par « plein emploi », un travail en continu et à plein temps pour chacun - à raison de 8 heures par jour, 5 jours par semaine, 48 semaines par an et durant 45 ans de notre vie (probablement réservé aux hommes, car censés « nourrir leur famille »), alors le plein emploi est impossible. Si l'on s'en tient à cette définition, le plein emploi est un objectif non seulement utopique, mais démodé. Mais si nous abordons la question du « plein emploi » en partant du principe que - par exemple - le temps de travail moyen sera de 30 heures par semaine au cours de la vie des hommes et des femmes et que notre temps de travail effectif pourra varier par rapport à cette norme et ce, en fonction des conditions économiques et de circonstances données à des moments précis de notre existence, alors non seulement le plein emploi est possible, mais il peut constituer un objectif d'avenir qui correspond aux impératifs d'égalité des chances entre hommes et femmes et aux aspirations de nos jeunes générations »²⁷.

Il aborde la question sous un aspect alléchant, notamment avec une diminution du temps de travail, alors qu'actuellement il n'est plus question de celle-ci²⁸. En réalité, il s'agit de rendre les salariés conformes à ce qu'exigent les entreprises. William Bridges, consultant pour firmes aux Etats-Unis, est plus concis et plus précis lorsqu'il définit le terme d'employabilité : « votre sécurité proviendra d'abord et avant tout de votre capacité à vous rendre alléchant pour l'employeur »²⁹.

C'est donc cela la sécurité dans l'emploi : être employable, être alléchant en permanence pour les firmes. D'où il faut accepter les desiderata de celles-ci : flexibilité, horaires coupés, salaires moins élevés, heures supplémentaires non payées ou non récupérées... Si on refuse, si on résiste, on n'est pas intéressant pour les

²⁵ Point 5 des Conclusions de la présidence portugaise de l'Union européenne suite au sommet de mars 2000 : « L'Union s'est aujourd'hui fixé un nouvel objectif stratégique pour la décennie à venir : devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».

²⁶ Traduction difficile d'un concept anglais : le passage du job security à l'employment security.

²⁷ Günther Schmid, « Le plein emploi est-il encore possible ? », Travail et Emploi, 4^{ème} trimestre 1995, in Problèmes économiques, n°2460, 21 février 1996, p.26.

²⁸ Maintenant, comme l'a avancé le nouveau président français Nicolas Sarkozy dans son programme électoral, c'est : travailler plus pour gagner plus. Et gagner plus, c'est à voir.

²⁹ William Bridges (1995), La conquête du travail, éditions Village mondial, Paris, p.84.

entreprises, on n'est pas employable. Si on est militant dans un syndicat ou ailleurs, on n'est pas désirable. Sous un décor apparemment neutre et technique, la Communication s'apprête donc à « graver dans le marbre » (pour reprendre une expression utilisée lors du débat sur le traité constitutionnel), c'est-à-dire dans le droit du travail des pays européens, le rapport de forces actuel entièrement favorable au patronat. C'est donc un point plus qu'inquiétant.

D'autant que l'autre partie de la proposition est d'abandonner la sécurité de l'emploi. On demande, en effet, aux salariés de ne plus défendre les postes qu'ils occupent actuellement au profit de ceux qu'ils auront ou plutôt auraient ultérieurement. Ainsi, selon la Commission et contrairement à la sagesse populaire, « deux tu l'auras valent mieux qu'un tiens ».

Mais son intention réelle est plutôt de briser les résistances qui se multiplient face aux volontés patronales de restructuration, de délocalisation et de désinvestissement. Que l'on songe aux grèves de GM Europe pour empêcher la fermeture d'un site d'assemblage, aux manifestations des dockers pour maintenir leur statut particulier contre l'embauche de n'importe qui au salaire et aux conditions de travail misérables, à l'occupation de l'usine de Forest après l'annonce de Volkswagen d'arrêter la production de la Golf, aux actions des salariés d'Airbus contre le plan de 10.000 licenciements...

Le passage de la sécurité de l'emploi à celle dans l'emploi masque, de cette façon, la liberté totale laissée aux chefs d'entreprise de mener leur stratégie comme ils l'entendent. La nécessité d'adapter en permanence le personnel est considérée comme une loi naturelle, contre laquelle il est vain de s'opposer. Qu'il y ait profit ou non, que cela soit justifié ou non, les dirigeants auront la possibilité d'investir, d'engager, mais aussi de partir, de licencier comme bon leur semble. Ils n'auront plus à craindre la réaction des organisations syndicales et de leurs travailleurs. Du moins, les pouvoirs publics viendront avec des promesses d'embauche alternative pour saper l'éventuelle opposition de ceux qui, « démodés », voudront défendre leur poste à tout prix. Une stratégie déjà utilisée lors du conflit VW Forest.

Enfin, la promotion de la sécurité dans l'emploi focalise la solution de la protection sociale non plus dans une défense collective des salariés, mais dans une assurance individuelle. Selon les principes développés par la Commission, chaque salarié doit garantir son employabilité personnellement et, donc, construire une trajectoire propre, particulière qui lui permettra de changer d'employeur, de s'engager dans de nouvelles formations pour acquérir de nouvelles compétences... Ainsi, plus question de faire grève, cela va rebuter les entreprises qui potentiellement pourraient le recruter. On en revient donc à un affaiblissement de la position commune et collective des travailleurs face aux employeurs. Et on est loin, très loin même, de la volonté, présentée par la Commission, de respecter les besoins de flexibilité de certains salariés.

Ce type de modification du droit du travail, sans en avoir l'air, déstructure et démantèle ainsi des décennies d'acquis sociaux. De quoi susciter une opposition et une mobilisation sans faille !

« Les citoyens européens acceptent la nécessité de l'adaptation et du changement. 76% d'entre eux reconnaissent que l'emploi à vie auprès d'un même employeur appartient au passé. 76% considèrent également que la capacité de changer facilement de travail est, de nos jours, un atout pour trouver un emploi. 72% indiquent que les contrats de travail devraient être plus souples pour encourager la création d'emplois. Enfin, ce sont 88% des citoyens qui disent qu'une formation régulière améliore les possibilités de carrière. » (p.4)

Pour justifier sa note tout à fait scandaleuse et ses intentions, la Commission utilise les résultats d'un sondage auprès des citoyens. Et elle le répète à toute occasion. Ainsi, Vladimir Spidla, commissaire européen aux Affaires sociales, déclare devant le congrès de la CES tenu à Séville fin mai 2007 : « selon les derniers sondages d'Eurobaromètre, trois Européens sur quatre considèrent qu'il n'est plus possible d'espérer passer toute leur vie professionnelle dans un même emploi et que l'organisation du travail doit devenir plus souple afin d'encourager la création d'emplois »³⁰. Devant l'European Policy Centre, puissant « think tank » (groupe de réflexion et de discussion extrêmement influent), il reprend plus « objectivement » les termes de

³⁰ Vladimir Spidla, « 11^{ème} Congrès de la CES », Séville, 22 mai 2007, p.4.
http://ec.europa.eu/employment_social/speeches/2007/vs_070521_fr.pdf

l'enquête tel qu'il se trouve dans la citation ci-dessus. Il n'en souligne pas moins en guise de conclusion que le concept de flexicurité « recueille un soutien large des citoyens européens »³¹.

Les candidats pour une élection savent ce qu'ils doivent penser de ce genre de sondage. En outre, sans débat, sans discussion, une telle enquête reflète, en partie, l'idéologie dominante diffusée par tous les canaux possibles, dont les médias. Cela n'empêche pas les autorités européennes d'en tirer parti pour affirmer la nécessité de leurs propositions. Ainsi, il serait inutile d'empêcher la modification du droit du travail, puisque c'est cela que les gens veulent. Quand les gens votent contre les orientations prises par les instances européennes, que ce soit contre le traité constitutionnel ou, auparavant, les Irlandais contre le traité de Nice, les responsables n'arrêtent pas d'incriminer les populations, accusées d'être mal informées. Mais, ici, ils n'hésitent pas à citer abondamment cette source, soi-disant irréfutable.

Pourtant, reprendre les éléments de l'enquête semble nécessaire³². Les personnes interrogées peuvent répondre à chacune des questions par : tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas du tout d'accord, ne sais pas. Les pourcentages relevés dans la Communication additionnent celles et ceux qui ont marqué un accord total, mais aussi relatif. Et cela devient des affirmations au nom de la Commission. Voilà qui est, pour le moins, léger.

Ainsi, 41% des gens sont tout à fait d'accord pour dire que l'emploi à vie appartient au passé et 34% plutôt d'accord. Ce qui donne les 76% cités. Pour cette question se pose, en outre, le problème de l'interprétation. En effet, les répondants affirment-ils que c'est une réalité, la constatant malheureusement, ou lancent-ils un souhait qu'effectivement cela ne sert plus à rien de défendre l'emploi à vie (comme l'affirme Vladimir Spidla) ? Jouant sur cette ambiguïté, la Commission s'approprie inopinément l'avis des gens. Ce n'est pas la première fois. Mais c'est de la malhonnêteté intellectuelle.

La seconde question est moins sujette à discussion. Les sondeurs demandent si les contrats de travail devraient être plus flexibles. C'est un raz-de-marée, avance la Commission : 72%. En fait, seulement 29% sont tout à fait d'accord et 42% sont plutôt d'accord. Ce qui manifeste une opinion mitigée que les responsables européennes transforment en plébiscite.

La troisième interrogation comporte la même imprécision que la première. Il s'agit de savoir si pouvoir changer facilement d'emploi est un atout pour trouver un poste. Cette affirmation ne peut être contestée, car c'est un fait. Mais est-ce un souhait, comme le prétend la Commission ? Ainsi, 32% des gens marquent leur approbation totale et 44% un accord relatif. Ce qui donne les 76% relevés ci-dessus.

La quatrième question n'est pas reprise par la Communication. Et pour cause : elle n'est pas favorable aux thèses des dirigeants européens. En effet, les personnes doivent se prononcer sur le départ en retraite, jugé trop rapide. Pas de chance : seulement 16% sont tout à fait d'accord, 28% plutôt d'accord, 30% plutôt pas d'accord et 17% pas du tout d'accord (8% d'abstention). Donc pas intéressant pour la Commission. Résultat : on n'en souffle mot.

Le dernier problème porte sur la formation : l'éducation continue améliore-t-elle les possibilités d'embauche ? De nouveau, il est difficile de dire : « non ». Comment comprendre autrement les 46% d'agrément total et les 42% d'opinion plus réservée ? Les autorités européennes en concluent que 88% des gens sont favorables à leurs orientations en matière de flexicurité.

C'est d'ailleurs la conclusion des auteurs du sondage : « L'analyse des résultats montre que, globalement, une grande majorité des citoyens est d'accord avec l'ensemble des énoncés et donc, approuve indirectement le concept de « flexicurité » (entre 72% et 88%) »³³. Qu'est-ce que cette notion d'approbation indirecte ? Avec cela, on peut faire passer tout et n'importe quoi. D'ailleurs, Vladimir Spidla saute aisément d'un soutien indirect à un acquiescement large et massif.

³¹ Vladimir Spidla, « La flexicurité en Europe : modernisation du marché du travail européen au XXIème siècle », European Policy Centre, 26 juin 2007, p.3 http://ec.europa.eu/employment_social/speeches/2007/vs_070626_fr.pdf

³² Elles sont détaillées dans « La politique européenne sociale et de l'emploi », Eurobaromètre spécial n° 261, octobre 2006, annexe QC18 http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs261_fr.pdf

³³ Eurobaromètre spécial n° 261, octobre 2006, p.15.

Le summum est atteint lorsqu'on constate, dans les questions annexes, que seulement 12% des personnes interrogées avouent connaître le processus de Lisbonne pour la croissance et des emplois (et donc 88% n'en ont jamais entendu parler)³⁴. Inutile d'ajouter que les gens ne connaissent pas davantage le concept de flexicurité. Comment juger dès lors un tel sondage, alors que les questions posées sont ambiguës, alors que les personnes n'en comprennent pas les enjeux ? S'approprier ainsi des résultats, comme le fait la Commission, n'est, en tous les cas, ni plus ni moins que de la manipulation pure et simple.

« Le but de la flexicurité est de garantir que les citoyens européens puissent bénéficier d'un niveau élevé de sécurité dans l'emploi, c'est-à-dire de la possibilité de trouver facilement un emploi à toutes les étapes de leur vie active, et de bonnes perspectives de développement de carrière dans un environnement économique en évolution rapide. Le but est aussi d'aider les travailleurs comme les employeurs à saisir les opportunités offertes par la mondialisation. La flexicurité crée donc un environnement dans lequel la sécurité et la flexibilité se renforcent mutuellement. » (p.4)

La Communication répète que la flexicurité est dans l'intérêt à la fois des entreprises et des salariés et qu'elle est justifiée par la mondialisation. On relèvera l'insistance des autorités européennes à montrer que la flexicurité est aussi à l'avantage des salariés. En effet, ce sont eux qu'il faut convaincre. C'est un des principaux buts de la note.

Ensuite, la Commission s'interroge sur la définition de la flexicurité.

« Qu'est-ce que la flexicurité?

La flexicurité peut être définie comme une stratégie intégrée visant à améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail.

La flexibilité, d'une part, c'est réussir les changements (les « transitions ») dans la vie: entre le système éducatif et le monde du travail, entre les emplois, entre le chômage ou l'inactivité et le travail, entre le travail et la retraite. Cela ne signifie pas seulement qu'il faut donner plus de liberté aux entreprises pour recruter ou licencier du personnel, ni que les contrats à durée indéterminée appartiennent au passé. Il s'agit de faciliter la progression des travailleurs vers de meilleurs emplois, de favoriser la « mobilité ascensionnelle » et le développement optimal des talents. La flexibilité, c'est également celle de l'organisation du travail qui permet, avec rapidité et efficacité, de répondre à de nouveaux besoins en termes de production et de maîtriser les nouvelles compétences nécessaires, et de faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et privées. La sécurité, d'autre part, représente bien plus que l'assurance de garder son emploi. Il s'agit de donner aux individus les compétences qui leur permettent de progresser dans leur vie professionnelle et de les aider à trouver un nouvel emploi. Il s'agit aussi de leur donner des indemnités de chômage adaptées pour faciliter les transitions. Enfin, cela inclut aussi des possibilités de formation pour tous les travailleurs (en particulier les travailleurs peu qualifiés et plus âgés).

Cette approche permet ainsi aux entreprises comme aux travailleurs de tirer profit de la flexibilité et de la sécurité, c'est-à-dire d'une meilleure organisation du travail, de la mobilité ascensionnelle qui résulte du développement des compétences et d'investissements dans la formation rentables pour les entreprises, tout en aidant les travailleurs à s'adapter et à accepter le changement. » (p.5)

Il est intéressant de noter à quel point la Communication cache les enjeux réels de la modification. La flexicurité serait à l'avantage des entreprises et des salariés. Le monde actuel - et donc ses « lois considérées comme naturelles » par les autorités européennes comme la mondialisation - exige la flexibilité totale des entreprises, qui doivent s'adapter continuellement. Cela assure leur compétitivité, ce qui est favorable à l'emploi. Seulement tous les emplois ne sont pas suffisamment convenables. Ce qui va susciter des résistances (ce qui coûte aussi à l'économie). Donc on va proposer une protection qui ne remettra nullement en cause cette flexibilité et le droit absolu de décision des chefs d'entreprise : la capacité à trouver des solutions de nouvelles embauches. Voilà la logique partielle et partielle de la Commission.

Elle ne prend pas en compte que cette politique, en centrant la sécurité sociale sur les trajectoires individuelles, présente chaque salarié isolément face à son employeur et donc l'affaiblit. Cela permet à celui-ci d'exiger quasiment ce qu'il veut dans le contrat de travail, même à ne plus respecter la législation comme on peut le voir avec le développement du travail clandestin.

³⁴ Eurobaromètre spécial n° 261, octobre 2006, annexe QC1.5.

La Communication ne prend pas en compte non plus la mise hors-jeu des organisations syndicales. En effet, si ce qui est privilégié c'est la solution personnelle et non la réponse collective, quel peut-être encore leur rôle ? S'il devient malaisé de contester les décisions de restructuration, de délocalisation, de licenciement, que reste-t-il aux syndicats et en particulier aux délégués ? Avec ce rétrécissement de l'intervention syndicale, le salarié devient encore plus isolé et seul face à son patron, ce qui renforce encore la position de ce dernier.

De ce fait, la Communication tend à généraliser les contrats « atypiques », à ne leur accorder qu'une protection qu'il faudra encore bien définir³⁵, à supprimer progressivement la sécurité de ceux qui ont un emploi à temps plein et à saper les défenses collectives des salariés. Peut-on penser honnêtement que ce soit une approche équilibrée pour laquelle les travailleurs ont autant intérêt à y adhérer que les entreprises ?

Même dans le cas où il y aurait une protection sociale effective vis-à-vis des contrats atypiques, le patronat obtient satisfaction sur tous les points : la main-d'oeuvre sera flexible et il pourra l'engager comme bon lui semble, avec de moins en moins de contraintes sociales. En revanche, le salarié devra se soumettre à ces diktats, adapter sa vie en fonction des besoins des entreprises, accepter une concurrence croissante sur chaque poste, avec à la clé une pression sur les salaires et les conditions de travail³⁶. Et, en compensation, il aurait quelques indemnités supplémentaires au chômage (et seulement s'il respecte scrupuleusement les obligations imposées dorénavant par les agences pour l'emploi) et quelques garanties élémentaires de protection en cas de travail « atypique ». La carotte risque de ne pas suffire.

De plus, toute la politique d'emploi de la Commission est de se concentrer sur l'activation des chômeurs, c'est-à-dire une stratégie fondée sur la hausse de l'offre de travail. Du côté de la demande, il n'y a que des incitations financières à créer des postes, essentiellement pour les travailleurs peu qualifiés. Mais rien pour créer une hausse de la demande de biens, donc de conditions pour accroître les possibilités d'emploi. Ainsi, si l'offre s'élève alors que la demande ne suit pas, sur n'importe quel marché, cela entraîne une dépréciation du prix de cet article. Sur le marché du travail³⁷, cela signifie une pression à la baisse des salaires.

Ceci est compatible avec l'exigence des chefs d'entreprise et avec l'objectif de compétitivité mentionné dans le processus de Lisbonne : réduire les coûts salariaux jugés trop élevés en Europe. De nouveau, ceci fait partie d'un projet non explicite de la stratégie de la Commission.

« La Commission et les États membres, s'appuyant sur leur expérience et plusieurs analyses, sont parvenus à un consensus selon lequel les politiques de flexicurité peuvent être conçues et mises en œuvre à travers quatre composantes politiques:

- Souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles (du point de vue tant des employeurs que des travailleurs - des travailleurs en place comme des exclus) dans le cadre d'un droit du travail, de conventions collectives et d'une organisation du travail modernes;
- des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie pour garantir une capacité d'adaptation et une aptitude à l'emploi permanentes des travailleurs, en particulier des plus vulnérables;
- des politiques actives du marché du travail (PAMT) efficaces permettant aux individus de faire face aux changements rapides, de réduire les périodes de chômage et de faciliter les transitions vers de nouveaux emplois;
- des systèmes de sécurité sociale modernes qui fournissent une aide au revenu adéquate, encouragent l'emploi et facilitent la mobilité sur le marché du travail. » (p.5-6)

La Communication précise quelque peu, mais en restant finalement très vague, ce qui pourrait être le contenu du compromis social avancé : essentiellement des allocations de remplacement qui pourraient être plus élevées (une sécurité sociale qui fournit une aide au revenu – notons le terme « aide » et non « droit », ce qui est davantage de l'ordre de l'assistance que de l'assurance et du respect de la garantie du revenu perdu).

³⁵ En tous les cas, elle ne l'est ni dans la Communication, ni dans le livre vert qui l'a précédé.

³⁶ Seules, quelques personnes à l'employabilité exceptionnelle pourront échapper à cette situation.

³⁷ Ou plus exactement de la force de travail, c'est-à-dire de la main-d'oeuvre.

Le reste décrit des politiques d'activation qui ont déjà cours, mais présentés sous leur jour favorable. Dans la réalité, il s'agit de pousser chaque chômeur à chercher par tous les moyens un emploi disponible, même s'il n'y en a pas, même si le poste ne lui convient pas, même si les conditions sont à la limite de la légalité. En cas de problème, on propose des formations adaptées à ce dont ont besoin les firmes, avec obligation d'accepter. Sinon, c'est la sanction : de nouveau, on n'en parle pas dans cette note. Cela s'apparente donc davantage à une chasse aux chômeurs.

« Alors que certains travailleurs connaissent une flexibilité élevée et une sécurité réduite, d'autres travaillent selon des modalités contractuelles qui découragent ou retardent les transferts. C'est notamment le cas de toute législation stricte de protection de l'emploi contre les licenciements économiques. Selon des analyses, une législation stricte de protection de l'emploi réduit certes le nombre de licenciements, mais aussi le taux de réintégration dans le marché du travail après une période de chômage. Lorsqu'elles décident de recruter du personnel nouveau, les entreprises prennent en considération la probabilité d'avoir à supporter plus tard des coûts élevés de licenciement. » (p.6)

Ceci est un passage clé de la Communication. Il intervient sous le titre « Comment fonctionne la flexicurité ? ». Il indique dès lors l'enjeu essentiel de l'affaire : supprimer les coûts de licenciement et donc faciliter ceux-ci ; de cette façon, les travailleurs « protégés » deviendront aussi affaiblis que les autres ; tout bénéfique pour les entreprises.

Soulignons – et c'est le cas dans quasiment toute la note – que la Commission se réfère à des analyses et des experts considérés comme scientifiques. C'est une manière de justifier son orientation : « nous nous basons sur la « science » ; vous ne pouvez pas aller là-contre ». En réalité, ces techniciens sont généralement ceux de l'OCDE et les rapports relevés comme soutenant les options retenues sont, la plupart du temps, ceux publiés par l'OCDE. Sur trente notes de bas de page, douze mentionnent un document venant de cet organe. C'est énorme en sachant que toutes les notes ne réfèrent pas nécessairement à une source bibliographique et que bon nombre d'autres notes se rapportent à des articles ou des livres venant de la Commission ou de ses services (comme le BEPA, le Bureau des conseillers de politique européenne : en anglais Bureau of European Policy Advisers ; d'où BEPA).

Or, qui est l'OCDE ? Officiellement, c'est l'Organisation de Coopération et de Développement Economique. Née en 1948 pour gérer les fonds avancés dans le cadre du plan Marshall pour redresser l'Europe occidentale, elle est devenue en 1961 le club des pays riches avec l'arrivée du Canada, puis du Japon, de l'Australie et, plus récemment, de la Corée (du Sud), du Mexique, de la Tchéquie, de la Pologne et de la Hongrie³⁸. Aujourd'hui, elle agit comme un puissant « think tank », soit une association qui, regroupant des Etats, discute de politiques surtout économiques et, à travers des rapports réguliers, donne un avis sur les stratégies suivies dans les pays membres. Dominée par Washington, elle a une orientation totalement libérale³⁹ : en faveur du marché et des entreprises.

Donner l'OCDE comme référence analytique « objective » montre les mêmes a priori propatronaux de la Communication. On peut donc mettre raisonnablement en doute la partialité de ces rapports cités en abondance dans la Communication. En règle générale, ils ne sont fondés sur rien et ne servent qu'à fournir crédit à une orientation qui n'en a pas.

Ainsi, le rapport sur l'emploi 2006 publié par l'OCDE et qui présente une réévaluation des stratégies pour l'emploi dans les pays « riches » affirme dans une analyse qui ressemble comme deux gouttes d'eau à celle de la Commission : « il est temps de s'attaquer à la problématique sécurité de l'emploi/flexibilité. Trop souvent, les pays ont fait le choix d'assouplir les conditions régissant les emplois temporaires sans toucher à celles régissant les emplois permanents. Si cela peut entraîner des gains d'emploi à court terme, cela crée un dualisme croissant des marchés du travail et freine l'investissement dans la formation, et donc aussi l'amélioration de la productivité. »⁴⁰

³⁸ Les Etats-Unis, en tant que donateurs de fonds, se trouvent dès l'origine dans l'organisme.

³⁹ Au sens économique du terme.

⁴⁰ OCDE, Stimuler l'emploi et les revenus, Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2006, p.13 : <http://www.oecd.org/dataoecd/53/31/36899261.pdf>

Malgré cette communauté de vue et des orientations clairement libérales, les rapports de l'OCDE sur l'emploi sont plus prudents que la Communication. Selon celle-ci, la législation qui protège des licenciements est condamnable. Ce n'est pas ce qui ressort des Perspectives de l'emploi de l'OCDE. Celles-ci n'en viennent pas à une réduction, voire à une suppression, des indemnités en cas de perte d'emploi, mais plutôt à un assouplissement, une modulation.

Plus important encore, elles soulignent la difficulté d'établir un constat clair et net en matière de création d'emplois, au contraire de ce que raconte la Commission. Ainsi, le rapport de 2004 consacre un chapitre entier à cette question. D'abord, il commence par présenter les problèmes techniques pour établir des statistiques fiables et des données empiriques sur ce sujet, étant donné la subjectivité qui réside dans l'appréciation des réglementations qui protègent les emplois existants. Ceci étant affirmé, il poursuit : « Comme la plupart des réglementations du marché du travail, la législation sur la protection de l'emploi (LPE) a été introduite dans le but d'améliorer les conditions d'emploi et d'accroître le bien-être des travailleurs. Toutefois, ces avantages accordés aux salariés ont un coût pour les entreprises, lequel est susceptible de freiner les décisions d'embauche. Les travaux existants suggèrent en effet que la LPE est un instrument à double tranchant. Au titre des bénéfices que l'on pourrait en attendre, sont par exemple cités les avantages présentés par des relations d'emploi durables entre employeurs et salariés, devant notamment favoriser la formation en emploi. Parmi les effets pervers évoqués, figure la crainte que les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée bénéficient d'une plus grande sécurité de l'emploi au détriment des catégories de main-d'oeuvre restées en dehors du « noyau dur » du marché du travail. En outre, la protection de l'emploi peut réduire la capacité des entreprises de s'adapter à un environnement en proie à des mutations rapides sous l'effet de la mondialisation, des évolutions technologiques et des changements organisationnels qui en résultent. L'incidence de la LPE sur les performances du marché du travail est ainsi sujette à controverse, tant au niveau de la recherche théorique que de la recherche appliquée. »⁴¹ Ainsi, les auteurs sont partagés. Ils ne sont pas tous d'accord et donc il n'y a pas de vérité absolue décrétant que les indemnités de licenciement sont défavorables à l'emploi. De nouveau, la Commission transforme ses désirs en une réalité faussement scientifique.

« Les femmes, par exemple, sont plus susceptibles que les hommes de passer de périodes d'activité à des périodes d'inactivité, notamment lorsqu'elles tentent de concilier le travail et la vie familiale, et sont donc plus touchées par les difficultés de recrutement liées à la législation stricte de protection de l'emploi. Celle-ci encourage fréquemment le recours à toute une gamme de contrats temporaires assortis d'une protection faible – souvent conclus par des femmes et des jeunes – qui limitent la progression vers des emplois à durée indéterminée. Il en résulte une segmentation du marché du travail – problème que la flexicurité tente de résoudre. » (p.6)

La Commission reprend à son compte le refrain comme quoi le contrat à durée indéterminée, l'emploi à vie est réservé à une société d'hommes. Ils ne seraient possibles que s'il n'y avait que des hommes qui travaillaient. Autrement dit, défendre cet objectif serait une conception machiste, inadaptée aux femmes, bref rétrograde et dépassée.

Mais qu'est-ce qui est réellement machiste ? Vouloir que les hommes fassent les mêmes tâches ménagères que les femmes et que celles-ci ne soient pas les seules obligées à concilier vie professionnelle et familiale ? Aspirer à ce que tous, aussi bien hommes que femmes, aient les mêmes avantages dans le travail et les mêmes possibilités de carrière ? Et que ces garanties soient élevées et non abaissées ? C'est-à-dire augmenter le salaire des femmes au niveau des hommes, réduire les contrats « atypiques » (horaires coupés, travail de nuit et de week-end...) pour que cela n'empiète pas sur cette vie familiale, assurer un départ précoce en retraite si c'est la volonté du salarié (comme les gens semblent le souhaiter dans l'enquête de Eurobaromètre) et assurer des conditions de travail identiques pour les sexes⁴².

Les inventeurs de cette théorie farfelue comme quoi le plein emploi ancienne version ne serait envisageable que dans une société où les femmes ne travailleraient pas (comme Günther Schmid) posent comme condition

⁴¹ OCDE, Réévaluer la stratégie de l'OCDE pour l'emploi, Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2004, p.66 : <http://www.oecd.org/dataoecd/8/22/34847005.pdf>.

⁴² La seule exception réelle devrait être l'accouchement. Des mesures précises et plus sociales devraient être prises en ce sens. Surtout pour que les femmes ne soient pas pénalisées sur ce plan dans leur travail et leur carrière.

implicite et non avouée qu'il n'est pas possible de travailler autrement. Ils partent de l'idée que ce sont les entreprises qui déterminent de façon absolue la quantité de travail nécessaire et que c'est une réalité dont on ne peut déroger.

Toute l'histoire sociale montre qu'il n'en est pas ainsi. Depuis deux cents ans environ, la diminution du temps de travail a été un objectif du mouvement ouvrier. Elle s'appuie sur le fait que, si la richesse globale augmente, les travailleurs peuvent en avoir une partie des fruits par la réduction des heures de travail. La 1^{ère} Internationale a mis ainsi sur ses étendards la journée des huit heures, obtenue dans bon nombre de pays occidentaux après des luttes mémorables et souvent sanglantes aux alentours de la Première Guerre mondiale (la plupart du temps après, en fait). Ensuite, le mouvement syndical a demandé la semaine de 40 heures, les congés payés, les 36 heures (puis les 35)...⁴³

Il n'y a pas de raison que cette logique ne soit plus d'actualité. Que du contraire ! S'il faut assurer du travail à toutes et à tous et que la quantité de travail offerte par les entreprises n'augmente pas en conséquence, une solution est de répartir cette quantité sur le nombre de gens en occupation : autrement dit une réduction généralisée du temps de travail. Aujourd'hui, c'est ce qui se passe en réalité. Seulement, cette diminution est supportée par une partie seulement des salariés, ceux qui sont engagés à temps partiel, et à leurs frais (ils sont moins rémunérés). Ce qu'il faudrait, c'est un abaissement du temps de travail sans perte salariale. Une issue explicitement rejetée par les chefs d'entreprise, mais aussi par la Commission européenne et la quasi-totalité des dirigeants des Etats membres.

Leur argument est l'éternelle compétitivité. Dans son livre fort intéressant, Jean Neuville montre que c'était déjà la raison invoquée dans les années 10 et 20 pour empêcher la mesure – à l'époque, la journée des huit heures. Les adversaires affirmaient que la disposition allait plomber la rentabilité des firmes belges et que cela allait provoquer la faillite complète de l'économie belge. Il n'en a rien été.

Aujourd'hui, sans doute faut-il raisonner au niveau européen. Mais, alors que les entreprises – surtout les plus grandes - affichent des résultats historiques, comment croire qu'une baisse généralisée de la semaine à, par exemple, 35, voire 32 heures va assurer le déclin de l'économie européenne⁴⁴ ?

On peut établir un parallèle entre la situation actuelle, où au nom de l'égalité entre les sexes⁴⁵ la Commission et les chefs d'entreprise appellent de leur voeu l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, et celle de l'introduction du machinisme au XIX^{ème} siècle.

Observateur critique du capitalisme industriel, Karl Marx décrivait celle-ci de la façon suivante : « En rendant superflue la force musculaire, la machine permet d'employer des ouvriers sans grande force musculaire, mais dont les membres sont d'autant plus souples qu'ils sont moins développés. Quand le capital s'empara de la machine, son cri fut : Du travail de femmes, du travail d'enfants ! »⁴⁶. Il expliqua, ensuite, que l'arrivée de femmes et d'enfants sur le marché du travail entraîna une baisse radicale des salaires. Même si l'ensemble de la famille gagnait davantage, chacun individuellement touchait moins. Et il ne défendait pas l'interdiction du travail féminin (mais bien celui des enfants). Il était en faveur de la journée des huit heures.

Aujourd'hui, on voit un phénomène similaire. Dans les pays capitaliste avancés, le secteur des services, n'étant pas soumis à la continuité d'un processus de production, se développe, permettant tout un chacun d'être employé. Cela favorise le travail des femmes, celui des enfants étant heureusement supprimé depuis des années. En soi, c'est une bonne chose. Mais les firmes réservent souvent des emplois à temps partiel à celles-ci. Et leur arrivée sur le marché du travail occasionne une pression à la baisse sur les salaires, comme au XIX^{ème} siècle. Pourquoi, dès lors, ne pas revendiquer que toutes et tous aient un contrat à temps plein et à durée indéterminée, à horaire réduit mais à salaire inchangé ? Parce que les entreprises ne pourraient pas le payer ? Mais, à regarder leurs bénéfices et les dividendes qu'elles versent à leurs actionnaires, il semble qu'au contraire elles le pourraient. Ce serait une manière de répartir les gains de productivité autrement qu'en les réservant aux détenteurs de capital.

⁴³ Voir pour la Belgique l'étude remarquable de Jean Neuville, La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps, éditions Vie ouvrière, Bruxelles, 1981, 2 tomes.

⁴⁴ Avec sans doute des modalités particulières et progressives pour certains pays qui démarrent en la matière à un stade plus élevé.

⁴⁵ Un des quatre piliers de la stratégie européenne de l'emploi.

⁴⁶ Karl Marx, Le Capital, livre premier, éditions sociales, Paris, 1976, p.281.

En tous les cas, les inventeurs de la théorie machiste essaient d'éliminer le débat nécessaire et indispensable sur la répartition généralisée du travail entre toutes et tous, et ce au profit d'un combat manipulateur sur le sexisme et la modernité.

« La participation active des partenaires sociaux est essentielle pour garantir que la flexicurité profite à tous. Il est également crucial que toutes les parties intéressées soient prêtes à accepter le changement et à en assumer la responsabilité. Les politiques intégrées de flexicurité se retrouvent souvent dans les pays où le dialogue - et surtout la confiance - entre les partenaires sociaux, mais aussi entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, jouent un rôle important. Les partenaires sociaux sont souvent les mieux placés pour répondre aux différents besoins des employeurs et des travailleurs et pour détecter les synergies qu'ils peuvent mettre en place, par exemple dans le domaine de l'organisation du travail ou de la définition et mise en œuvre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie. Le soutien des partenaires sociaux aux objectifs clés de la stratégie de Lisbonne représente un atout non négligeable; il appartient aux gouvernements comme aux partenaires sociaux de traduire ce soutien en initiatives politiques concrètes. L'adoption d'une approche globale de la flexicurité – et non de mesures politiques isolées – est, semble-t-il, la meilleure façon de garantir que les partenaires sociaux participent à un débat global sur la capacité d'adaptation. L'expérience montre qu'une approche fondée sur le partenariat est la plus adaptée pour développer une politique de flexicurité. » (p.9)

Un autre objectif central de la Commission : obtenir l'adhésion active des organisations syndicales. La Communication souligne l'importance capitale du dialogue social et la nécessité d'avoir le soutien syndical.

Il est clair que, si la CES (confédération européenne des syndicats) donnait son aval pour une telle orientation, ce serait un atout et un outil pour les pouvoirs publics et les entreprises pour contester toute opposition aux politiques de l'emploi actuelles et donc aussi aux luttes pour le maintien des postes qui se déroulent lors de fermetures d'usine ou de licenciements massifs. C'est pourquoi la Commission organise un forcing en la matière. Son président, José Manuel Barroso, le commissaire européen de l'Emploi et des Affaires sociales, Vladimír Špidla, le gouverneur de la Banque centrale européenne, entre autres, se sont rendus au congrès syndical de la CES fin mai 2007 à Séville. Il semble qu'il y avait longtemps qu'un tel déploiement officiel n'avait participé à ce rassemblement des syndicalistes. Mais leur but était clairement d'amadouer les responsables syndicaux et de leur présenter les notes sur la flexicurité sous un jour favorable.

Auront-ils réussi ? Il est certain qu'à la base, la résistance demeurera forte.

Ensuite, la Communication présente quatre cas de figure, censés synthétiser la situation sociale de catégories de pays membres. Elle se fonde sur un rapport d'experts intégrés à la DG⁴⁷ Emploi de la Commission, tous favorables à la flexicurité⁴⁸.

Chaque cas soulève des problèmes particuliers et nécessite un type d'intervention différent. Les Etats membres vont donc être incités à changer leur politique de l'emploi et leur droit du travail en conséquence. Nous donnerons l'extrait qui définit la situation spécifique, ensuite les pays que cela concerne et, enfin, en résumé, les propositions développées dans la Communication pour y faire face, de sorte à montrer ce à quoi on peut s'attendre.

« 1^{er} parcours: résoudre le problème de la segmentation contractuelle :

⁴⁷ Direction générale.

⁴⁸ Contrairement à bon nombre de groupes d'experts composés en bonne partie par des représentants patronaux, celui-ci est constitué de personnalités du monde académique. Son président est le néerlandais Ton Wilthagen, professeur de droit à l'université de Tilburg. Il anime un programme de recherche sur la flexicurité axé sur les Pays-Bas et le Danemark. Les quatre autres membres sont : Pierre Cahuc, économiste à la Sorbonne (Paris 1) et membre de la Commission économique de la nation depuis 2003 et du Conseil d'analyse économique auprès du Premier ministre depuis 2006 ; Sanja Crnkovic-Pozaić, directrice du think tank croate CEPOR, centré sur les petites et moyennes entreprises et financé notamment par la Commission européenne, USAID – soit le Département d'Etat américain –, et l'Open Society Institute, la fondation de George Soros ; Tino Boeri, professeur d'économie à l'Université Bocconi de Milan et économiste en chef de l'OCDE de 1987 à 1996 ; Csilla Kollonay Lehoczky, professeur hongrois de droit. Renate Hornung-Draus pour la confédération patronale allemande et Catelene Passchier de la CES assistent en tant que conseillers.

Ce parcours classique présente un intérêt pour les pays principalement confrontés au défi d'une segmentation des marchés du travail, entre les travailleurs "en place" et les "exclus". Il vise à répartir la flexibilité et la sécurité de manière plus égale au sein de la population active. Il fournit des points d'accès au marché du travail pour les nouveaux venus et soutient leur progression vers de meilleurs contrats.

Dans ces pays, les contrats à durée indéterminée sont considérés comme le principal moyen permettant d'accéder à la protection offerte par la législation du travail et les conventions collectives. Les possibilités de formation et les prestations de sécurité sociale tendent également à dépendre du fait de disposer d'un contrat à durée indéterminée. Dans le cadre de tentatives visant à augmenter la souplesse du marché du travail, les contrats à durée déterminée, les contrats de travail intermittent, le travail par agence d'intérim, etc., se sont développés. Souvent, les travailleurs se voient offrir des contrats à durée déterminée successifs pendant une longue période avant d'obtenir un contrat à durée indéterminée. Au lieu de jouer le rôle de tremplins, ces contrats risquent de « piéger » les travailleurs. Dans ces pays, la sécurité tend à reposer plus sur la protection de l'emploi que sur les prestations sociales. En conséquence, les allocations chômage y sont plutôt faibles et les systèmes d'assistance sociale peu développés. Dans la situation actuelle, leurs administrations sociales et leurs services publics de l'emploi ont besoin d'un renforcement institutionnel pour proposer aux chômeurs une bonne gestion et des politiques actives du marché du travail qui soient efficaces. » (p.15)

Ce premier parcours est fourni pour les pays comme la France, l'Italie, l'Espagne, le Portugal ou la Grèce⁴⁹.

Propositions :

- améliorer les conditions de travail des salariés en contrat « atypique » ;
- éviter de faire passer ces travailleurs d'un contrat « précaire » à un autre du même type ;
- d'où donner aux travailleurs des contrats à durée indéterminée, mais avec une application progressive des avantages qui leur sont liés ; on voit poindre à nouveau le CPE, contrat de première embauche, qui aurait permis en France à une firme d'engager des jeunes de moins de 26 ans avec la possibilité durant deux ans de les licencier sans motif ;
- alléger les procédures de licenciement ;
- améliorer les rémunérations des chômeurs de courte durée, avec un renforcement des politiques d'activation des chômeurs, notamment en lien avec les agences d'intérim.

« 2^{ème} parcours: développer la flexicurité au sein de l'entreprise et offrir la sécurité lors des transitions :

Ce parcours classique présente un intérêt pour les pays dont le marché du travail enregistre peu de mouvements. Il permet d'augmenter les investissements destinés à favoriser l'aptitude à l'emploi, afin de permettre aux travailleurs, au sein des entreprises, de mettre constamment à niveau leurs compétences et d'être ainsi mieux préparés aux futurs changements des méthodes de production ou de l'organisation du travail. Ce parcours dépasse aussi le cadre d'un emploi et d'un employeur particuliers en instaurant des systèmes qui garantissent des transitions sûres et fructueuses entre les emplois en cas de restructurations d'entreprises et de licenciements.

Les pays concernés par ce parcours sont dominés par de grandes entreprises et offrent des niveaux élevés de protection de l'emploi. Les travailleurs sont fortement attachés à leur entreprise et le marché du travail y est peu dynamique. Depuis quelques années, cette tradition est menacée, car les restructurations d'entreprises et la sous-traitance deviennent plus fréquentes. Les systèmes de sécurité sociale de ces pays sont pour la plupart bien développés et les prestations sociales y sont adéquates. La combinaison de prestations suffisantes à de fortes incitations pour que les travailleurs acceptent un emploi reste un défi. Les dépenses relatives aux politiques actives du marché du travail ont souvent fortement augmenté, mais les programmes mis en œuvre ne sont pas toujours efficaces, notamment lorsqu'il s'agit de faire retrouver un emploi aux chômeurs de longue durée. » (p.16-17)

Ce second parcours est adapté pour les pays comme l'Allemagne, l'Autriche ou la Belgique⁵⁰.

⁴⁹ Vladimir Spidla, « La flexicurité en Europe : modernisation du marché du travail européen au XXI^{ème} siècle », European Policy Centre, 26 juin 2007, p.5.

Propositions :

- *intervenir en faveur du reclassement dès que le licenciement devient une possibilité et non quand il est effectif ; ce qui voudrait dire : plus de formations dès ce moment ;*
- *adopter une plus grande souplesse dans les horaires de travail ;*
- *si ces conditions de transition sont assurées, alléger considérablement les procédures de licenciement ;*
- *insister sur une plus grande conditionnalité des prestations sociales et sur le contrôle plus efficace des efforts de recherche d'emploi (autrement dit : chasse aux chômeurs renforcée) ; dans ce cas, possibilité d'augmenter légèrement les indemnités en début de chômage.*

On notera l'avis de la Commission comme quoi les allocations reçues sont suffisantes. Les retraités ou les chômeurs de longue durée en Belgique (et sans doute ailleurs) apprécieront. Dans des textes préparatoires ou dans ceux de l'OCDE, on n'hésite pas à qualifier ces montants de « généreux » !!!

« 3^{ème} parcours: remédier à l'insuffisance des compétences et des opportunités au sein de la main-d'œuvre :

Ce parcours classique présente un intérêt pour les pays principalement confrontés au défi d'une insuffisance marquée de compétences et d'opportunités au sein de la population. Il donnerait plus d'occasions aux personnes peu qualifiées d'entrer sur le marché du travail et de développer leurs compétences afin de parvenir à se maintenir durablement sur ce marché.

Dans ces pays, les taux d'emploi tendent à être élevés, mais tous les groupes ne sont pas concernés dans une même mesure. La mobilité ascensionnelle doit être encouragée. Les dispositions contractuelles tendent à être suffisamment souples, mais devraient peut-être dans certains cas offrir plus de protection aux groupes les plus faibles sur le marché du travail. L'insuffisance des compétences et le manque d'opportunités peuvent conduire à une segmentation au niveau des secteurs et des lieux de travail, mais aussi des résultats sur le marché du travail. Certains groupes (les femmes, les mères célibataires, les migrants, les handicapés, les jeunes et les travailleurs plus âgés) sont exclus du marché du travail. Cela peut conduire à une augmentation du nombre de personnes percevant des allocations de façon permanente et à une hausse des taux de pauvreté. Les politiques actives du marché du travail prévoient de fortes incitations à accepter les emplois, mais des efforts seraient peut-être nécessaires pour garantir une progression du point de vue de la qualité des emplois et des niveaux de qualifications. » (p.19)

C'est le parcours type pour des pays comme la Grande-Bretagne, les Pays-Bas ou l'Irlande⁵¹.

Propositions :

- *augmenter la formation pour les travailleurs moins qualifiés ;*
- *renforcer la conditionnalité des allocations de chômage, en étant plus « généreux » au début et si l'allocataire remplit ses obligations, mais plus strict dans le cas contraire ;*
- *réduire les « coûts non salariaux » des emplois peu qualifiés ;*
- *améliorer le dialogue social, là où il est déficient.*

« 4^{ème} parcours: améliorer les chances des allocataires sociaux et des travailleurs informels :

Ce parcours classique présente un intérêt pour les pays qui ont récemment connu d'importantes restructurations économiques, qui ont abouti à une augmentation sensible du nombre d'allocataires sociaux de longue durée ayant de maigres perspectives de retour sur le marché du travail. Il vise à améliorer les chances des allocataires sociaux et à réduire le travail informel au profit du travail formel par le biais de politiques

⁵⁰ Vladimir Spidla, op.cit.

⁵¹ Vladimir Spidla, op.cit.

actives du marché du travail efficaces et de systèmes d'apprentissage tout au long de la vie combinés à des allocations chômage suffisantes.

Dans ces pays, des entreprises traditionnelles, souvent industrielles, ont été contraintes de licencier un grand nombre de salariés. Les travailleurs au chômage bénéficient de prestations qui sont souvent conçues comme des "allocations de sortie du marché du travail" et non comme des "indemnités de transition vers un nouvel emploi". Les investissements dans les politiques actives du marché du travail sont limités et les chances de trouver un nouvel emploi faibles. Les administrations de la sécurité sociale et les services publics de l'emploi ont besoin d'un renforcement institutionnel pour pouvoir mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail efficaces. De nouvelles activités économiques se développent, principalement dans le secteur des services. Pour les allocataires sociaux, il est difficile de saisir les opportunités d'emploi liées à cette nouvelle évolution économique. Les nouveaux emplois sont souvent associés à des niveaux de protection faibles, tandis que certaines mesures applicables aux anciens emplois peuvent être trop restrictives. Les écarts entre les sexes persistent. Beaucoup de personnes ont recours à l'économie informelle. En raison de l'inefficacité des systèmes de formation professionnelle, les travailleurs peu qualifiés et les jeunes sans expérience professionnelle ont du mal à s'adapter aux besoins du marché du travail. » (p.20-21)

Ce dernier parcours a été défini pour les nouveaux Etats membres⁵².

Propositions :

- *régulariser le travail informel, en accordant une protection sociale adéquate pour les contrats « atypiques » et en luttant contre les secteurs clandestins ;*
- *augmenter la formation, à commencer au sein des entreprises ;*
- *dans ces conditions (les deux propositions ci-dessus), réduire les conditions stricts de licenciement ;*
- *intégrer les sociétés privées de recrutement dans la politique globale de l'emploi ;*
- *augmenter les allocations de chômage en début de période, mais aussi leur conditionnalité ;*
- *renforcer la capacité des « partenaires sociaux » à conclure des négociations dans des domaines clés des conditions de travail, y compris en matière de temps de travail.*

Voilà la teneur des indications données par les experts pour la réforme des politiques d'emploi. Elles sont importantes, car elles vont cadrer les programmes nationaux que les Etats membres vont déposer en octobre 2007 en application du processus de Lisbonne. Ainsi, les modifications du droit du travail sont organisées à deux niveaux : d'abord, un centre de pilotage manoeuvré à la fois par la Commission et les dirigeants des pays fonctionnant en commun ; ensuite, un échelon d'application en ce qui concerne chaque Etat membre en particulier.

On notera que dans les classifications, aucun pays scandinave n'est cité. Ce n'est pas le cas dans les annexes de la Communication. Trois nations, dont une du Nord, sont portées en exemple : l'Autriche avec la suppression des indemnités de licenciement ; le Danemark comme modèle de flexicurité ; les Pays-Bas avec les multiples accords de flexibilité. Remarquons que ce sont trois pays dans lesquels l'accord syndical a été préalable, au contraire de ce qui s'est passé en Grande-Bretagne.

Néanmoins, la CES dans sa réponse au livre vert a répondu de façon précise et intéressante face à ces trois soi-disant modèles. Ainsi, pour le Danemark, elle écrit : « Dans le modèle danois, les travailleurs sont protégés contre le licenciement économique, parce qu'ils disposent de préavis plus longs, ce qui leur laisse le temps de trouver un nouvel emploi avant de perdre celui-ci. Deuxièmement, ils sont clairement protégés contre les licenciements abusifs (pour d'autres raisons). Troisièmement, le modèle danois s'est construit sur un long processus historique (qui a débuté en 1898 !), lorsque la protection « par petites touches » faisait partie d'un partenariat social fort. Primauté des négociations collectives et syndicats forts sont une combinaison

⁵² Vladimir Spidla, op.cit.

d'éléments que tous les Etats membres de l'Union européenne ne sont pas prêts à adopter et à promouvoir ! »⁵³
Il apparaît clairement que la Commission, après les discussions sur le livre vert concernant la modernisation du droit du travail, n'a guère – pour ne pas dire pas du tout – tenu compte de l'opinion des organisations syndicales. C'est un indicateur.

Qu'est-ce qui va suivre ? La Communication l'établit :

« Le but de la présente communication est de favoriser un débat global entre les institutions de l'Union européenne, les États membres, les partenaires sociaux et d'autres parties intéressées, de manière à ce que le Conseil européen puisse adopter, avant la fin de 2007, une série de principes communs sur la flexicurité. Ces principes communs devraient ensuite inspirer la mise en œuvre des lignes directrices intégrées sur la croissance et l'emploi et en particulier des lignes directrices pour l'emploi, et y contribuer.

Le prochain rapport conjoint sur l'emploi 2007/2008 devrait axer son analyse sur la question de savoir dans quelle mesure les États membres élaborent des stratégies politiques globales qui couvrent les quatre composantes de la flexicurité. Dans son analyse des programmes nationaux de réforme de Lisbonne de cette année, la Commission présentera des observations initiales sur la manière dont les États membres pourraient tirer profit de principes communs et de parcours de la flexicurité dans l'élaboration de leurs politiques spécifiques.

Tout au long du prochain cycle des lignes directrices intégrées, les États membres seront invités à faire usage de leurs programmes nationaux de réforme pour rendre compte explicitement de leurs stratégies en matière de flexicurité. La Commission effectuera un suivi de ces stratégies dans les rapports de progrès annuels et rendra compte des progrès accomplis concernant les stratégies de flexicurité à la fin du cycle de Lisbonne. Elle proposera un programme d'apprentissage mutuel renforcé plus ciblé pour s'assurer que les États membres profitent des expériences réussies dans le domaine des politiques de flexicurité.

Compte tenu du rôle du dialogue social dans l'établissement et la mise en œuvre de stratégies de flexicurité fructueuses, la Commission invite les partenaires sociaux européens à engager, au niveau communautaire, un dialogue sur la base des principes communs de flexicurité approuvés par le Conseil européen. Ce débat compléterait et renforcerait le rôle essentiel des partenaires sociaux dans leurs contextes nationaux respectifs. Le sommet social tripartite de 2008 pourrait ainsi axer ses débats sur la flexicurité. » (p.14)

En d'autres termes, il semble qu'il y aura un agenda parallèle.

D'un côté, il y aurait une discussion générale sur la modernisation du droit européen du travail. Celle-ci serait menée à la fois au parlement européen (sans doute en novembre 2007), au Conseil des ministres compétents qui doivent se réunir sur le sujet les 5-6 décembre 2007 et au sommet tripartite entre Business Europe, la confédération patronale, la CES et l'association des entreprises publiques. S'il y a accord, il pourrait y avoir une décision au sommet européen des 13 et 14 décembre 2007 (par exemple, sous la forme d'un livre blanc).

De l'autre côté et de façon quelque peu indépendante, la Commission a déjà demandé aux Etats membres de prendre en compte les orientations du livre vert et de la Communication. Les gouvernements doivent déposer, au plus tard en octobre 2007 leur plan d'action national, qui détaille les mesures qu'ils veulent entreprendre dans le cadre du processus de Lisbonne. Cela concerne essentiellement la stabilité macroéconomique, l'équilibre budgétaire et la politique de l'emploi. Ils sont donc invités à introduire des dispositions en matière de flexicurité. Sur cette base, la Communication établira un rapport conjoint, sans doute en décembre, qui analysera les différents programmes nationaux, les synthétisera et les critiquera, le cas échéant s'ils ne vont pas assez loin. Puis, elle en tirera une communication pour le sommet européen du printemps 2008, sans doute fin janvier ou début février. C'est ce document qui servira de base aux décisions (et aux conclusions) de la réunion du Conseil européen de mars 2008.

Cela laisse peu de temps pour un combat qui risque de devoir prendre des aspects multiformes, car le danger peut venir de tous les côtés et à tous les niveaux (européen, national...). Mais il nous paraît important de coordonner une riposte à l'échelon européen, même s'il ne s'agit pas négliger les luttes dans chaque pays.

⁵³ CES, « Moderniser et renforcer le droit de travail pour relever les défis du XXIème siècle. Annexe », Consultation des partenaires sociaux européens sur le livre vert de la Commission européenne, Rome, 20-21 mars 2007 : <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Annexe.res.04-04-07doc.pdf>.