

Pour un mouvement national d'actions pour sécuriser l'emploi

Paul Boccara

Une campagne nationale pour l'emploi et sa sécurisation a été enfin décidée par le Conseil National du PCF. Elle devrait viser, à la fois, à faire reculer immédiatement et localement l'insécurité et la dégradation de l'emploi, le chômage et la précarité par des propositions et des luttes nouvelles et aussi à faire avancer le projet de construction sociale et politique d'un système de sécurité d'emploi ou de formation.

Une conférence nationale largement ouverte doit pouvoir faire le point des premiers résultats de la campagne. Elle pourrait débattre des obstacles rencontrés et des dispositions à prendre pour accroître son efficacité et son ampleur. Un mouvement national durable pour sécuriser l'emploi pour chacune et chacun peut être organisé. En favorisant l'avancée d'un autre projet social, il contribuera aussi à la construction d'une véritable alternative politique.

La recherche d'avancées concrètes, novatrices, dans des luttes immédiates, peut s'articuler à la vision d'ensemble d'un projet de société, de sécurisation et de promotion des activités professionnelles, par des exigences nouvelles rassembleuses sur les objectifs et les moyens des actions.

D'un côté, il ne s'agit pas du tout de construire d'un coup un système de sécurité d'emploi ou de formation au plan national et européen, mais d'initiatives diverses pour aller vers lui, en cherchant à répondre de façon plus coordonnée à des besoins concrets immédiats et locaux ainsi qu'aux défis des mesures du gouvernement, de recul des droits sociaux, d'incitation aux emplois pauvres, etc. Mais d'un autre côté, les objectifs sociaux radicalement novateurs d'un tel système peuvent déjà inspirer les revendications de premières avancées. Pleinement réalisé, le système vise à assurer, à chacune et à chacun, un bon emploi ou une bonne formation pour revenir par la suite à un meilleur emploi, avec une continuité de revenus et droits et avec des passages de l'une à l'autre activité maîtrisés par les intéressés. On cherche à supprimer le chômage dans une sécurité d'activité et une mobilité choisie de promotion de tous, avec une rotation entre emploi et formation.

Ainsi, les objectifs sociaux revendiqués des initiatives d'action pour la campagne nationale – sur les chômeurs de l'indemnisation à l'emploi, les Rmistes, et le RMA, les précaires, les licenciements et reclassements, les territoires, la formation continue, les emplois des femmes, des jeunes, des personnes âgées – devraient pouvoir s'inspirer de ces principes.

Cela signifie des exigences, dans tous ces cas et pour chaque personne concernée, d'accéder à des situations stables et non précaires, d'emploi et de progression de la qualité des emplois. Pour cette stabilité et cette progression, on utiliserait tout particulièrement le passage éventuel par une bonne formation continue ou le passage d'un emploi à un autre sans chômage ni dégradation des conditions d'existence.

Cela renvoie tout particulièrement aux droits et institutions de la formation continue ainsi qu'aux institutions et dispositifs visant les publics en difficulté, les chômeurs et

les précaires. Il s'agit d'actions sur des propositions pour commencer à dépasser toutes leurs insuffisances, afin de répondre aux besoins d'activité à finalité professionnelle – emploi et formation – de toutes les populations, en avançant vers une sécurisation des parcours professionnels. Ces nouveaux objectifs sociaux – de sécurisation et de promotion des emplois – supposent de nouveaux pouvoirs et des nouveaux moyens financiers, avec le triangle institutionnel : objectifs, pouvoirs, moyens.

Mais comment arriver à des mobilisations arrachant de telles avancées ? Il faudrait construire de nouveaux rapports de force pour imposer ici ou là de nouvelles pratiques des institutions sociales existantes.

En effet, il convient de partir des procédures institutionnelles concernant les difficultés d'emploi, afin de les interpeller sur les contradictions entre les missions affichées et les besoins non satisfaits, en laissant trop de personnes sur le carreau. A cette fin, on chercherait à organiser les différents publics visés en principe, pour qu'ils posent des revendications nouvelles.

Une campagne nationale devrait signifier non pas des actions ponctuelles et exceptionnelles, mais des campagnes durables et opiniâtres, dans de multiples endroits, sur les mêmes thèmes des chantiers d'action proposés. Elle s'accompagnerait d'une circulation publique des expériences et des réflexions sur les actions tentées, visant à surmonter les obstacles rencontrés. Cette circulation pouvant être organisée par des collectifs régionaux et nationaux ouverts à toutes les forces sociales recherchant des transformations de progrès radical contre le chômage.

Le cas des interventions des élus des collectivités territoriales sur l'emploi

D'un côté, on observe la multiplication des initiatives d'action des élus territoriaux et des tentatives institutionnelles en faveur de l'emploi et contre le chômage des popu-

lations de leurs territoires. Mais, d'un autre côté, au-delà d'un résultat notable si l'on se limite aux publics « traités », ce qui frappe c'est le contraste entre les efforts déployés et la faiblesse quantitative des populations en difficulté touchées ainsi que des résultats relativement aux immenses besoins.

Ainsi, l'intercommunalité, les communautés d'agglomérations et des coordinations entre divers échelons des collectivités territoriales, des communes aux régions, ont pu utiliser des fonds publics pour des projets et de nouvelles pratiques d'intervention en faveur de l'emploi et aussi de la formation, surtout à partir des années 1990. Il s'est agi des PLIE (plans locaux pour l'insertion et l'emploi), des agences ou comités de développement économique pour l'emploi, de l'utilisation des crédits et des primes de la DATAR, du soutien des entreprises d'insertion, des initiatives sur la formation continue, etc.

À propos des résultats, prenons le cas des PLIE qui accompagnent les chômeurs en difficulté dans une démarche de retour à l'emploi, avec une coopération entre élus territoriaux de différents niveaux, ANPE, AFPA, travailleurs sociaux, entreprises, en s'appuyant sur des financements sur fonds publics régionaux, nationaux et européens.

Au plan national, de 2000 à 2002, ils auraient procuré des emplois à 37 523 personnes, chômeurs et bénéficiaires du RMI, tandis que 37 823 autres seraient sortis du dispositif sans solution (source : Alliance Villes-Emploi). Cela représente certes 50% des entrées, mais aussi un nombre infime par rapport aux chômeurs et aux RMistes.

Au-delà de simples petites corrections du système existant, en dépit de la multiplicité des efforts nouveaux déployés, il s'agit de pousser à des transformations profondes de ces pratiques institutionnelles. Il faut prendre au mot les déclarations sur les besoins d'accompagnement de chaque personne au chômage ou précaire :

- avec des financements publics locaux et nationaux beaucoup plus importants et leur autre utilisation comme levier pour changer les pratiques des entreprises ;
- avec des objectifs concrets annuels d'emploi et de formation par bassin d'emploi, débattus publiquement avec les entreprises, les services publics et de formation.

La question de l'infléchissement et de la transformation des gestions des entreprises

Ce qui s'oppose à des résultats beaucoup plus importants, c'est principalement le comportement des entreprises capitalistes et leur type de gestion. Les chefs d'entreprise ne visent pas à concilier les exigences de production et les besoins de développement des populations qui devraient être prioritaires. Ils tendent à utiliser les populations comme des instruments et une réserve où ils puisent ou rejettent les travailleurs, tout en cherchant à les diviser au maximum et à réduire le plus possible les coûts salariaux, salaires et prélèvements sociaux, pour la rentabilité maximum des capitaux. Cette contrainte fondamentale des gestions caractérise d'ailleurs tous les domaines d'intervention sur l'emploi et la formation et non seulement l'intervention des collectivités territoriales. De même, toutes les actions politiques actuelles, du plan local jusqu'au plan national et européen, menées au nom de l'emploi, tendent en fait et en règle générale à renforcer, au lieu de les modifier, les comportements de gestion des entreprises visant à faire prédominer la baisse des coûts salariaux face aux difficultés conjoncturelles et donc à utiliser la réduction

de l'emploi comme la principale variable d'ajustement pour relancer la rentabilité financière. Et cela en dépit des exigences des nouvelles technologies concernant le suivi et le développement des compétences des équipes de travail ainsi que des capacités des populations.

En effet, les fonds publics visent le plus souvent à prendre en charge au nom de l'emploi une partie des coûts salariaux, depuis les soutiens locaux au retour à l'emploi des chômeurs, jusqu'aux prises en charge par des fonds publics nationaux des cotisations sociales (atteignant une vingtaine de milliards d'euros), principalement pour favoriser les emplois peu qualifiés à bas salaires, à tous les emplois dits aidés (CES, etc.).

Cela fait concurrence aux autres salaires. Cela entraîne des effets d'« aubaine » avec des remplacements d'emplois qui auraient de toute façon été créés autrement. Et cela pousse à encore abaisser les taux de salaire en général, en contribuant à déprimer la demande globale et à relancer en définitive le chômage, avec la conjonction des progrès rapides de la productivité et de la pression sur les dépenses salariales et sociales. Le RMA et les nouvelles contraintes pour obliger aux emplois pauvres du gouvernement Raffarin, avec la démagogie du travail peu payé opposé aux allocations aux chômeurs et ses nouveaux cadeaux pour cela au patronat, redoublent encore d'incitations dans ce sens, tout en cherchant à diviser les couches populaires.

Aussi, c'est précisément à cette interface entre gestion des entreprises et actions des fonds publics, que l'on devrait proposer des transformations des procédures. Des programmes débattus publiquement beaucoup plus ambitieux, de création d'emplois stables et de qualité pourraient cibler précisément des populations de privés d'emploi. Ils mutualiseraient les formations en liaison avec les atouts locaux et les programmes de recherche pour les valoriser. Ils pourraient concerner des ensembles et des groupements d'entreprises et des filières de production (à partir des bassins d'emploi où elles sont implantées) avec des coopérations sur les recherches-développements. Ils pourraient mettre en jeu des sommes beaucoup plus considérables sans augmenter autant les fonds publics eux-mêmes, car ils tendraient à mobiliser les immenses ressources du crédit et cela dès le plan local. Ces financements viseraient à faire avancer, contre les gâchis de la rentabilité financière, « l'efficacité sociale » des fonds des entreprises, c'est-à-dire la diminution des coûts par rapport à l'importance des productions, grâce aux progrès des qualifications et des recherches, des économies d'échelle ou de partage de coûts, et donc aux progrès de l'emploi en quantité et en qualité.

Pour des fonds publics régionaux de sécurisation et de promotion de l'emploi

Ainsi, on chercherait à instituer avec de grandes campagnes locales et leur généralisation nationale, des « Fonds publics régionaux » pour la sécurisation et la promotion de l'emploi et de la formation, en coopération. Ils viseraient une toute autre utilisation des fonds publics, avec des programmes concrets concertés de novation des productions et de sorties du chômage ou de la précarité. Ces fonds prendraient en charge tout ou partie des intérêts, pour des crédits à moyen et long terme, et les garanties de ces crédits, pour des investissements matériels ainsi que de recherche-développement. Ils inciteraient à des coopérations entre entreprises, organismes de formation, orga-

nismes de recherche, services publics, etc. Les taux d'intérêt des crédits seraient d'autant plus abaissés (jusqu'à des taux négatifs, c'est-à-dire avec des subventions) que seraient programmés des emplois et des formations pour de meilleurs emplois. Ces « bonifications » d'intérêt entraîneraient des emplois bien plus importants, durables et qualifiés, en raison tout particulièrement des investissements matériels, de recherche, de formation et de soutien logistique, en coopération. On chercherait à s'appuyer avec audace sur les atouts locaux et les concertations de tous les intéressés.

Ces bonifications de crédit auraient un effet multiplicateur des masses financières mises en mouvement. Elles chercheraient à infléchir l'orientation des profits au détriment de la spéculation financière, pour une croissance réelle plus stable, plus riche en nouvelles technologies et en emplois qualifiés, avec les remboursements des crédits si avantageux, garantis et appuyés par des actions complémentaires pour l'efficacité sociale.

On a commencé d'ailleurs à réclamer la constitution de tels Fonds, comme par exemple dans l'Aube pour le textile et ses problèmes d'emploi récurrents.

Outre la péréquation des ressources publiques disponibles au niveau d'un Fonds régional, entre collectivités territoriales aux besoins et capacités de financement inégales, pourraient intervenir dans ces nouvelles procédures des financements nationaux et aussi européens avec la coordination des Fonds régionaux par un Fonds national.

L'action menée pour l'emploi au niveau de tout le programme de novation des productions industrielles et de services des entreprises, depuis les investissements matériels et de recherche, s'articuleraient aux actions spécifiques nécessaires au niveau des populations en difficulté visées, sur les différents bassins d'emplois ciblés : mise en condition et aide à l'accès à la formation, formation elle-même, logement, santé, crèches, transport, etc.

Cela renvoie aux côtés des élus locaux et des services publics concernés, aux pouvoirs des comités d'entreprises et à des relations nouvelles entre CE d'entreprises et de services publics, à des actions nouvelles des syndicats, des associations, depuis les associations de chômeurs et les associations d'insertion ou de formation. Cela concerne des interventions concertées sur les filières et les recherches, sur de nouvelles relations avec les banques. Cela suppose l'appel à la responsabilité sociale régionale des entreprises publiques et des grandes entreprises nationales, des grandes institutions financières (Banque de France, Caisse des dépôts, banques mutualistes, etc.) jusqu'à de nouvelles coopérations européennes.

Pour de nouveaux réseaux d'interventions et de pouvoirs

Tout cela renvoie à l'avancée, dans la pratique, de nouveaux pouvoirs et d'une culture de gestion populaire alternative. Déjà les décisions de bonification d'intérêt par des Fonds régionaux, la hauteur des crédits et de leur soutien, l'appréciation des programmes et les engagements d'emplois et de formation, puis le suivi de l'exécution des programmes et de l'utilisation des fonds publics renvoient non seulement à une instance de concertation entre élus territoriaux, pouvoirs et services publics régionaux, mais aussi à la participation à cette instance des entreprises visées, des organismes de formation depuis l'Education nationale et l'AFPA, des banques concernées, des syndicats, des publics de demandeurs d'emploi eux-mêmes. Il s'agit

tout particulièrement de développer l'organisation des différentes catégories de privés d'emploi et de précaires pour qu'ils interviennent, tout en impliquant les organisations qui existent, associations de chômeurs, de précaires, de jeunes, de femmes, etc. Une publicité des programmes d'emploi proposés rechercherait la mobilisation de tous les intéressés. Et les procédures d'arbitrage, à définir, entre propositions diverses pourraient, elles aussi, être ouvertes au débat public.

D'une façon générale, de nouveaux réseaux d'interventions et de pouvoirs de fait pourraient être constitués ici ou là, en liaison avec des campagnes d'opinion et d'action sur les divers chantiers des chômeurs, des précaires, des risques de licenciements, des gestions d'entreprise, etc., pour transformer les institutions et pratiques existantes. Il s'agit aussi de recenser les tentatives déjà en cours mais en butte à toutes sortes d'obstacles, pour construire de nouveaux rassemblements. Les militants politiques, syndicaux et associatifs ainsi que les experts ne peuvent-ils pas être interpellés, avec des rencontres sur des propositions, dans une campagne de longue haleine en cherchant en commun à modifier les procédures et les institutions sur l'emploi et de la formation ?

Il s'agit d'un domaine crucial de l'articulation du mouvement social et de la politique. On ne peut laisser face à face le patronat, avec le MEDEF appuyé sur la politique du gouvernement, et les travailleurs mêmes appuyés sur leurs syndicats. Tous les élus politiques d'une gauche de transformation ont un rôle décisif à jouer dans l'immédiat sur les procédures, les institutions, les financements, les réglementations et même les lois. Et les militants politiques ont également un grand rôle à jouer pour le soutien aux salariés en lutte dans les entreprises à partir de tous les éléments de l'environnement social.

L'urgence des réponses aux souffrances des diverses catégories de privés d'emploi et aux mauvais coups du gouvernement ou du MEDEF peut déboucher sur l'avancée d'une construction sociale et politique vraiment alternative, pour un progrès de civilisation.

Cela concerne, pour des interventions concertées nouvelles, toutes les institutions politiques, économiques et culturelles.

Il s'agit avant tout des entreprises, des syndicats et des comités d'entreprise. Cela se rapporterait aux besoins d'actions communes sur les filières de production et des interventions en coopération avec les travailleurs des services publics et des banques. Elles ne viseraient pas seulement les licenciements et de bonnes opérations de reclassement, en dépassant toutes les insuffisances des contrats de site, en s'appuyant notamment sur l'obligation maintenue de la loi de modernisation sociale de la responsabilité sociale et territoriale de l'entreprise qui licencie de contribuer à la création d'emplois sur le bassin affecté. Des luttes ont déjà cherché à s'appuyer sur cette obligation, comme à propos de Hewlett Packard à Grenoble, mais elles sont encore trop peu développées. Elles concerneraient également tous les projets de production pour la création massive d'emplois et de formations avec de nouveaux financements possibles, y compris la prévention des licenciements, ou leur suspension pour des solutions alternatives sans chômage.

Les défis des gestions d'entreprise et des politiques étatiques portent principalement sur la mise en concurrence des diverses catégories de travailleurs, en emploi ou privés d'emploi, pour faire pression sur les salaires et les coûts salariaux, depuis les « exclus » et les chômeurs.

D'où l'enjeu de la prise de conscience des solidarités des revendications pour sécuriser et promouvoir l'emploi, et des concertations des actions au lieu de leurs divisions, avec des objectifs communs, comme ceux concernant le crédit ou encore l'efficacité sociale des fonds dans les gestions. Pourquoi ne pas organiser un grand mouvement national durable de sécurisation de l'emploi avec des comités locaux d'action décentralisés, avec des actions de formation populaire pour l'intervention ?

Les rapprochements entre les propositions et les actions recherchées à l'échelle locale, régionale et nationale, doivent aussi pouvoir avancer à l'échelle de l'Union européenne, face aux mêmes pressions concurrentielles, y compris les risques de l'élargissement de l'Union. Déjà ont commencé à être mises en cause devant la gravité du chômage et des licenciements, le Pacte de stabilité européen pour les budgets, et même la « politique de la concurrence » hyperlibérale de la Commission européenne opposée au déve-

loppement des soutiens des coopérations industrielles et de recherche.

Mais c'est par-dessus tout les actions pour une autre politique de la BCE, à partir des parlements européens et nationaux, des assemblées régionales, des comités d'entreprise et de groupes, des syndicats européens et de la CES, qui seraient décisives. Cela suppose l'organisation de rencontres européennes, notamment entre les élus régionaux et entre syndicalistes. Elles viseraient la réclamation de l'objectif emploi et formation pour la BCE, de son contrôle politique démocratique et de l'utilisation de l'euro pour ses « refinancements » des crédits à taux très abaissés des banques pour les investissements, dans la mesure où ils programment de l'emploi et de la formation. Cela renvoie à l'articulation de la campagne pour l'emploi et la sécurité d'emploi ou de formation à une campagne pour un autre modèle social européen et pour une autre construction européenne. ■

Une date à retenir : Le 7 Février 2004, Conférence Nationale du PCF

Nicolas Marchand

L'action sur les chantiers d'une Sécurité d'emploi ou de formation à l'ordre du jour d'une Conférence Nationale du PCF : le principe en avait été retenu par le 32e Congrès du PCF, à partir de propositions des délégués. La date en est maintenant fixée : le 7 Février 2004 de 9h30 à 18h. Le lieu sera « décentralisé » dans le Rhône.

La Conférence se présente comme un moment d'étape important dans la campagne nationale engagée contre les licenciements, le chômage, la précarité, pour une Sécurité d'emploi ou de formation.

Outre les membres du Conseil National du PCF, et les délégations élues par les Conseils départementaux, elle est ouverte aux militant-e-s intéressé-e-s.

L'objectif, loin d'un « coup » sans suites à visée médiatique, est de construire une journée de travail appuyée sur les expériences et analyses des acteurs et actrices (responsables communistes, militant-e-s d'entreprises et syndicalistes, militant-e-s d'associations, élu-e-s) débouchant sur des décisions pouvant nourrir notamment l'intervention communiste dans les campagnes électorales de 2004.

On démarrera d'entrée, sans rapport introductif, avec des ateliers par chantier ; il est proposé d'y structurer les échanges sur trois points : dégager des expériences des éléments de méthode pour l'action ; les contenus ; les propositions de suites politiques en France et en Europe. Cela permettra d'inscrire un travail précis par chantier, dans une visée de mise en cohérence.

La séance plénière de l'après-midi reprendrait ces trois points pour synthétiser le travail des ateliers et déboucher sur des décisions.

Ainsi cette journée de travail pourrait, c'est son ambition, être d'un apport précieux pour les militant-e-s communistes, au début d'une importante année électorale, dont tout indique qu'elle sera fortement marquée par l'enjeu de l'insécurité sociale et notamment de l'emploi.

Il s'agit, pour les communistes, de se donner des outils pour faire progresser, dans leurs campagnes, et en liaison avec les luttes, la crédibilité et le contenu d'une perspective vraiment alternative à la droite, de contrer les démagogues populistes, tout en aidant le mouvement populaire à se dégager de l'emprise du social-libéralisme ne visant qu'une alternance.

Face aux ravages sociaux et politiques du chômage et de l'insécurité sociale, il s'agit d'avancer dans l'articulation de chantiers de lutte concrets, de propositions régionales ou européennes précises avec le projet d'une éradication effective du chômage, avec une sécurisation de l'emploi avec la formation, élément d'une transformation d'ensemble de la société.

Cette Conférence Nationale pourrait ainsi aider les communistes à être offensifs et rassembleurs, pour remobiliser l'électorat populaire, à l'opposé de la désespérance nourrie par le sentiment d'impuissance de la politique face au chômage.

L'initiative peut faire événement, porter un message d'espoir et de lutte, contribuer à donner du sens à l'action politique et à ouvrir une phase nouvelle dans l'action du PCF, apporter sa pierre à un redressement de son influence.

**Renseignements, inscriptions : Alain Morin ;
tél : 0140401383 ; mel : amorin@pcf.fr**

Une campagne pour généraliser de nouvelles pratiques pour la Sécurité d'emploi ou de formation

Yves Dimicoli
Fabien Maury

Depuis plus de deux ans et demi, le chômage a redémarré. Désormais, le taux de chômage officiel approche 10%. Durant cette période les militants communistes ont multiplié les initiatives locales, départementales, régionales pour l'emploi, une Sécurité d'emploi ou de formation, contre les licenciements. C'est dans plus de la moitié des départements et dans presque toutes les régions que les communistes ont organisé principalement des débats publics ou des formations. Ils ont aussi été à l'origine ou participé activement aux luttes pour l'emploi.

Cet enracinement local est une très grande force. Mais il devient une faiblesse s'il conduit à s'enfermer dans le local, sans articulation à des éléments institutionnels globaux, ce qui est le cas actuellement. Le risque est d'autant plus fort que, pour l'heure, aucune stimulation nationale ne vient aider les expérimentations de terrains à se décrocher et à converger. Cela est pourtant absolument indispensable car il s'agit d'essayer de généraliser des « pratiques nouvelles » forgées dans l'action, de faire partager l'expérience en faisant avancer des expérimentations institutionnelles. Il convient de progresser en pratique dans la construction d'un système de sécurité d'emploi ou de formation structuré au plan national, européen et même mondial, à partir de conquêtes de terrain et d'un débat d'idées propres à ouvrir une nouvelle perspective politique pour une alternative de transformation sociale radicale.

La campagne nationale d'action pour l'emploi décidée par le Conseil national du Pcf devrait permettre la construction de convergences pour une cohérence permettant d'articuler les luttes immédiates à une vision d'ensemble d'un projet de société impulsant la construction d'un système de sécurité d'emploi ou de formation pour chacun-e.

Quatre principaux défis soulevés par ce fourmillement d'initiatives.

- Le premier défi sur lequel butent les expérimentations en cours est celui de la maîtrise de la cohérence entre d'une part, les objectifs sociaux exprimés par les salariés, les populations et, d'autre part, le débat sur les moyens financiers et les pouvoirs, dans et sur l'entreprise. Par exemple, la question des financements demeure trop souvent focalisée sur la seule intervention de l'Etat et, donc, les seuls financements publics à partir des impôts et

avec délégation de pouvoir, ignorant les possibilités toutes autres offertes par le crédit et un changement des relations banques/entreprises dès le terrain. Aussi, nous demeurons souvent enfermés dans des interpellations de sommet à la crédibilité très incertaine, car déconnectées de toute intervention pratique capable de rassembler contre le marché financier, à partir d'exigences concrètes sur l'utilisation de l'argent, notamment celui, si décisif du crédit des banques, mais aussi celui dont dispose les groupes. Cela finit par provoquer, y compris chez les communistes un sentiment d'impuissance face aux décisions de délocalisation des groupes avec les mises en concurrence pour la baisse du coût salarial de l'emploi qu'elles engendrent.

- Le deuxième défi est sans doute celui des relations entre entreprises, collectivités territoriales et population. En fait, il s'agit de la possibilité d'actions communes, de débats sur des propositions alternatives et donc de solidarité entre salariés, syndicalistes à l'intérieur de l'entreprise et citoyens, élus du bassin d'emploi et de vie. Trop souvent, l'impact des décisions prises par les groupes sur la structuration des territoires et la vie des populations est sous-estimé. En conséquence, les batailles défensives ou d'alternatives menées par les salariés et leurs syndicats sont coupées de la réclamation de pouvoirs non seulement des salariés mais aussi des citoyens sur les gestions des entreprises avec des critères d'efficacité sociale. Cette coupure met en difficulté pour se saisir de manière efficace et rassembleuse de la thématique de la responsabilité sociale, territoriale, environnementale et culturelle des entreprises à partir des enjeux d'emploi et de formation. Or, elle est indispensable, y compris pour construire un rassemblement susceptible de réorienter la politique économique nationale. Celle-ci est en effet désormais étroitement conditionnée par

les décisions des groupes sur les marchés. Ce conditionnement permet aux libéraux-sociaux et sociaux-libéraux de fuir en avant dans des options réactionnaires en prétextant l'impuissance face aux marchés.

• Le troisième défi est celui de la connaissance des institutions et du droit existant. La plupart du temps, leur méconnaissance conduit à une déconnexion entre les batailles sur l'emploi et la construction de rassemblements pour des mesures viables, réellement alternatives. Surmonter cette opposition est nécessaire pour passer d'une action purement défensive, dans l'urgence, à une attitude contre-offensive tenace et rassembleuse pour gagner. Cela renvoie d'ailleurs, pour une part, aux problèmes de méthode de travail rencontrés avec le mouvement syndical, les associations. Ils souhaitent des réponses précises à leurs questions précises et pas simplement de grandes phrases généreuses de soutien aux luttes. Il s'agit en effet de chercher à conjuguer réalisme, luttes pour des mesures immédiates viables et construction révolutionnaire. La bataille pour des avancées du droit dans l'action, pour la conquête d'institutions nouvelles de fait susceptibles de s'imposer en droit exige alors une connaissance des institutions et du droit existants pour le transformer.

• Le dernier défi est celui de la liaison entre les problèmes locaux, départementaux ou régionaux avec l'actuelle construction européenne et la façon dont cette dernière structure les territoires mais aussi la politique économique et les gestions. La plupart du temps, nous n'arrivons pas, à partir des questions locales, à poser la nécessité d'une réorientation d'ensemble de l'Union Européenne ou, plus exactement, nous butons sur le préalable d'un changement d'orientation de la construction actuelle. Ce préalable joue alors comme un facteur d'impuissance politique face aux interpellations et à la demande de résultats immédiats des luttes de terrain. Un renversement de point de vue paraît nécessaire, non pour abdiquer l'exigence d'une autre construction européenne mais pour la nourrir, dans les luttes immédiates, de propositions de solutions rendant incontournable cette exigence pour tous les acteurs.

Sans avoir la prétention d'être exhaustif, il est utile de dégager une première ébauche d'analyse, à partir de cas concrets d'expérimentation dans les régions.

Les communistes agissent principalement en réaction aux restructurations et aux délocalisations.

Celles-ci se situent essentiellement dans des bassins d'emploi déjà éprouvés par la crise, avec une main d'œuvre peu payée dotée d'un faible niveau de qualification, le tout

exprimant une façon dominante des capitalistes de faire du profit dans ces bassins.

• C'est ce que l'on retrouve dans l'Aube, avec Jacquemard et plus généralement dans l'industrie textile comme dans l'Ariège, à Lavelanet ou encore dans le Puy de Dôme, à Thiers, dans le secteur de la coutellerie. Ce sont des bassins peu ou pas diversifiés, où le patronat a développé une culture de profits faciles à partir de bas coûts salariaux, d'une mono-industrie qui est de plus en plus concurrencée par les pays à bas salaires, avec une pression énorme des grands donneurs d'ordre, notamment la grande distribution. Les salariés disposent d'un grand savoir-faire mais sont peu



polyvalents. Surtout, ils sont exclus par leurs employeurs d'un accès à la formation de qualité susceptible de faire évoluer leurs conditions en liaison avec une modernisation réussie des outils de production. Les entreprises ont un accès réduit aux résultats des recherches. Ce qui restreint d'autant les possibilités de diversifi-

cation des produits et des procédés. Enfin, les rapports avec les banques sont difficiles, surtout dans le cas des PME, d'autant plus que la Société Française d'Assurance-Crédit (SFAC) a été privatisée et développe une sélection des risques qui pousse à l'exclusion de l'accès au crédit nombre d'entreprises dans ces bassins.

Les communistes sont confrontés à la nécessité de dépasser la simple opposition aux délocalisations. Parfois (Aube, Puy-de-Dôme), cela les amène à poser la question de la protection et de la sécurisation de la situation des salariés : le maintien dans l'emploi au sein des entreprises concernées avec un effort de modernisation, et, le cas échéant, des mises en formation avec l'exigence de reclassements choisis dans le bassin d'emploi. La nécessité d'une obligation de résultats en matière de reclassement dans la région commence à être mise en avant en ce domaine, même si cela demeure encore rare. Par contre, de plus en plus nombreuses sont les organisations du Pcf qui posent la revendication d'une table ronde, telle que le permet l'article 118 (non suspendu) de la loi de modernisation sociale. D'ailleurs, dans certains cas, les communistes cherchent à en élargir le nombre des acteurs en demandant qu'y participent des représentants du secteur bancaire et financier et des donneurs d'ordre, la grande distribution notamment.

• Cette démarche a été celle des communistes à Béthune ou à Riom.

A Béthune, Testut a été livré à un chasseur de prime américain. Celui-ci a accaparé le réseau de distribution et la marque pour ses propres productions, s'en servant

comme tête de pont pour la France et l'Europe. Au-delà des revendications pour de bonnes indemnités, une fois prises les décisions de licenciements, les salariés, avec les communistes, ont posé explicitement l'exigence de reclassements de qualité en liaison avec la réclamation d'une baisse mesurable du taux de chômage dans le bassin d'emploi.

Autour de Riom/Clermont-Ferrand, à partir du recul de l'activité d'Aubert et Duval, les communistes ont commencé à révéler le rôle dévastateur des groupes dans le bassin, qu'il s'agisse d'Eramet, mais aussi de Péchiney et, bien sûr, Michelin.

Cette bataille originale a mobilisé les élus qui ont dévoilé la réalité du poids des groupes. Ils ont pu démontrer l'utilité de se battre sur l'utilisation de l'argent mis à la disposition des multinationales. Au-delà des fonds publics, ils ont commencé à mettre en lumière le caractère crucial du crédit bancaire. Ils ont ainsi exigé, jusqu'au Conseil régional, la création d'un Fonds régional susceptible de bonifier, de façon sélective, le taux d'intérêt du crédit aux entreprises en proportion des créations d'emplois et des mises en formation qu'elles programment avec leurs investissements matériels. Ils ont aussi posé avec force la question des sous-traitants. Ils ont mis en avant la nécessité d'un moratoire suspensif des suppressions d'emploi afin de pouvoir débattre, avec tous les acteurs concernés, de la réalité des difficultés rencontrées par les entreprises et de solutions alternatives à la baisse des coûts salariaux afin de s'opposer aux licenciements.

Ces initiatives commencent à poser l'exigence de responsabilisation sociale des groupes.

- Alstom constitue un cas emblématique de l'exigence de responsabilité sociale d'un groupe et de lutte contre la croissance financière dans toutes ses dimensions du local jusqu'à l'Europe. Pour la première fois depuis longtemps, cette lutte en cours voit l'amorce, certes très insuffisante encore, d'un travail entre syndicalistes, militants communistes des différents sites pour qu'il n'y ait aucun chômeur, ni aucun précaire supplémentaire. L'obligation dans laquelle l'Etat s'est trouvé d'injecter quelques 800 millions d'euros dans le groupe pour le sauver de la faillite a amené les communistes à exiger que cette manne soit utilisée avant tout pour sécuriser l'emploi avec la formation, avec un contrôle social sur l'usage de ces fonds. L'idée d'un « audit citoyen » des comptes de l'entreprise a pu être mise en avant afin d'éviter de recommencer ce qui a mené à la catastrophe en cherchant à débusquer les coûts autres que salariaux sur lesquels intervenir pour économiser. Mais, cette lutte pose aussi la question du

rôle de l'Etat pour responsabiliser le groupe socialement, écologiquement avec de nouveaux pouvoirs d'interventions des salariés et de nouveaux critères de gestion. La question de la propriété sociale de l'entreprise est posée. L'Etat étant appelé à entrer au capital du groupe, l'hypothèse d'une participation accrue de la CDC, mais aussi des grands clients d'Alstom comme la SNCF, EDF, la RATP, AREVA, tous publics, a été ainsi abordée. Cette nationalisation d'un nouveau type serait ouverte à des coopérations internationales très intimes particulièrement en Europe, au lieu de la mise en concurrence ravageuse de la Commission européenne et la sélectivité anti-emploi du crédit dans la zone imposée par la BCE. Enfin, cela pose la question de l'intervention de l'Etat pour faire

pression sur les banques du groupe afin d'obtenir des renégociations de la dette d'Alstom et l'engagement de nouveaux crédits à long terme à taux d'intérêt d'autant plus abaissés que les investissements nouveaux ainsi financés programmeraient plus d'emplois et de mises en formation.

- Dans l'Isère, chez Hewlett-Packard, à l'initia-

tive de la CGT et de militants communistes, la lutte des salariés a pu être menée sur deux fronts : celui du refus des suppressions d'emploi et des mesures de restructuration engendrées par la fusion avec Compaq qui a permis de soulever le problème de l'efficacité de l'utilisation de l'argent du groupe; celui de l'action pour de bons reclassements choisis, soit en interne sur le site avec des formations de qualité, soit sur la bassin d'emploi avec une sécurisation de la situation des salariés en terme de revenus, de droits jusqu'à l'accès à un emploi stable, correctement rémunéré. Cette bataille a été dans une certaine mesure relayée hors de l'entreprise avec l'intervention des élus auprès de la population à partir de la question de l'efficacité sociale des fonds publics versés à Hewlett-Packard et de sa responsabilisation sociale dans le bassin d'emploi.

- Aventis est un autre exemple significatif. Face à l'irresponsabilité sociale, industrielle et sanitaire du groupe, les salariés avec les communistes sont allés jusqu'à élaborer un projet alternatif, soumis à un large débat citoyen, s'opposant à la délocalisation en Allemagne et surtout aux États-Unis, avec l'enjeu majeur de la maîtrise de la recherche pharmaceutique. Face au refus de la direction du groupe, appuyée par le gouvernement, de le prendre sérieusement en compte, ils ont engagé un action pour réclamer auprès du Préfet la réunion d'une table ronde ouverte aux syndicalistes, aux associations. Ils réclament désormais des décisions conservatoires face aux délocalisations déjà entreprises par la direction. En effet, la préservation des



activités permettraient d'envisager une réintégration des salariés en cas de mise en cause du plan social par le Tribunal. Dans cet esprit, s'appuyant sur le précédent de l'affaire Wolber (filiale de Michelin), ils pensent à exiger un moratoire sur les décisions de restructuration.

- Il faudrait encore parler des initiatives prises dans l'Oise, avec le projet alternatif des salariés aux décisions d'Arcelor, avec la détermination d'un certain nombre de syndicaliste et l'intervention des élus et des militants communistes.

- Dans le Lot-et-Garonne, les salariés de la Sadea ont pu reprendre l'activité abandonnée par l'Union des Banques Suisses, avec un projet de développement des qualifications et de modernisation des équipements qui a eu le soutien actif des communistes et de leur Conseiller régional. Mais cela se heurte au blocage des banques.

Il existe aussi dans ces luttes des tentatives d'anticipation des restructurations.

- A Paris, les communistes et leurs élus au Conseil de Paris ont fait voté un vœu pour la mise en place d'un Comité permanent sur l'emploi, ouvert au mouvement syndical et aux associations, pour réaliser un inventaire des besoins d'emploi-formation dans la capitale, mettre en place une procédure d'alerte afin d'anticiper les restructurations éventuelles, mettre en débat des propositions pour des solutions alternatives aux suppressions d'emplois et à la précarité. Une section envisage de demander la décentralisation de ce Comité dans les mairies d'arrondissements. Certes, cette proposition est encore ambivalente car elle n'a pas encore fait l'objet d'un investissement par les luttes des salariés mais déjà deux questions pourraient être posées : les délocalisations des emplois de services et notamment des emplois de services publics ; l'exigence de transformation des emplois précaires en emplois stables à partir des luttes déjà engagées chez Mac Do, à la FNAC ou encore à l'Assistance Publique, avec parfois des succès.

Il s'agit aussi de toute une série d'actions sur les fonds publics, leur utilisation pour mobiliser le crédit bancaire en faveur d'investissements créateurs d'emplois au lieu des exonérations de cotisations sociales patronales ou des baisses d'impôts.

- C'est, bien sûr, l'activité du réseau national pour le contrôle des fonds publics versés aux entreprises, avec l'organisation, début 2003, d'une conférence dans la région Centre qui a réuni des militants syndicalistes, politiques, associatifs et des élus de gauche.

- Dans l'Allier, des conseillers généraux et militants communistes ont décidé d'ouvrir la bataille sur l'utilisation des fonds publics pour l'emploi et la formation, à partir d'aides accordées par le Conseil général à Carrefour et Matra et d'un dispositif de crédit-bail immobilier dans lequel le département intervient pour bonifier ces prêts bancaires afin de favoriser les profits des entreprises. Ils sont ainsi intervenus pour proposer un redéploiement des crédits d'action économique du département et de la région en faveur de bonifications d'un crédit à long terme, sélectif, pour l'investissement des entreprises à mesure des créations d'emplois et des formations programmées.

Ce sont enfin les actions pour construire une Sécurité d'emploi ou de formation à partir des besoins locaux ou de branche.

- A Douarnenez, la démarche entreprise par une association, des artisans marins pêcheurs et des communistes est tout à fait originale. Ils proposent d'avancer dans la construction d'un système de sécurité d'emploi ou de formation dans la pêche artisanale face aux restructurations régressives envisagées par la Commission européenne qui laissent le champ libre aux groupes de pêche industrielle. Un travail inusité a été engagé pour une sécurisation des ressources halieutiques en liaison étroite avec la sécurisation de l'emploi et de la formation dans la pêche artisanale. Dans le cadre d'une rotation entre emploi et formation des marins pêcheurs, les périodes de formation permettraient, avec l'appui d'un nouveau crédit bancaire et d'une réorientation des aides publiques, de développer le renouvellement et la modernisation de la flottille de pêche artisanale tout en favorisant la reconstitution des ressources piscicoles. Ce projet pousse à mettre publiquement en débat la question de la responsabilité sociale et environnementale des grands groupes de la pêche industrielle comme Intermarché.

- En Seine-Maritime, tout un travail de consultation a été effectué qui a permis de déboucher sur l'élaboration d'une proposition de loi pour la sécurisation de l'emploi avec la formation des intérimaires, précaires, salariés de la sous-traitance.

- Dans l'aéronautique, les communistes ont commencé à poser de façon systématique la question d'une solidarité des salariés de la filière avec l'idée d'un statut commun associant sécurité de l'emploi et mobilité avec la formation, une co-responsabilisation des entreprises de la branche, à commencer par les groupes, leurs réseaux de sous-traitants. L'ensemble a permis de poser avec force et de façon originale l'enjeu d'un développement industriel stable, par delà les cycles conjoncturels, de l'aéronautique et du spatial en coopération en France, en Europe et dans le monde.

- Ce sont aussi toutes les tentatives de popularisation de l'idée d'une sécurisation d'emploi ou de formation et des chantiers concrets comme dans les Bouches-du-Rhône avec la « caravane pour l'emploi » qui a sillonné le département ou le débat sur la formation professionnelle à Beaumont (Puy-de-Dôme). A Argentan, dans l'Orne, le débat public a permis de révéler le caractère crucial des relations entre salariés, syndicats et élus pour mener des batailles communes, partager toutes les informations. Dans ce Forum, l'ampleur des charges financières de Jungheinrich-France comparées aux cotisations sociales patronales a été révélée dans une localité où le patronat a l'habitude de faire du profit facile avec de bas coût salariaux et où il ne cesse de culpabiliser les salariés et les élus face à la concurrence internationale.

La Conférence nationale, qui aura lieu en février 2004, devrait être une étape importante de la campagne du Pcf pour l'emploi afin de faire ressortir les questions transversales qui surgissent des initiatives locales, pointer les difficultés, tenter de décloisonner afin de permettre un échange et une convergence d'expériences. Ainsi, à partir des problèmes rencontrés au plus près du terrain, on pourrait chercher à tirer des enseignements plus globaux, aller, en quelque sorte, vers une généralisation de « pratiques nouvelles ». ■

Elections régionales et européennes : l'enjeu de l'emploi

Alain Obadia

La campagne dont notre numéro d'*Economie et politique* développe les différents axes est une concrétisation des choix de société qui structurent la pensée et l'action du parti communiste.

Donner la priorité à l'emploi, favoriser l'activité utile au service d'un développement responsable, travailler à la sécurisation de la situation de millions de personnes au moyen du système de sécurité d'emploi ou de formation pour lequel nous nous battons relève d'une conception pour laquelle l'épanouissement humain est l'impératif absolu.

Evidemment pour que ces orientations puissent prendre corps, il est indispensable de refuser les diktats de l'argent-roi. Au contraire, il faut rassembler à tous les niveaux pour des mesures plaçant les activités financières au service du progrès de toute la société.

Avec une conception audacieuse et forte des services publics, une volonté de pousser au maximum la démocratie participative notre campagne constitue une part essentielle de ce qui caractérise aujourd'hui l'identité communiste.

Plus encore, elle est un moyen efficace et utile d'affirmer cette identité :

- aucun emploi ne doit être sacrifié sur l'autel de la rentabilité,
- aucune occasion de développer des activités utiles dans l'industrie et les services ne doit être négligée ou gâchée,
- aucune personne ne doit être laissée sur le bord de la route alors qu'une rotation positive entre l'emploi et la formation peut être mise en œuvre,
- un effort sans précédent doit être consenti pour élever les niveaux de connaissance, de formation, de qualification. C'est extrêmement important pour chaque individu, pour le progrès social mais aussi pour le développement créatif de notre pays.

Conçue avec ces ambitions et ce caractère concret, notre campagne ne se pose pas en-soi, coupée des problèmes de la vie de tous les jours ni des échéances électorales à venir.

S'agissant des premiers, elle nous permet de nous inscrire de manière offensive dans chacun des événements économiques, sociaux et politiques. Et cela dans toutes les dimensions, du local au mondial incluant bien sûr la dimension européenne. D'Alstom à Bull en passant par Aventis et bien d'autres, nous avons du pain sur la planche.....

Pour les deux dimensions, car cela concerne aussi bien

le quotidien que les échéances électorales, notre campagne permet non seulement de nous insérer dans le mouvement de contestation de la politique de la droite et plus profondément du capitalisme, à notre place et avec notre rôle particulier, mais plus encore elle nous place en position d'avancer des propositions radicalement transformatrices et profondément réalistes.

Pour tous ces objectifs, il est important de souligner que les régions et l'Europe ont un rôle particulier à jouer.

Les régions sont, entre autres compétences, particulièrement chargées du développement économique et de la formation, questions intimement liées à celles de l'emploi. Tout ce que nous avons évoqué précédemment les



concerne. Nous devons intensifier notre bataille afin qu'elles favorisent la création d'activités utiles et d'emploi par l'attribution de crédits bonifiés et qu'elles optimisent les ressources publiques en favorisant à leur niveau mais aussi plus localement le contrôle des fonds publics attribués aux entreprises.

Quant à l'Europe, nous devons inscrire dans nos priorités la bataille pour une Europe favorisant l'emploi, rompant avec le credo de "l'économie de marché dans laquelle la concurrence est libre" (en fait le capitalisme libéral) qui est sacralisé par le projet de constitution.

Dans cette logique, l'Union doit instaurer une politique active favorisant le développement des industries et des services, de la recherche et des technologies. et doit accorder un soutien actif aux services publics.

Les campagnes électorales qui viennent nécessitent de notre part souffle et contenu. En établissant le lien avec nos grands choix de société, notre campagne offensive sur l'emploi y contribuera puissamment. ■

Du PARE à la nouvelle convention UNEDIC de décembre 2002, à la réforme de l'ASS et au RMA

Catherine Mills

**Comment « activer » les chômeurs et les RMistes tous coupables de ne pas accepter les emplois à n'importe quelles conditions
Comment économiser sur les dépenses d'indemnisation du chômage et du RMI, dégonfler les statistiques, contraindre au travail forcé pour flexibiliser à la baisse le coût du travail de façon radicale.
Moins de chômeurs, plus de travailleurs pauvres.**

• UNEDIC, la nouvelle convention de décembre 2002

Le déficit explose, 15 milliards d'euros de déficit de 2002 à 2005, près de 5 milliards par an en moyenne

Les causes : la forte remontée du chômage, la fuite en avant dans les licenciements, le ralentissement de la conjoncture aggravé par les politiques déflationnistes menées par le gouvernement, les conséquences du Pare, le pillage des excédents de l'UNEDIC par les exonérations massives de cotisations patronales par le MEDEF (la moitié des excédents cumulés, sur 15 milliards d'euros, 7 milliards sont affectés aux exonérations).

Les quelques mesures positives concernant la suppression (provisoire) de l'allocation unique dégressive (AUD), la réintégration d'une partie des chômeurs

dans l'assurance chômage, les dépenses prévues pour la formation, l'aide prétendue au retour à l'emploi ne sont pas financées.

Le contenu de la nouvelle convention du 31/12/2002

les arguments invoqués par les signataires (la CGT et

FO n'ont pas signé) : prétendre sauver le système, prétendre éviter le rétablissement de l'AUD, faire face au déficit par une augmentation « raisonnable » des cotisations

La réalité : Les employeurs ne participeront que pour 25% de l'effort de redressement. Sur 13 milliards d'euros d'économies ou d'accroissement des cotisations, ils n'assureront que 3 milliards

d'euros sur trois ans, 1 milliard par an, leur taux de cotisa-



tion s'élèvera de 0,3 point, passant de 3,7 à 4%.

En retour ils reçoivent des aides dégressives à l'embauche des chômeurs de plus de 12 mois, des salariés de 50 ans et plus, aides équivalentes à 40 %, puis 30 %, puis 20% du salaire pendant trois ans pour un CDI, ou pendant la durée d'un CDD

Les salariés acquitteront aussi 25 % de la facture avec une augmentation de leur taux de cotisation de 0,3 point, s'élevant de 2,1 % à 2,4 %.

L'essentiel des mesures va peser sur les chômeurs qui vont consentir 50 % de l'effort, 6,5 milliards d'euros d'économies vont être réalisés sur les dos des chômeurs.

La réduction des filières d'indemnisation (de 8 à 4), s'accompagne d'un durcissement des conditions d'indemnisation et d'une réduction de la durée d'indemnisation. Les nouveaux chômeurs indemnisés entrent dès 2003 dans cette nouvelle convention, les anciens chômeurs indemnisés en 2002, les salariés en procédure de licenciement à partir de 2004.

Le budget de l'indemnisation du chômage devait chuter de 14 %. Cependant face à l'explosion des licenciements et au tarissement des recettes, cela ne règle pas du tout la question du déficit de l'assurance chômage. C'est pourquoi, Fillon entend aller beaucoup plus loin pour contraindre les chômeurs à accepter n'importe quel emploi.

Quelques exemples d'économies sur le dos des chômeurs

- Les salariés de moins de 50 ans ayant cotisé 14 mois sur les 24 derniers mois et qui perdent leur emploi voient leur durée d'indemnisation réduite de 30 à 23 mois, c'est la catégorie la plus importante : 840.000 en 2002.
- Ceux de plus de 50 ans, avec la même durée de cotisation voient leurs droits réduits de 45 à 30 mois.
- Les plus de 55 ans ayant cotisé 27 mois dans les 36 derniers mois, après 25 ans d'activité, voient leurs droits réduits de 60 mois à 42 mois. Ceux âgés de 55 ans à 57 ans, à 36 mois au lieu de 60.

Mais cela concerne aussi les salariés précaires, auparavant il fallait cotiser 4 mois dans les 18 derniers, il faudra désormais cotiser 6 mois dans les 22 derniers mois.

Tous ceux qui ne seront plus indemnisés basculeront à l'Allocation de solidarité spécifique (ASS) puis au RMI.

À cela s'ajoute la réforme programmée de l'ASS.



Un nouveau durcissement pour l'allocation de solidarité spécifique (ASS)

Cela concerne les demandeurs d'emploi de longue durée ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage (Unedic). Il s'agit d'anciens salariés, comptabilisant 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans précédant le chômage.

L'allocation de solidarité spécifique est un minima social. C'est une allocation différentielle plafonnée à 406,80 d'euros par mois, qui complète les revenus du ménage pour atteindre 949, 2 d'euros par mois pour une personne seule et 1.491,6 pour un couple.

Le gouvernement veut limiter à 2 ans cette allocation (3 ans pour ceux qui bénéficient déjà de l'ASS), auparavant sans limite de temps. Son montant sera réduit pour les plus de 55 ans qui pourront conserver le bénéfice de l'ASS sans limitation mais perdront les majorations de 40 %.

<p>Actuellement : 420.000 bénéficiaires de l'ASS 1/3 perçoit l'allocation depuis plus de 5 ans. 1/10 depuis plus de 10 ans.</p>

Cette réforme représenterait 150 millions d'euros d'économies sur 1,9 milliards d'euros en 2004 (à partir du 1^{er} juillet 2004). Elle économiserait 500 millions en 2005. Elle ferait sortir 130.000 personnes du dispositif à partir du 1^{er} juillet 2004.

Nombre d'allocataires vont se retrouver au RMI-RMA, Fillon a accepté de ne pas faire passer au préalable par le RMI les anciens titulaires de l'ASS, il envisage de leur ouvrir plus largement l'accès au contrat initiative emploi (CIE).

Il considère que certains chômeurs se sont installés dans l'assistance « inconsciemment souvent, consciemment parfois ». Il faudrait donc les responsabiliser.

Les chômeurs exclus de l'assurance chômage seront basculés à l'ASS, puis au RMI-RMA. La réduction des dépenses d'indemnisation et de minima sociaux est présentée comme le moyen de les obliger à faire eux-mêmes l'effort de retour à l'emploi. ■

Indemnisation du chômage et aides véritables au retour de l'emploi

❶ Amélioration radicale de l'indemnisation du chômage. Mener la bataille pour sortir du Pare et élaborer une autre construction.

Bilan du Pare et des réformes 2002 – 2003 qui aggravent considérablement les difficultés des chômeurs.

Il conduit à une « *contractualisation* » individuelle entre le chômeur et l'Unedic, fait reporter les économies sur les dépenses d'indemnisation sur les chômeurs en contraignant au « *retour à l'emploi* » précaire. Les inégalités entre les chômeurs sont renforcées assurance/assistance chômage/RMI. Les formations sont des formations courtes d'adaptation rapide aux emplois ne permettant pas une meilleure qualification et une reconversion de progrès.

Le Pare institutionnalisé la réduction des effectifs de chômeurs indemnisés et la montée des travailleurs pauvres.

Propositions immédiates de luttes et de constructions.

Sortir du Pare et des réformes durcissant les conditions d'accès et les durées d'indemnisation (Unedic, ASS).

Travailler au rassemblement entre Rmistes, chômeurs (ASS), chômeurs (assurance chômage) au rassemblement entre chômeurs et salariés.

Prendre une grande initiative d'écoute et de travail avec les associations de chômeurs, pour monter les résistances et les alternatives.

Monter des batailles au plus près des bassins d'emploi.

Réintégrer un plus grand nombre de Rmistes et de chômeurs dans le régime d'assurance chômage.

Supprimer la coupure assurance/assistance.

Aller vers un système réuniifié. Rétablir l'égalité et les droits des chômeurs.

Améliorer radicalement l'indemnisation des chômeurs.

– Supprimer définitivement l'allocation unique dégressive c'est-à-dire le principe de dégressivité des droits à l'indemnisation du chômage, ce qui implique de pérenniser et de financer cette suppression.

– Agir à la racine pour s'opposer aux licenciements dits pour motif économique et donner de nouveaux droits aux salariés pour effectuer des contre-propositions afin de maintenir et de développer l'emploi.

– Mieux indemniser les précaires, accroître la période de référence pour les droits à l'indemnisation pour ceux qui empilent de courte période d'emplois précaires.

– Pénaliser la montée des emplois précaires par une modulation du taux de la cotisation patronale, celui-ci serait d'autant plus élevé que les entreprises multiplient les emplois précaires au détriment des emplois à temps plein.

– Agir pour la transformation des emplois précaires en emplois stables.

– Agir pour de nouveaux droits à la transformation des emplois temps partiel en des emplois temps plein.

Pour les jeunes de 18 à 25 ans, une allocation autonomie-formation en commençant par les plus modestes. Pour les 20% les plus défavorisés, une allocation jeunesse isolé proche du niveau du RMI. Réhabiliter le rôle de l'allocation d'insertion. Monter un accompagnement social avec un tuteur pour une insertion des jeunes dans l'emploi.

❷ Un système d'aide au retour à l'emploi y compris par la formation choisie :

– Garantir le libre choix de l'emploi ou (et) de la formation. Mettre en avant le droit de refus pour motif légitime.

– Renforcer le rôle du service public de l'emploi pour l'appréciation de la conformité des emplois proposés aux qualifications, aux rémunérations antérieures, au choix des intéressés, avec la participation démocratique



des intéressés et des droits nouveaux d'intervention dans ce domaine, notamment pour les reclassements.

- S'opposer à la privatisation de l'ANPE, lutter pour de nouveaux moyens en personnels, en formation de ces personnels et en financements. Pour qu'elle puisse s'acquitter de sa mission d'aide aux chômeurs pour une insertion dans l'emploi qualifié
- Instituer une nouvelle obligation pour les entreprises et les administrations privées et publiques d'offrir des emplois stables en quantité et en qualité. Travailler le volet insertion dans l'emploi du RMI.
- Établir un système d'aide personnalisée pour le retour à l'emploi (primes, transport gratuit, aide au logement, validation des acquis, formation valorisante, plutôt qu'un système fondé sur les sanctions et sur la culpabilisation).

Augmenter considérablement les dépenses pour la formation, d'où la nécessité d'une refonte des institutions, de constructions nouvelles, de nouveaux partenariats, avec des financements nouveaux. Se servir des élections régionales comme tremplin pour obtenir des engagements forts sur ces questions.

- Contrôle démocratique sur les bilans de compétence, sur les formations proposées et leurs débouchés en emploi, avec la participation des intéressés, sur l'utilisation des fonds visant la formation et l'emploi.

③ Réformer le financement du système d'indemnisation du chômage et de retour à l'emploi

- Garantir des moyens de financement accrus pour faire face aux besoins nouveaux d'indemnisation du chômage et de retour à l'emploi notamment par la formation. Cela implique la rupture avec la suppression des cotisations patronales et la montée de la fiscalisation reportée sur les seuls ménages. On pourrait au contraire accroître les financements à partir d'une modulation des taux de cotisations patronales de telle sorte que les entreprises qui licencient payent plus, alors que les, entreprises qui, sous contrôle de l'intervention des salariés, maintiennent et développent l'emploi seront assujetties à des taux de cotisation plus bas.

En outre, on instituerait une cotisation sur les revenus financiers des entreprises qui actuellement ne sont pas soumis aux prélèvements sociaux pour les inciter à utiliser les fonds pour l'emploi et non pour les marchés financiers.

- Contrôle efficace et démocratique de l'utilisation des fonds publics affectés à la formation ainsi que des aides publiques (exonération de cotisations patronales, etc.) censées favoriser l'emploi.
- Transformer les exonérations de cotisations patronales en aides par des prêts bonifiés pour des crédits nouveaux permettant aux entreprises de développer l'emploi.

- Agir à la racine pour développer et maintenir l'emploi Travailler le volet insertion du RMI, ce qui implique de nouveaux montages au plus près des bassins d'emploi, ainsi que des financements pour accroître l'offre d'insertion.

④ Nouvelles institutions, nouveaux droits et pouvoirs, créativité nouvelle par la construction d'un système de sécurité d'emploi et de formation

- Transformer la structure et la gestion de l'Unedic, instaurer des élections, assurer la représentation de tous les syndicats (FSU, SUD etc)...Ainsi que les représentants des chômeurs et de leurs associations.
- Réforme du système d'indemnisation du chômage et de gestion des fonds sociaux du chômage et du retour à l'emploi à partir d'une démocratisation profonde des Institutions, créer de nouveaux partenariats UNEDIC, ANPE, organismes de formation, élus, responsables des collectivités territoriales, entreprises, syndicats et associations.
- Réhabiliter les critères de service public, le rôle de l'ANPE.
- Droits nouveaux d'intervention des salariés, des chômeurs~ des élus et des populations. Représentation des associations de chômeurs, un rôle accru depuis les bassins d'emploi.
- Droits nouveaux des salariés pour agir de façon suspensive contre les licenciements et pour des propositions alternatives en matière d'emploi

Construire un nouveau système de sécurité d'emploi ou (et) de formation permettant une continuité de droits et de revenus relevés.

- Favoriser l'accès à l'emploi et à la formation choisie et non l'institutionnalisation de la précarité.
- Dépasser le marché du travail actuel et sa régulation par le chômage, préserver la souplesse sans les maux du chômage, par la mise en formation choisie, au lieu de passer par le chômage

Construire une sécurité nouvelle d'emploi et de formation ce serait construire un nouveau système aussi novateur que le système de Sécurité sociale de 1945 – 46 mais correspondant aux besoins de la sortie de la crise actuelle.

- Dépasser le dit « *plein emploi* » d'autrefois qui tablait sur un taux de chômage de 4 à 5% et ne concernait que l'emploi des hommes et ne s'intéressait pas à la qualité des emplois.
- Construire une sécurité de progrès dans une mobilité ascensionnelle et choisie à partir de la formation.
- Assurer à chacune et à chacun un bon emploi, une bonne formation, avec de bons passages entre eux, maîtrisés par les intéressés eux-mêmes, avec des financements mutualisés. ■ C.M.

Critique du RMI et aggravation par la réforme du RMI

Le RMI troisième composante de l'indemnisation du chômage

Les chômeurs qui ne sont plus indemnisés par l'UNEDIC basculent à l'Allocation de solidarité spécifique. Ceux qui ont épuisé leurs droits (cf. la réforme de 2003) sont contraints au RMI, dernier filet de sécurité, en fait un filet qui maintient dans l'insécurité.

Les minima sociaux. Il y en a huit : minimum vieillesse ; allocation veuvage ; allocation d'insertion ; allocation aux adultes handicapés (AAH) ; allocation invalidité ; allocation de solidarité spécifique (ASS) ; allocation parent isolé (API) ; RMI

Trois millions de personnes sont concernées, 6 millions avec les ayants droit. Il y a un million de Rmistes, 2 millions avec les ayants droit vivant du RMI.

Les travailleurs pauvres

Près de 2 millions, ce sont ceux qui ont un emploi (précaire ou à temps partiel), et qui vivent en dessous du seuil minimum de pauvreté. Celui-ci est défini en France à moins de 50 % du revenu médian (3.500 francs en 1996 pour une personne seule). Aujourd'hui on le situe autour de 3700 à 3.800 francs par mois, environ 575 euros mensuel. Il faut noter que cette évaluation est inférieure au seuil de pauvreté défini dans les autres pays de l'Union européenne soit moins de 60 % du revenu médian.

Ces minima sociaux sont accusés par la théorie libérale, par les sociaux libéraux d'être désincitatifs au travail. Si l'écart entre le RMI et le salaire est considéré comme insuffisant, c'est en réalité parce qu'on estime que le RMIste ne peut être « insérable » que sur des emplois précaires à temps partiel, peu rémunérés. On glisse ainsi vers une norme d'emploi égale (au mieux) au SMIC à mi-temps.

En réalité, il n'y a pas du tout « excès » des minima sociaux. En 1988, le RMI s'élevait à 60 % du SMIC, il atteint aujourd'hui seulement 40 % du SMIC.

Critique du RMI

- le dispositif est familialisé et non individualisé, ce qui signifie que l'accès à un emploi et à un revenu du conjoint fait disparaître les droits au RMI.
- l'interdiction du RMI pour les jeunes de moins de 25 ans (sauf s'ils ont un enfant)
- interdiction aux étrangers n'attestant pas 3 ans de présence sur le territoire.
- le montant : 411,70 euros pour une personne seule, 617,55 pour un couple.

Après abattement du foyer logement :

- 362,30 pour une personne seule
- 518,70 pour un couple.

Limites du volet insertion du RMI :

En janvier 1998 parmi les allocataires du RMI au 31 décembre 1996 (1) :

- 26% avaient un emploi ou un stage rémunéré,
- 57% étaient chômeurs et recherchaient un emploi,
- 23% étaient inactifs.

Parmi ceux qui avaient un emploi ou un stage rémunéré :

- 1/4 étaient en CDI (mais souvent à temps partiel et à basse rémunération),
- 1/4 étaient en CDD ou intérim,
- 1/3 en emplois aidés (CES, CEC) ou en stage rémunéré.

Parmi les allocataires du RMI au 31 décembre 1996, encore au chômage en janvier 1998, seulement 16% travaillaient 9 mois plus tard.

Parmi ces derniers :

- 38% étaient en emploi aidé (CES etc.) ou stage rémunéré,
- 27% en CDD ou intérim,
- 19,5% en CDI.

Trois quart des demandeurs d'emploi au RMI déclarent avoir été limités dans leurs recherches d'emploi par des contraintes financières (transports, téléphone, courrier, achat de vêtements, problème de garde des enfants, santé).

40% des allocataires déclarent n'avoir jamais signé de contrat d'insertion sociale ou professionnelle.

43% des allocataires du RMI déclarent avoir signé un ou plusieurs contrats d'insertion.

Neuf signataires sur dix déclarent qu'au moins un de leurs contrats prévoyait la recherche d'un emploi.

La moitié des signataires mentionnent également la recherche d'un stage de formation ou d'une activité d'insertion.

Contradictions entre la volonté d'emploi (et de formation) et la faiblesse des mesures pour y accéder. La défaillance des formations, la non implication des entreprises à des programmes d'insertion etc. constituent un obstacle majeur.

Le contrat d'insertion professionnelle favorise la sortie du RMI par des emplois aidés style CES mais n'augmente pas sensiblement les chances d'accéder aux emplois du secteur marchand, notamment à temps plein. Ce sont finalement les caractéristiques individuelles de départ (âge, qualification, santé) qui jouent le rôle le plus déterminant, on insère les plus « employables ».

En janvier 1998 parmi les titulaires du RMI au 31 décembre 1996 ayant un emploi : 34% étaient payés à 50% du SMIC (particulièrement les CES). On doit noter la très grande insuffisance de la formation continue adaptée à ces publics qui se surajoute à l'insuffisance de la formation initiale.

Les chances de sortir du RMI, pour un CES, augmentent pour ceux qui ont contractualisé uniquement pour l'accès à l'emploi.

Les efforts d'insertion sont tournés vers les CES. Les allocataires qui s'adressent à l'ANPE sont traités comme un public prioritaire pour les emplois aidés.

Les Missions locales, vers lesquelles sont orientés les jeunes allocataires du RMI en difficultés, proposent essentiellement des emplois aidés. Pour les allocataires les plus anciens, dès lors qu'ils n'ont pu sortir rapidement du dispositif, ils sont refoulés vers les secteurs les plus précaires de l'emploi. Les allocataires qui ont été plusieurs fois au RMI ont plus de chances d'avoir signé un contrat d'insertion portant sur les différents objectifs. Les stages de formation sont dans l'état actuel une formule peu valorisée, les allocataires préférant l'accession à l'emploi. Pour les jeunes diplômés, le RMI est une aide financière à la recherche d'emploi, et en général ils recherchent eux-mêmes, l'accès à un emploi marchand qualifié.

Pour les jeunes en situation précaire, le RMI fait suite à un parcours scolaire chaotique, et à des difficultés d'insertion professionnelle. L'allocation constitue un revenu de subsistance, couplé parfois avec des missions d'interim ou des stages rémunérés de courtes durées. Plus un allocataire a passé de temps au RMI, plus ses chances d'en sortir semblent diminuer. ■ C. M.

1. Cf *Economie et Statistiques* n° 346-347, 2001 « Le RMI treize ans après : entre redistribution et incitation », ainsi que P. Boccard « Une sécurité d'emploi ou de formation ». Le Temps des Cerises. Troisième chantier, pp. 79-88.

RMI-RMA ou insertion véritable dans l'emploi ?

Catherine Mills

Au motif de la critique du RMI (limite de l'insertion), la réforme proposée par Fillon est dominée par l'hyper libéralisme. Il s'agit avant tout de peser pour limiter les dépenses, tandis qu'on accroît la prétendue responsabilité des RMistes dans « l'insertion », qu'on instaure des divisions entre différentes catégories de chômeurs, les « employables » devant se plier à la surenchère à la baisse du coût du travail et du droit social.

Une réforme hyper-libérale

1). La décentralisation de la gestion de l'allocation du RMI aux départements (Conseils généraux). Les présidents de Conseil général se verront confier le pilotage de l'ensemble RMI-RMA au lieu des Commissions locales d'insertion (CLI). Ils pourraient décider de la radiation comme de l'admission dans le système. Les Commissions locales d'insertion perdent leurs compétences concernant l'examen des situations individuelles, au détriment de la proximité avec les intéressés. On risque de voir se développer une logique d'aide sociale et de clientélisme, avec de fortes inégalités entre les départements, un renforcement de l'arbitraire et de la bureaucratie.

La question du financement au centre

De lourdes menaces pèsent sur les finances des départements avec en perspective la réalisation d'économies sur le dos des allocataires. Les départements les plus pauvres vont être écrasés en fonction du nombre de Rmistes (l'écart pouvant être de 1 à 8). Des péréquations financières auraient été indispensables pour éviter le renforcement des inégalités entre départements. Or elles ne sont pas prévues.

Contrairement à ce que prétend Fillon, l'insuffisance organisée du financement contribuera à diminuer l'offre et les moyens de l'insertion. Les départements n'auront pas une obligation suffisante de financer des crédits d'insertion - même si on a rétabli leur obligation d'y consacrer 17% qui avait disparu dans les textes précédents - mais c'est bien peu. Les inégalités risquent de s'accroître au détriment des publics les plus fragiles ne pouvant défendre leurs droits. La récupération sur les successions, notamment en zone rurale va exercer un effet d'éviction et de dissuasion.

La composition du Conseil départemental d'insertion est floue et confiée au Conseil général au détriment des partenariats nécessaires avec l'État, la région, la commune.

2). le Contrat d'insertion- Revenu minimum d'activité (CIRMA).

Ce serait un contrat de travail d'une durée déterminée de six mois, renouvelable deux fois, proche des CES, mais avec des aspects gravement dérogoires à la notion de salaire et du Code de la sécurité sociale. Il s'adresse aux

bénéficiaires du RMI, recevant celui-ci depuis plus de deux ans (1) (300 000 personnes). Il serait mis en place par une convention entre un employeur et, non plus l'État, mais un Conseil général. La durée hebdomadaire du travail serait de 20 heures et cela concernerait non seulement le secteur non marchand, comme pour les CES, mais aussi les employeurs du secteur marchand.

Une « aide » pour les employeurs

L'employeur recevrait une aide du Conseil général égale au montant du RMI de base pour une personne diminué du forfait logement (326,3 euros). Les employeurs du secteur marchand seraient exonérés de charges patronales, prises en charge par l'État.

Une zone de sous-droits

La rémunération versée n'est pas vraiment un salaire. L'employeur verserait la différence entre le SMIC à mi-temps pour 20 heures et le montant du RMI. Seule la part versée par l'employeur au-delà du montant du RMI est considérée comme un salaire. Les cotisations sociales ne sont calculées que sur cette partie. Cela constitue une rupture du principe d'égalité et c'est donc inconstitutionnel. Les « bénéficiaires » sont condamnés à un sous-contrat, privés d'une partie des droits liés au contrat de travail. En outre, ils ont même interdiction de travailler pendant leur second mi-temps. Cela met en cause les formules d'intéressement permettant de cumuler pour un temps le minimum social et une reprise d'activité à mi-temps. Là aussi, c'est discriminatoire et contradictoire avec le principe de gain monétaire lié à la reprise d'activité.

De plus, il y aura réduction de l'assiette de cotisations sociales et renforcement du démantèlement du droit du travail et de la sécurité sociale.

Cela va contribuer à réduire les droits à la retraite et au chômage. Ainsi un an de RMA ne permettra de valider qu'un trimestre pour la retraite.

On aboutit à la construction d'une zone de sous-droits, de sous-rémunération associée au contrat.

Une logique de Workfare

Le chômeur devra en rabattre sur ses exigences, au fur et à mesure que dure le chômage, finie « la norme d'emploi convenable ».

On entre dans une logique de workfare visant à obliger les

Rmistes à accepter n'importe quel emploi, à n'importe quelle condition, sous menace de radiation. Avec la mise en concurrence des salariés sur un même emploi, il y aurait substitution d'une main-d'œuvre moins chère. Le RMA sera moins rémunérateur que le RMI en raison de l'interdiction de cumul. Le Rmiste-Rmaste perdra 300 euros par mois, alors que l'entreprise sera aidée, y compris par les exonérations sur les bas salaires et pourra utiliser une main-d'œuvre au rabais, ce qui renforcera la flexibilité à la baisse de tous les salaires. On vise ainsi à mettre en concurrence les pauvres entre eux, les CI-RMA concurrenceront les emplois tenus par les CES ou autres contrats. Le gouvernement et ses ministres parlent de réhabiliter la « valeur travail » alors que se multiplient les plans sociaux et qu'ils « proposent » des contrats à mi-temps pour la moitié du SMIC, quels que soient les salaires pratiqués dans la profession.

Tandis que l'employeur participera au contrôle, adressera au référent de l'allocataire une attestation de son activité tenant lieu de contrat d'insertion. ■ C. M.

L'entreprise pourra employer à temps partiel des salariés pour un coût entre 2,7 et 3,4 euros de l'heure, entre 15% et 30% du prix normal de l'heure de travail.

Coût réel payé par l'employeur pour l'embauche d'un Rmiste-Rmaste : 183 euros par mois. C'est la différence entre le montant du Smic à mi-temps (pour 20 heures de travail) et le RMI (moins le forfait logement) que lui versera le Conseil général.

1. Lors du débat à l'Assemblée nationale, il semble que cette durée ait été réduite à un an.

Contre le discours et les pratiques de « la remise au travail » des chômeurs au moyen d'emplois flexibles, contraignants et mal rémunérés, des expériences locales, forcément limitées tentent de démontrer que d'autres choix sont possibles.

Les forums pour l'emploi

En Ile de France, des villes (Paris, Ivry, Vitry, Bagnolet ...) se sont mobilisées récemment pour activer le retour à l'emploi rapide de salariés au chômage depuis moins d'un an, en fondant leur travail sur les besoins de recrutement non satisfaits dans les entreprises locales, au regard des qualifications des chômeurs. Ces forums, véritables plates-formes d'entreprises offreuseuses d'emplois et de services publics et privés mais aussi d'institutions habituellement réservés au chômeurs, représentent un véritable « bouquet de ressources dynamiques et immédiatement disponibles ». Ainsi se trouvent regroupés et mobilisés sur un lieu unique, autour des entreprises locales, les services de l'ANPE, des Missions Locales, de l'AFPA, des GRETA, de la DDTEFP, les chambres consulaires, et parfois les universités. L'effet de proximité, la mobilisation et l'accès facile et direct de l'ensemble de ces acteurs locaux de l'emploi, démultiplient l'efficacité des services habituellement proposés aux chômeurs. Le bilan de ces actions locales est de ce point de vue tout à fait éloquent en terme de fréquentation de l'événement, et de résultats (nombre d'entretiens accordés sur place, de RV pris, de contrats signés).

Ces tentatives montrent bien qu'il est possible de proposer de vrais emplois correctement rémunérés adossés à des formations (quand cela est nécessaire). Renoncer à cet objectif c'est forcément s'inscrire dans une spirale négative qui tend vers des politiques de bas salaires et d'emplois flexibles prônés par l'ensemble du patronat européen sous le prétexte que la mondialisation de l'économie est contradictoire avec une certaine idée de la sécurisation de l'emploi.

Le « Pôle Maintenance » de l'ARESA (Association pour le redéveloppement économique de la Seine Amont)

Cette initiative soutenue par les villes, l'Etat (DDTEFP), les ASSEDIC, LES GRETA, les entreprises locales et leurs syndicats, est partie du constat de l'existence d'un réservoir de main d'œuvre industrielle composé des ex salariés des entreprises délocalisées ou démantelées, pour l'essentiels chômeurs de plus ou moins longue durée. Il

s'agit le plus souvent d'hommes âgés de 40 ans et plus, même si les actions entreprises ont intégré un faible pourcentage de jeunes des Missions Locales.

Par ailleurs, au regard de cette main d'œuvre disponible, la forte urbanisation du territoire, et la présence d'un tissu conséquent d'entreprises, constituent un potentiel de développement de la maintenance immobilière, informatique, des systèmes de climatisation, des transports ... qui forment le marché de la maintenance.

Deux objectifs principaux ont été fixés au Pôle Maintenance :

- Faciliter le recrutement et la formation du personnel exerçant dans les métiers de la maintenance,
- Soutenir le développement économique des entreprises exerçant des activités de maintenance par leur mise en réseau et l'apport de services.

Trois formations ont été financées par les ASSEDIC dans le cadre des dispositifs du PARE. :

1. Ouvrier polyvalent du bâtiment (15 stagiaires)
2. Agent de maintenance de chaudières à gaz (27 stagiaires entre 2002 et 2003)
3. Techniciens de maintenant informatique (15 stagiaires). Cette dernière formation a été réalisée en coopération avec une école d'ingénieurs et sa « Junior Entreprise ».

Les résultats sur le retour à l'emploi, bien qu'honorables (70 % environ), pointent les aspects d'une efficacité en demie-teinte. Ces aspects sont liés à l'impressionnant dispositif des acteurs locaux mobilisés et des moyens mis en œuvre confrontés au marché de la maintenance, insuffisamment cerné en amont d'une part, puis à la cible des chômeurs ayant peu de formation d'autre part. Si ces actions devaient être reconduites, le ciblage des chômeurs par rapport aux pré-requis pour l'entrée en formation, et le marché seraient des points à travailler davantage. Cependant, les employeurs engagés à l'origine du projet le sont restés jusqu'à son aboutissement, et le retour à l'emploi de 40 personnes dans des emplois qualifiés, reconnus et rémunérés correctement, est à mettre à l'actif de cette action fortement volontariste. ■ G.T.

Favoriser l'insertion des Rmistes dans l'emploi

Se battre pour le retrait de cette loi scélérate. La volonté de l'État de se désengager vise à contraindre les départements tout particulièrement les plus pauvres à dégonfler les statistiques des Rmistes. L'effort d'insertion devient la responsabilité des pauvres eux-mêmes à partir d'une flexibilisation forcée à la baisse du coût du travail. Alerter d'urgence sur ce texte, organiser les résistances et les rassemblements entre salariés, chômeurs, Rmistes et leurs associations, populations, élus ... et travailler aux propositions alternatives.

Critique du revenu minimum d'existence, un tel projet même avec des droits relevés institutionnaliserait la pauvreté. On renoncerait définitivement à l'insertion dans l'emploi stable, rémunéré et qualifié à partir d'une formation choisie. Son financement serait conditionné à la régression de toute la protection sociale reporter sur l'accroissement de l'impôt sur les revenus des salariés considérés comme des nantis. Il ne s'attaquerait pas à la finance, au profit, aux critères des gestions des entreprises visant la rentabilité financière et non l'emploi.

Quelles propositions alternatives aux plans libéraux ?

1) Objectifs sociaux

Accroître le RMI et les autres minima sociaux, ce qui d'ailleurs contribuerait à stimuler la consommation et donc la croissance.

Développer l'offre d'insertion dans l'emploi, à la hauteur des besoins.

Cela passe aussi par des aides à l'insertion sociale (logement, transports gratuits, santé ...).

Cela nécessite des moyens renforcés en personnel en quantité, en qualité (formation), notamment au niveau du service public de l'emploi, pour les entretiens individualisés avec les Rmistes, l'écoute de leurs propositions, un montage avec les institutions compétentes, des formations adaptées, choisies, développées et efficaces. Cela exige un essor sans précédent du rôle de la formation pour un retour véritable à un emploi stable, rémunéré, de qualité. Le volet insertion du RMI doit être effectivement considérablement développé.

Cela implique évidemment une responsabilisation sociale accrue des entreprises et des administrations dans la création et le maintien de l'emploi, et dans les reclassements véritables.

Un contrôle démocratique des fonds publics dits pour l'emploi et la formation, y compris des fonds visant à l'insertion des Rmistes. Un rôle accru des Régions en matière de formation continue implique des branchements avec les autres institutions et entreprises, à tous les niveaux, sensées travailler sur l'offre d'insertion dans l'emploi, notamment à partir de la formation. Cela exige aussi de veiller aux débouchés des formations sur des emplois de qualité.

2) Droits – pouvoirs – institutions nouvelles – partenariats à construire

Agir pour maintenir et développer les liens de proximité entre les Rmistes et les institutions de proximité, notamment au niveau de la commune, le rôle des CLI (commissions locales d'insertion). Ce niveau est plus proche des intéressés eux-mêmes, des travailleurs sociaux, des associations. Il faut travailler à ce niveau pour rassembler, renforcer les liens avec les associations de chômeurs et de précaires, travailler à l'expression et à la représentation propres des Rmistes.

Exiger une péréquation entre les départements en fonction du nombre de Rmistes, accroître les financements, en particulier les moyens et les obligations de l'insertion, pour les départements, notamment les plus pauvres.

Imposer un contrôle démocratique sur la composition du CDI (Conseil départemental d'insertion). En effet celle-ci est à la discrétion du président du conseil général dans la nouvelle loi.

Imposer des critères et des objectifs sociaux et économiques afin d'éviter une sélection et une élimination des Rmistes faute de moyens de financement.

Exiger un CDI représentatif de l'ensemble des acteurs et des sensibilités, afin que les Rmistes puissent être entendus et défendus (diversité des acteurs, travailleurs sociaux, élus et responsables au service de ces publics en difficulté, associations, notamment associations de chômeurs, représentants d'administrations publiques, élus dans leur diversité, syndicats, etc, entreprises où se ferait l'insertion). Dans les différentes institutions, renforcer les droits et pouvoirs des chômeurs, des Rmistes, des salariés. Partir de leurs propositions. Renforcer leurs pouvoirs, leur expression propre, la possibilité d'être défendus au sein de l'ANPE, des institutions d'indemnisation du chômage, ou de gestion des fonds du RMI et de l'insertion, dans les institutions de formation...

3) Financements

Exiger avant l'application de la loi, l'affectation des moyens de financement aux départements qui ne peuvent faire face à cette responsabilité écrasante.

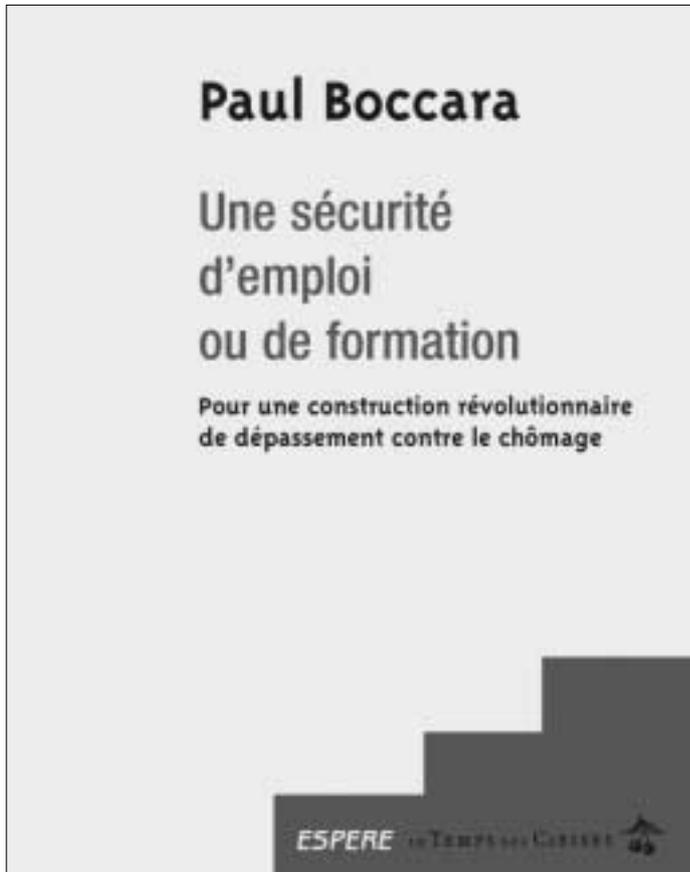
Développer et renforcer les financements. Une contribution de solidarité prélevée sur une partie de cette cotisation nouvelle que nous voulons instituer sur les revenus financiers des entreprises et qui pourrait être affectée au financement du RMI et de l'insertion (notamment à partir de la formation).

Tandis que la modulation du taux de la cotisation patronale tendrait à pénaliser les entreprises qui fuient dans les licenciements, le recours excessif aux emplois précaires, la course aux placements financiers. A l'inverse il s'agit d'inciter à la création d'emplois stables et bien rémunérés, ce qui du même coup accroîtrait la rentrée de ressources nouvelles permettant de faire face à la lutte contre l'exclusion et pour une insertion dans l'emploi.

Refuser le désengagement de l'État, exiger les moyens de financement pour que les institutions concernées (région, département, commune) puissent faire face aux besoins de financement dans la lutte contre la pauvreté et pour une insertion véritable.

Cela implique aussi de nouveaux moyens des financements pour un rôle tout à fait nouveau de la formation continue, pour ces publics en difficulté. La cotisation patronale devrait être accrue pour une prise en compte beaucoup plus conséquente des besoins de financement de la formation continue avec un reversement aux institutions de formation dont le caractère public et social devrait être accru.

Cela impliquerait aussi un rôle tout à fait nouveau des crédits, avec des prêts bonifiés et des taux d'intérêt d'autant plus bas que les entreprises programment des investissements centrés sur le développement des emplois, des salaires et des formations efficaces. Des batailles devraient aussi être menées au niveau européen notamment pour exiger que la BCE, à partir d'interventions démocratisées, vise l'emploi et la formation qualifiante, avec des taux d'intérêt abaissés lorsque les entreprises programment des investissements centrés sur le développement des emplois et des formations qualifiantes. ■ C. M.



Un livre fondamental pour la rentrée sociale et la nouvelle période politique

Les enjeux de l'insécurité sociale, du chômage massif durable et de la précarité sont au cœur de notre époque. Les insuffisances des réponses apportées par les partis de gauche, toutes les forces politiques et le mouvement social lancent des défis de créativité.

Le projet de Sécurité d'emploi ou de formation (SEF) se propose d'y répondre par une construction d'ensemble radicalement novatrice et des avancées immédiates. Il vise un projet de société et de civilisation, comme jadis la Sécurité sociale, et même de façon plus ample et plus audacieuse. Il s'agit d'assurer à chacune et à chacun un emploi ou une formation, avec un bon revenu et des passages de l'un à l'autre maîtrisés par les intéressés. On supprimerait et dépasserait le chômage dans une mobilité de promotion. Ce projet inspire déjà des expériences et des avancées de la loi en France.

L'ouvrage concerne, à la fois, les grands débats économiques et politiques sur les réponses au chômage et de multiples chantiers de construction partant des diverses situations concrètes. Il comprend 3 parties.

- La première, intitulée *Le projet et ses caractères*, considère notamment ses éléments caractéristiques :
 - Technologie
 - Au-delà du plein emploi
 - Sécurité
 - Dépasser
 - Activités
 - Discriminations(hommes/femmes, immigrés,...)
 - Financements
 - Pouvoirs
- La deuxième partie, intitulée *Des chantiers de construction*, examine 12 chantiers :
 - Précaires
 - Jeunes
 - RMI
 - PARE
 - Licenciements
 - Fonds publics
 - Temps de travail
 - Formation continue
 - Formation et autonomie
 - Territoires
 - Union européenne
 - Monde
- La troisième partie, intitulée *Réformes conservatrices ou dépassement révolutionnaire du marché du travail*, examine les 3 dimensions d'une construction systématique novatrice :
 - **Rotation** : rotation entre emploi et formation. Au-delà du plein emploi et du revenu d'existence .
 - **Pouvoirs** : nouveaux pouvoirs et éradication du chômage. Au-delà d'une continuité de droits et de nouveaux statuts .
 - **Régulation** : régulation de la sécurisation de l'emploi et de la formation. Une régulation économique mixte avec prédominance de l'efficacité sociale sur la rentabilité financière.

Cet ouvrage sera en vente à la Fête de l'Humanité au prix de 19 euros. Il peut être commandé à *Economie et Politique*

Bon de commande

Nom : Prénom :

Adresse :

Ville :Code postal :

Règlement à l'ordre d'Economie et Politique - 2, place du Colonel Fabien - 75019 Paris

2 Chantier

S'opposer aux licenciements avec des pouvoirs suspensifs et de contre-propositions des CE, des travailleurs et de leurs organisations, des arbitrages publics sur les négociations sur ces contre-propositions

Cela concerne des obligations de suspendre les suppressions d'emplois pour permettre aux salariés, aux citoyens, aux élus d'examiner les causes réelles des difficultés annoncées par les directions d'entreprises, de faire d'autres propositions baissant d'autres coûts que le « coût du travail », cherchant d'autres financements. Cela vise aussi un nouveau droit social permettant des arbitrages à partir de ces propositions. Cela concerne également des mesures pour s'opposer aux délocalisations, aux fermetures de sites et licenciements particulièrement – mais aussi dans tous les autres cas – lorsque le groupe annonce des bénéfices. Cela suppose que l'on réclame des pouvoirs réels pour être informés à temps mais aussi pour suspendre des décisions pour des contre-propositions visant à des maintiens d'emplois mais aussi à de bons reclassements, si nécessaires, avec des formations choisies, de nouvelles coopérations et des éléments de politique industrielle et de développements des services à partir des enjeux créés par les bouleversements des connaissances et la mondialisation. Développer des actions et des propositions sur la responsabilité sociale des grandes entreprises nationales publiques semi-publiques ou privées en matière d'emploi, de formation, de développement responsable et durable.

Licenciements, reclassements : L'exigence de nouveaux droits et de nouvelles institutions

Table ronde avec la participation de : Frédéric Boccara, économiste, membre du Conseil national du PCF ; Frédéric Bruggeman : Syndex, expert auprès des comités d'entreprise et Thierry Lepaon, secrétaire de l'Union départementale du Calvados de la CGT.

Economie et Politique : Quelles sont les faiblesses du dispositif français sur les licenciements et les reclassements des salariés ?

Frédéric Bruggeman : En 1989 la loi Soisson a rendu obligatoire – sous certaines conditions de seuil – la mise en œuvre de plans sociaux par les entreprises et la circulaire qui accompagnait cette loi affichait l'ambition d'inscrire un droit à la reconversion pour tous les licenciés économiques. Après 14 ans, on constate qu'il n'y a pas de droit effectif à la reconversion.

Les raisons :

1.- le dispositif français est mal bâti. la loi responsabilise l'employeur en lui créant l'obligation d'élaborer et mettre en œuvre un plan social. Mais elle lui donne aussi tout le pouvoir alors qu'il n'a aucun intérêt à ce qu'une alternative économique soit recherchée et que le reclassement effectif des salariés n'est pas sa priorité.

2.- Au cours de la restructuration les acteurs ne sont pas coordonnés.

3.- Il n'y a aucun suivi en France des restructurations, plans sociaux et processus de reclassement. Les résultats ne sont pas connus, les innovations ne sont pas capitalisées et on n'apprend donc ni des succès ni des échecs.

4.- Le système est extrêmement inégalitaire. L'accès à des congés de reclassement concerne les groupes de plus de 1000 salariés, le plan social les entreprises de plus de 50 et rien n'est prévu pour les petites entreprises de moins de 50. Les inégalités concernent aussi la nature des contrats (CDI ou CDD).

Thierry Lepaon : Ces questions sont particulièrement sensibles au moment où le chômage et la précarité explosent. Mais plutôt qu'à un déclin industriel, la multiplication de ces situations est due à une dégradation des conditions d'emploi dans l'industrie, avec une montée de la sous-traitance, l'automatisation et de la précarité. Le nombre de salariés dans l'industrie n'a guère diminué depuis dix ans si l'on y ajoute les services aux entreprises qui devraient être intégrés à ceux de l'industrie.

Par ailleurs, si les plans sociaux ont permis de limiter les plaies il y a quelques années, aujourd'hui cette voie est en échec. De par leur statut, seul 39% de salariés licenciés économiques ont droit à un plan social. On est aussi en

échec sur le plan social parce qu'on est aussi en difficulté sur la lutte contre la précarité et pour le « plein emploi ».

Enfin, aujourd'hui en recourant au dépôt de bilan pour restructurer les entreprises, les patrons n'assument plus leurs actes et veulent transférer sur la collectivité des responsabilités qui sont les leurs. Tous ces éléments me conduisent à dire qu'il faut aujourd'hui dépasser le plan social.

L'expérience de Moulinex, le plus grand dépôt de bilan des dernières années, a abouti au bilan suivant : un tiers des « Moulinex » a retrouvé un travail, mais 40 % de ce tiers dans des emplois moins attractifs et avec un salaire inférieur, un tiers a été transféré dans des mesures de type social. Le troisième tiers est en situation d'exclusion au regard du marché du travail. Voilà le bilan des cellules de reclassement de Moulinex.

L'autre volet de la convention a concerné la réindustrialisation en bassins d'emplois. Dans le cadre d'une convention de site, tous les acteurs qui auraient pu être mobilisés en amont de la restructuration, sont sollicités après coup. Depuis la commune jusqu'à l'État, toutes les collectivités dotent un Fonds pour tenter de répondre aux demandes des bassins d'emplois touchés par les licenciements. Pour Moulinex, sur les 102 millions d'euros disponibles, 50% des sommes ont été dépensés, mais seulement 10 % des objectifs d'emplois ont été créés. Et 15% de ces postes résultent de transferts de production venue d'ailleurs, des patrons profitant de cette aubaine pour recevoir des aides publiques.

Le plus grave, sans doute, est qu'une partie de ces fonds a été mobilisée pour tout autre chose que pour créer des emplois, ainsi sur Alençon, l'argent des « Moulinex » a été utilisé pour réhabiliter des immeubles.

Enfin, ces créations d'emplois, souvent déconnectées du reclassement des salariés ne bénéficient pas aux salariés concernés.

Frédéric Boccara : Dans la nouvelle phase, avec l'accélération des restructurations, la gravité du problème et l'échec des solutions dominantes (reconversion, reclassements,...) est patent. Un bilan officiel fait état de 36% d'échecs complets dans les reclassements au bout de 5 ans. Derrière cet échec c'est toute la logique de la rentabilité financière qu'il faut dénoncer. Il faut bien voir que derrière

les difficultés que les directions d'entreprises mettent spontanément en avant (technologie, marché...) ce sont les coûts financiers du capital (charges financières, amortissements, dividendes, ...) qui s'envolent dans la valeur ajoutée et on va ajuster en s'attaquant à la masse salariale. D'où problème, non seulement de licenciements et de qualifications, mais les cercles vicieux car, ce faisant on déprime la demande et on pèse sur l'efficacité productive. C'est cela la rentabilité financière. On retrouve cela sur le plan macroéconomique avec les 22 milliards d'euros d'exportations nettes de capitaux pour des placements financiers.

Face à cela, dans la législation il y a un potentiel –notamment depuis les amendements communistes de 1993 à la loi dite Aubry, qui vient durant la récession après la loi de 1989– pour passer d'une législation de réparation individuelle et de protection des salariés à une législation de promotion (reclassement, formation, anticipation, gestion promotionnelle prévisionnelle des emplois et des compétences).

Enfin, il faut aussi surmonter les illusions du « plein emploi » de la fin des années 90, réduisant la question aux aspects quantitatifs sans voir la crise du type d'emploi souvent sous qualifié, sous payé, précaire... Au cœur de cette insécurité sociale massive, et des immenses béances de formation, « d'insertion » et d'anticipation des compétences, des emplois et des activités, se situe le fait de ne pas s'être opposé à la logique des marchés financiers, dont on paie par exemple, les pots cassés concernant les fusions-acquisitions réalisées pendant la fin des années 90. Ce sont les profits accumulés et les crédits bancaires, voire un certain nombre de fonds publics qui ont alimenté cette course à la rentabilité financière.

Il y a donc une exigence d'autres objectifs pour la législation qu'un simple suivi, un accompagnement des salariés ou un affichage quantitatif de créations d'emplois, trop souvent récupérés comme accompagnement d'une logique d'ensemble rétrograde et, *in fine*, anti-sociale.

C'est pour y répondre que nous avançons l'idée d'une sécurité d'emploi ou de formation pour tous et donc d'une mobilité sans lâcher sur les activités, la valeur ajoutée et l'emploi, et donc sur la responsabilisation sociale des entreprises.

Il y a aussi un monopole des pouvoirs de décision, de suivi, et de coordination jusque sur les contenus des gestions qui ne sont pas partagés avec les salariés, ni non plus avec les populations, y compris les élus locaux. Cette idée de pouvoirs des comités d'entreprise et des bassins d'emploi est à pousser.

Enfin, pour réellement exercer ces pouvoirs il y a aussi le problème des moyens et celui de pouvoirs sur de tels moyens : il faut dénoncer l'absence de conditionnalités liées aux fonds accordés et le manque de suivi des objectifs poursuivis. Le bilan, c'est qu'en définitive, et malgré quelques cas d'exception, l'argent public et les institutions publiques sont instrumentalisés pour poursuivre la même logique de baisse des coûts salariaux et sociaux, d'accompagnement des désengagements d'activités et des licenciements. Mobiliser tout autrement tous ces leviers, forcer l'entreprise à mettre au pot tel est peut-être l'enjeu décisif de la phase actuelle.

Pour cela on peut s'appuyer tout particulièrement sur l'article 118 de la loi de modernisation sociale qui n'a pas été abrogé. Celui-ci invite les préfets à réunir l'employeur, les organisations syndicales, les élus pour examiner les moyens que l'entreprise qui licencie doit dégager pour contribuer

à la création d'activités et à des opérations de formation professionnelle.

Frédéric Bruggeman : L'utilisation du dépôt de bilan comme outil de restructuration découle d'une situation nouvelle : les entreprises, et pas seulement des plus grandes, ont choisi de s'organiser en groupe de sociétés et le nombre de groupes croît régulièrement et fortement. Or, le droit actuel ne s'applique qu'à l'entreprise définie comme la structure juridique. Les décisions se prennent donc à la tête du groupe mais s'appliquent dans l'entreprise (la filiale) qui est aussi le périmètre dans lequel sont confinés les comités d'entreprise. Il y a sur ce point précis, besoin de modifier le droit et déplacer les responsabilités de l'entreprise vers le groupe.

Frédéric Boccard : il y a une série d'expérimentations très riches, mais en même temps pris dans la logique d'ensemble, il y a une perversité : la tête de groupe, c'est le pouvoir du capital avec la remontée des ressources des filiales vers la maison mère, ressources qui ensuite manquent sur le terrain pour une réindustrialisation ou des reclassements effectifs. Certains travaux que j'ai menés à l'Insee montrent l'ampleur de ce mouvement (1).

Ces idées progressent comme le montre la pétition de 5 unions confédérales régionales d'Ile-de-France (CGT, CGC, UNSA, FO, FSU) qui, parmi 5 revendications, demande « un autre usage des ressources des entreprises avec la création d'un fonds régional de développement pour l'emploi et le contrôle des fonds publics ». En effet, ce n'est pas seulement au niveau de la législation que l'on peut traiter la question des groupes, mais aussi à partir du terrain avec l'exigence de pouvoir s'opposer à la logique de délocalisation de l'argent, du crédit et des profits des bassins d'emplois vers les holdings financiers. Il s'agit de maîtriser le mouvement de ces ressources.

E&P : Quelles propositions pour réformer le droit de licenciement et de reclassement ?

Thierry Lepaon : Dans les négociations sur l'emploi qui ont lieu actuellement avec le MEDEF, on discute sous le chantage du gouvernement qui menace les négociateurs de légiférer s'il n'y a pas d'accord. Or, sa révision de la loi sur la modernisation sociale nous indique dans quel sens il veut modifier cette loi-ci.

Aujourd'hui on voudrait nous retirer le droit de contester les raisons économiques. L'articulation entre le livre IV qui concerne le volet économique et le livre III sur le plan social est contestée. On voudrait cantonner les syndicats, les territoires et ses élus à l'accompagnement, mais sans jamais pouvoir contester la logique économique. Or, les moyens de pression sur les employeurs, ce sont les salariés et les populations dans les territoires.

Il y a aussi la question du politique et la façon dont on se renvoie la balle entre les niveaux nationaux, régionaux et locaux entre les élus nationaux et locaux qui d'ailleurs sont quelquefois les mêmes.

Il y a aussi des capitulations à remettre en cause comme celle qui considère que les règles économiques sont comme la loi de la gravité et ne se discutent pas, pour reprendre l'expression de Christian Pierret alors ministre de l'industrie à propos de Moulinex.

Nous sommes en échec sur la culture du plan social : avec les difficultés de la croissance et l'accélération des cycles on atteint les limites de ces dispositifs. Cela est encore

aggravé par l'absence de politique nationale voire européenne d'aménagement du territoire. Aujourd'hui les emplois qui se créent dans les bassins d'emplois sont en général de nature complètement différentes de ceux qui ont été supprimés et pour lesquels les salariés ne sont pas préparés.

Les propositions de la CGT présentées à la négociation avec le MEDEF, s'appuient sur la nécessité de prolonger le contrat de travail du salarié quelques soient les aléas économiques, sociaux et industriels avec une sécurité sociale professionnelle qui permet de maintenir le contrat de travail et de faire évoluer le salarié avec la formation en amont de la restructuration, pendant la restructuration tout en évitant la rupture du contrat de travail et dans la vie des salariés

Frederic Bruggeman: L'accompagnement social est insuffisant et il faut traiter à la fois l'économique et le social. Dans mon activité j'ai surtout une vision au niveau de l'entreprise. Il me semble qu'à ce niveau trois pistes se dégagent des expériences et innovations que les obligations créées par la loi de 1989 ont permises, malgré l'échec global déjà souligné.

La première est l'anticipation ce qui pose la question du temps : il y a un échec des réponses faites « à chaud ». Les problèmes sont difficilement solvables lorsque la direction annonce le projet de restructuration car il est déjà trop tard. Le temps de préparation du projet est un temps qui est généralement confisqué par les directions d'entreprises. La crise des années soixante-dix à obligé les entreprises à développer des outils de prospectives et d'anticipation (les plans, les budgets, les plans stratégiques...) mais il n'y a pas de partage de ces informations et de ses anticipations ni de débats autour.

Par ailleurs, nous sommes dans un monde plus incertain qu'il y a une trentaine d'années, et anticiper dans ce contexte signifie qu'il ne faut pas seulement essayer d'éviter les licenciements mais aussi se préparer à rebondir. Or les outils qui devraient permettre aux salariés de se préparer à des mutations technologiques ou économiques ne sont pas mis en place. C'est le cas de la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la conversion qui étaient pourtant dans la loi de 1989 et qu'il faut réactiver et renforcer. De ce point de vue il y a des dispositifs récents qui vont en ce sens comme la validation des acquis de l'expérience mis en place par la loi de modernisation sociale ou le récent accord sur la formation (qui instaure le DIF). Il faut que les entreprises incluent dans le leur plan de formation non seulement les formations qu'elles pensent utiles pour l'entreprise et son développement, mais aussi celles qui sont utiles pour le développement et la carrière professionnelle des salariés.

Deuxième voie : aujourd'hui une restructuration, c'est toujours une entreprise qui décide et des acteurs qui courent derrière. Il faut trouver le moyen d'organiser sérieusement des controverses autour des décisions qui sont prises.

Troisième voie : Il faut des outils spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Pour elles c'est sans doute au niveau territorial que peuvent se résoudre les problèmes en organisant la veille économique et la mobilité professionnelle au niveau du bassin.

Frédéric Boccard : il est vrai que le social et l'économie sont intimement liés, pas seulement pour que la logique sociale décline une logique économique dominante, intan-

gible et indiscutable. En effet, il peut y avoir débat sur l'argumentation économique comme sur l'anticipation qui doit permettre la connexion entre « l'économique » et le « social », par l'avancée de pouvoirs politiques aux acteurs sociaux. Mais le problème est qu'il manque d'espaces de débats et d'institutions pour les favoriser. Cette question de renforcer les pouvoirs proprement politiques, dans la société, du mouvement social est une des grande béances de la récente expérience de gauche.

Sur l'économique et le politique : l'expression de L. Jospin selon laquelle les Etats ne peuvent pas intervenir sur les entreprises signifie que l'économie est du ressort du patronat et cantonné à l'intérieur des entreprises, et que le politique fait le reste. C'est le refus de faire bouger l'organisation des pouvoirs telle qu'elle existe aujourd'hui. Cette conception est pourtant en dessous de ce qu'affirme la constitution française qui reconnaît, dans le préambule issu de 1946, le droit d'intervention (de « participation ») des salariés dans la gestion des entreprises. C'est s'enfermer dans des politiques d'accompagnement.

Ainsi on va traiter des questions comme celle de la pauvreté et de la misère ou même la formation sans lien à l'emploi, coupé de l'emploi et donc de la création de richesses – la valeur ajoutée. On est en train d'accompagner un gâteau qui se rabougrit. Parce que de nos jours c'est l'emploi et l'investissement pour l'emploi qui vont pousser la valeur ajoutée et des solutions dynamiques. En même temps, les choses ont bougé dans les mentalités sur la question de la formation. Les travailleurs savent que la formation dispensée dans le cadre des plans de conversion est trop souvent bidon, mais en même temps ils sont conscients qu'il y a un besoin énorme de formation. Voir la négociation sur le DIF.

Mais ce que mettent les entreprises comme efforts et comme ressources financières n'est pas au niveau. Tandis que les exigences de formation sont prises en positif aujourd'hui dans les actions. Montent aussi les exigences de continuité dans la mobilité et donc de sécurité. Je suis d'accord avec l'idée de la continuité du contrat de travail parce qu'il faut responsabiliser des employeurs, mais en même temps sans s'enfermer uniquement dans le contrat de travail, d'autant plus que le maintien de ce contrat peut s'avérer difficile au niveau d'une toute petite entreprise. C'est pourquoi il faut élargir au niveau du bassin et peut-être réfléchir à une continuité hors du contrat de travail en utilisant les possibilités de mutualisation des apports des entreprises, c'est le sens de la proposition de sécurité d'emploi ou de formation.

Il y a trois éléments supplémentaires à avancer :

1 – La question des critères de gestion affleure le débat mais doit être explicitement formulée et développée.

2 – L'argent et les coûts dans les entreprises. Nous sommes pour une baisse des coûts. Mais pas n'importe lesquels. Ainsi les coûts financiers qui représentent plus de 100 milliards d'euros au niveau national doivent être réduits mais pas les coûts qui favorisent les capacités humaines (salaires, formation, recherche).

3 – Le rôle des acteurs sociaux. Il faut arrêter de penser les acteurs sociaux séparés de ceux qui n'auraient à s'occuper que du débouché politique des luttes sociales. C'est une impasse. Au contraire, il faut repenser la politique pour redonner plus de pouvoirs aux acteurs sociaux, des pouvoirs « pro-actifs » y compris dans le suivi des décisions.

La négociation sur les plans sociaux est traitée de façon très empoisonnée, mais en même temps n'y a-t-il pas le

besoin que les politiques prennent leurs responsabilités sur cette question, en arrêtant de se défaire complètement sur le MEDEF ? D'autant plus que les politiques peuvent être mis sous la pression de l'opinion et des luttes populaires si celles-ci s'exercent avec plus de force .

Fédéric Bruggeman : il faut avoir un souci d'opérationnalité sur la question des licenciements et des reclassements. Il faut que les solutions soient jouables par les acteurs. Des embryons de solution émergent à partir des expérimentations actuelles, notamment sur le maintien du contrat de travail. Il y a des outils qui commencent à répondre à cette exigence : le congé de reclassement pour les sociétés de plus de mille salariés (il faudrait en faire le bilan) et le congé de conversion. Dans ces deux cas, le contrat de travail n'est pas rompu avant une certaine période qui est discutée entre les partenaires sociaux. Ces mesures sont particulièrement efficaces dans les dispositifs de reclassement et donnent aux salariés un statut pendant la conversion. On pourrait et on devrait réfléchir à leur généralisation.

Par ailleurs, le système actuel repose sur une décentralisation des décisions d'emploi et de la recherche des solutions à apporter au niveau de l'entreprise. Il va trop loin dans

ce domaine et le Code du Travail, en spécifiant que la qualité du plan social sera jugée en fonction de la situation économique de l'entreprise ou du groupe introduit une inégalité dans les plans sociaux selon que l'entreprise a les moyens ou ne les a pas. Mais c'est un système qu'il ne faut pas rejeter en bloc : il faut absolument que les salariés sur le terrain, ceux concernés par les restructurations, puissent dire leur mot et intervenir sur ce qui conditionne leur avenir.

Enfin, il y a des pistes à travailler autour de la responsabilité sociale des entreprises. Il faut travailler sur « le triple résultat final », résultats économique, social, écologique. Il faut matérialiser ce que peut être, ce que devrait être, un résultat social. C'est à explorer pour l'avenir .

Thierry Lepaon : Il faut aussi faire monter l'obligation de résultat. En effet les collectivités, régions départements, communes, n'hésitent pas à se saigner financièrement pour aider à dégager des moyens. Il faut faire en même temps une pression pour que les entreprises ainsi que les banques apportent leur contribution. Il faut aussi imposer à tous une obligation de résultat.

« On met tant d'argent, il faut tant d'emplois ! Voilà pourquoi on a échoué, voilà pourquoi on a réussi ! ». Cela passe par de nouveaux droits pour les salariés et leurs représentants.

La chute entre 1997 et 2001 de 0,3 points sur les 4 % de la part de la dépense publique d'emploi dans le PIB est

préoccupante tout comme le partage salaires/profits de la valeur ajoutée. Alors que les richesses créées ont augmenté de 60% en 20 ans, dans le même temps la part des richesses allant aux salariés a reculé de 7 points. Passant de 64% en 1980 à 57 % en 2002 .

Frédéric Boccara : A chaque fois que l'on pousse le débat sur des solutions alternatives, concernant les activités et/ou l'emploi, le patronat répond : ce n'est pas rentable. Mais de quel point de vue ces dispositifs sont-ils trop chers ? Pour la rentabilité et pour les actionnaires ? Quant aux entreprises qui n'auraient pas les moyens de financer, n'y a-t-il pas à responsabiliser aussi les banques dans ces dispositifs ? Or, même J. C. Trichet, le Gouverneur de la Banque de France a été obligé de reconnaître le rôle de cette institution pour l'emploi et l'activité dans les bassins d'emploi, mais c'est valable pour toutes les banques qui se sont enrichies sur ces entreprises.



Cette idée d'obligation de résultat est déterminante. Il faut rapprocher les deux questions moyens et résultats. Faut-il imposer, en contrepartie des fonds octroyés pour les investissements une obligation de résultat en termes d'emploi et de valeur ajoutée disponible, revenant notamment aux salariés et

aux populations ou en termes de profit ? Le résultat social est-il une sécurisation accrue des salariés dans l'entreprise ou le bassin ? Quant à l'obligation de moyens, elle est importante parce que c'est toujours à partir de quels moyens que sont attendus des résultats. Il faut aussi s'interroger sur les moyens apportés par qui ? Les collectivités, les banques, l'entreprise ? Au forum social européen, avec de nombreux syndicalistes de banques centrales d'Europe, nous avons avancé d'idée d'un droit de tirages sociaux sur la création monétaire à partir des besoins des bassins d'emploi. Il faut conjuguer ensemble les obligations de moyens et de résultats. Il ne faut pas seulement responsabiliser les collectivités sur les obligations de moyens. Mais aussi les entreprises en associant aux obligations de résultats des incitations financières comme, par exemple, la suspension ou le remboursement des aides ou un crédit plus cher à celles qui ne les remplissent pas. Il faut tenir un triptyque citoyenneté, obligation de moyens-obligation de résultats, et responsabilisation sociale de l'entreprise, incluant toutes les questions de formation et d'anticipation sur l'emploi. ■

1. Cf. « Emploi : mythe des PME et réalités des groupes », *Economie et Statistique*, n° 319-320, 1998. Voir aussi, le travail de Claude Picart, consécutif d'un stage effectué sous ma direction, « Endettement et internationalisation des groupes », *Insee Première*, n° 890, mars 2003.

Territoire : des points d'appui pour rompre avec les politiques d'accompagnement social du libéralisme

Frédéric Boccara

Le territoire est chargé d'un vécu et constitue une entrée des luttes et des exigences. c'est un lieu où se vit la politique d'emploi et ses effets. Les territoires sont aussi devenus l'objet, en tant que tels, de politiques d'emploi spécifiques portées par des institutions. Enfin, des points d'appui politiques existent à partir des territoires, en termes de forces organisées et/ou d'élus politiques.

Il y a besoin aujourd'hui d'entrer dans une dynamique d'alternative aux politiques d'accompagnement plus ou moins sociales du libéralisme par les institutions territoriales.

1. Etat des lieux

Les dispositifs existants

Il existe de très nombreux dispositifs.

On peut les partager en quatre catégories, bien qu'il existe des recouvrements et que certains dispositifs fonctionnent ensemble (exemple les PLIE (1) et les FSE (2)).

- les dispositifs d'action économique sur « l'environnement » économique des entreprises, notamment fiscaux et para-fiscaux (type taxe professionnelle ou zones franches, jusqu'aux fonds européens, les accueils, implantations d'entreprises) ;

- les dispositifs nouveaux de coordination de la prévention-action, d'insertion dans l'emploi ou la formation, de type PLIE ;

- les dispositifs de réaction (principalement sur les licenciements et les plans sociaux, les contrats de site, mais aussi divers comités, CODEF (3)) ;

- Les fonds régionaux pour l'emploi.

Ces dispositifs se sont instaurés progressivement ou ont été sensiblement refondus ces récentes années. Ils témoignent de la nécessité d'une approche territoriale en tant que telle : la mise en cohérence que permet le territoire, la souplesse permise par la proximité du terrain et des acteurs, y compris en matière de mobilité inter-entreprises ou formation-emploi, la capacité à mobiliser ces dits acteurs. Ces dispositifs témoignent aussi d'une certaine prise de conscience de la gravité des choses, de la reconnaissance que certains territoires sont véritablement sinistrés, parfois sous la pression de luttes sociales ou de combats plus politiques

Le sens des dispositifs

Ces dispositifs sont tous dominés par des éléments communs (4).

Il s'agit trop souvent de déconcentrations des instruments de l'Etat dont le cadre, financier et surtout réglementaire, est étroitement maîtrisé et encadré par celui-ci ou par l'Union européenne. On délègue l'ajustement fin entre offre et demande (marché du travail, formation), ou la

gestion fine des conséquences de suppressions d'emplois ou d'activité, gestion par ailleurs intouchées.

Ces dispositifs sont intégrés aux incitations financières dominantes du système qui poussent à la baisse du coût du travail, des charges sociales et à la mise en concurrence des travailleurs, y compris par le biais des territoires. Ils peuvent ainsi renforcer encore et accompagner, grâce à un certain « réalisme » social, cette logique dominante.

2. Limites des dispositifs et enjeux de subversion

On peut prendre trois exemples.

Les PLIE

Avec les PLIE (cf. article G. Thibaud) des dépenses de type social sont prises en charge par les fonds publics, abaissant d'autant l'effort de formation interne, d'insertion, de reconversion et de qualification réalisé par les entreprises sans la plupart du temps de garanties de déboucher dans l'emploi. Les cas où ce type de politique peut donner des résultats intéressants sont précisément ceux où, parce qu'il s'agit d'employeurs publics (associations, système public de santé, notamment), la collectivité territoriale dispose d'un certain nombre de leviers d'action, ou d'influence, sur les employeurs potentiels (5).

- Aux deux problèmes d'incitations à la baisse des dépenses sociales et salariales, et d'absence de responsabilisation sociale des entreprises sur l'emploi, s'ajoute le fait que les collectivités disposent souvent de pouvoirs limités, face au préfet qui assure la présidence ou l'animation du dispositif. Ceci alors même que les financements locaux tendent à devenir une part déterminante du dispositif. De même, il faudrait promouvoir les pouvoirs des personnes concernées, ou des formateurs (organismes et syndicats des enseignants) y compris sur la définition des formations, à la fois en termes de contenus et d'anticipation des besoins.

Action économique : Exonérations fiscales, taxe professionnelle, agences de développement.

Second exemple, les exonérations comme celles de taxe professionnelle (TP (6)). Pour la TP, le problème n'est pas

tant que la collectivité soutienne des dépenses liées à l'investissement que celui de sa non conditionnalité. Pour les autres exonérations, c'est aussi le type de dépenses exonérées qui pose problème, puisqu'il s'agit souvent d'alimenter la baisse des dépenses salariales et sociales. Concernant la conditionnalité, le dispositif réglementaire n'accorde pas la possibilité de conditionner les exonérations de TP, ni d'ailleurs d'en assurer le suivi. Or, dans le cadre actuel, ne pas rendre l'aide sélective, selon certains critères (création et développement de l'emploi stable et des qualifications, création de « valeur ajoutée disponible » (7) pour les populations et le territoire) c'est laisser les critères et incitations dominants jouer à plein : ceux répondant aux exigences de rentabilité des actionnaires, des banques et des marchés financiers présents dans les entreprises concernées. C'est ainsi que les aides sont utilisées au service de la baisse du coût du travail et peuvent très bien accompagner des suppressions d'emploi.

Si l'exonération de la TP, ne pousse pas en elle-même directement à la baisse des salaires, il n'en est pas de même avec les zones franches qui, elles, renforcent une concurrence de faibles coûts salariaux et sociaux.

- On retrouve dans un grand nombre de cas les incitations à la baisse des dépenses salariales et sociales. Ressort aussi l'absence de levier pour responsabiliser socialement – et aussi environnementalement – les entreprises bénéficiaires d'aides, d'exonérations... Cela appelle d'autres critères d'utilisation par les entreprises des fonds dégagés grâce aux collectivités territoriales. Autre limite, liée à la précédente, l'absence de pouvoirs de suivi et de contrôle de ces aides, non seulement par les collectivités et leurs élus, mais aussi par les gens concernés eux-mêmes (travailleurs et chômeurs notamment).

Ce sont aussi toutes les agences de développement économique des régions ou des départements dont l'action doit être beaucoup plus orientée : contre les charges financières et pour promouvoir des activités et entreprises qui sécurisent l'emploi ou la formation. Leur action doit être liée aux travailleurs et aux autres acteurs sociaux; au lieu de jouer, d'une part, sur un type d'attractivité qui met en concurrence les territoires et les personnes, et, d'autre part, de surenchérir à la baisse des coûts salariaux, des charges sociales et des prélèvements publics

Droit des licenciements et table ronde autour du préfet

Troisième exemple, les obligations faites aux entreprises en cas de licenciements, obligations incluses dans l'article 118 de la loi de modernisation sociale (article non suspendu, cf. encadré 2) votée par la gauche suite au mouvement populaire déclenché par les licenciements chez LU (groupe Danone) à Calais et à Ris-Orangis, à l'initiative du PCF (voir encadré).

Les contrats de site, approuvés par le CIADT (8), contractualisent une « mobilisation conjointe des acteurs locaux et de l'État » en lien avec des plans sociaux (Matra-Romorentin, Giat-industries, Daewoo, Metaleurop, bassin textile des Vosges et de l'Aube, etc.) « conçus pour une durée de quatre ans », seulement, sont une façon pour l'État UMP d'encadrer un peu plus encore les dispositifs autour des plans sociaux. Ils apportent un engagement financier ciblé de l'État (350 millions d'euros pour 13 contrats), qui répond souvent à des luttes sociales fortes, mais la responsabilité des entreprises et de leur gestion pour la réindustrialisation et/ou la reconversion des territoires concernés doit être un enjeu des luttes se saisissant de ces contrats, avec des

fonds conséquents, des investissements, la création d'activités productives industrielles ou de services, sécurisant l'emploi avec la formation, au lieu d'attirer des activités existantes ailleurs ou de mener de simples actions d'accompagnement social. Sinon la responsabilité sociale des entreprises tend à être évacuée. Il en est de même des marges d'action et de suivi des acteurs sociaux y compris les acteurs non institutionnels (possibilité de conditionner les aides dans la durée, de demander leur remboursement, de participer à des bonifications d'emprunts finançant des investissements, ce qui démultiplie les fonds, etc.).

- Malgré un potentiel d'action beaucoup plus important, là encore l'État cherche à maîtriser le processus : réunion à l'initiative du préfet et sous son autorité, cahier des charges défini par arrêté. Non accrochage du dispositif aux autres actions territoriales, telles les PLIE ou les aides fiscales et para-fiscales. Néanmoins on peut relever 5 leviers importants sur lesquels il s'agit de peser : l'affirmation 1) du principe de « contribution de l'entreprise » 2) de critères emploi et activités (activités dont il faut obtenir que la valeur ajoutée disponible permette d'apprécier l'importance) 3) d'un cahier des charges 4) d'une exigence d'actions de formation professionnelle, 5) d'une liste de participants non limitative mais ouverte aux élus et aux syndicats. Ils constituent une entrée pour dépasser les limites pointées ci-dessus comme sur la responsabilité des entreprises, les critères d'utilisation des aides, ou même sur le besoin de suivi et contrôle par les élus et acteurs locaux.

D'ailleurs la concentration de pouvoirs sur le préfet est ambivalente. Elle permet aussi de faire monter la dimension politique et la pression sociale sur ce représentant de l'État bien identifié.

- Une limite importante supplémentaire commune à ces trois dispositifs : les capacités d'évaluation des besoins, des situations des territoires concernés et, bien entendu, les capacités d'évaluation des entreprises et des groupes dont elles font partie (notamment l'évaluation « *des moyens qu'elle peut mobiliser* »). Cela renvoie au rôle de l'État et des services publics, dont la Banque de France, l'Insee, le Trésor, les TPG, ainsi qu'à la grande exigence de transparence pour une démocratie participative à pousser jusqu'à une démocratie d'intervention de citoyen-ne-s informé-e-s.

3. Sortir de la logique d'accompagnement social du libéralisme

Ce qui domine, dans l'ensemble de ces dispositifs, c'est la faiblesse des résultats. C'est aussi l'impression de faiblesse de moyens mis en œuvre. Et donc la logique d'accompagnement, voire d'intégration des populations et de leurs élus dans la logique d'ensemble d'hyper-marchandisation du travail sous domination des marchés financiers. Même dans les cas où les moyens financiers mis en œuvre ne sont pas si faibles, on bute sur la dispersion des financements et surtout sur les très faibles marges d'actions des citoyens et de leurs élus sur ces financements, leur affectation, notamment leur affectation sélective. C'est donc aussi le lien avec l'orientation des gestions des entreprises et l'intervention de l'intérieur même de celles-ci qui doit être en jeu. Ce qui frappe enfin, c'est l'immensité des besoins.

Utiliser les leviers et portes d'entrées que permettent ces dispositifs crédibilise une action de plus grande envergure, un chemin, qui permet de donner espoir – contre la désespérance – et renforcer les luttes. Souvent ils permettent aussi aux gens de gagner du temps, d'éviter les situations

les plus destructrices, de préserver certains éléments d'avenir.

Mais **l'enjeu fondamental** est de sortir de l'accompagnement de la logique d'ensemble d'insécurité sociale généralisée, d'emplois à très bas salaires, avec la formation et la mobilité intégrés comme boulot et levier pour renforcer cette précarité, et de mise en concurrence des salariés et des territoires. Dans une construction plus ou moins réactionnaire, allant de l'hyper-libéralisme au social-libéralisme, les dispositifs publics seraient éventuellement de plus en plus récupérés dans ce sens, en assurant en outre un minimum de continuités des trajectoires et mobilités des gens (9). Mais ceci avec d'un côté une masse toujours plus élevée de gens précarisés, et donc un public potentiel des actions encore accru, et de l'autre côté une base de financement en peau de chagrin, surtout si la responsabilisation sociale des entreprises ne joue pas, ou ne porte pas sur leur contribution à la création de richesses disponibles.

Il s'agit donc dépasser les limites mises en évidence de l'intérieur même des dispositifs, par le débat d'idées et en faisant appel à l'intervention des intéressés (depuis la carte-pétition, jusqu'à la réunion publique de table-ronde du mouvement social, les manifestations,), pour :

- des buts plus clairs en matière de résultat emploi et valeur ajoutée ; pousser à la sélectivité des aides et financements ; des pouvoirs élargis de diagnostic, de suivi et de contrôle ; d'autres critères de gestion des entreprises ; et l'implication déterminante des banques jusqu'à la question du verrou mis par la BCE (banque centrale européenne) sur les financements.

Sans cesse les dispositifs tendent à couper et à cloisonner les pouvoirs, la définition des buts sociaux visés, les financements et leurs critères. Alors qu'ils font système.

Des fonds régionaux de bonification pour l'investissement créateur d'emploi

La question de fonds régionaux est posée. D'abord il faut les moyens d'une politique pro-active au niveau des régions, ensuite il existe des fonds régionaux ayant plus ou moins pour vocation l'emploi, enfin les moyens financiers sont très insuffisants par rapport aux besoins.

Il s'agit d'ailleurs d'une revendication qui prend de l'ampleur dans le mouvement syndical. Une récente pétition des unions régionales syndicales CGT, UNSA, FSU, CGC et FO d'Ile de France réclame parmi 5 revendications « *un autre usage des ressources des entreprises avec la création d'un fonds régional de développement pour l'emploi et le contrôle des fonds publics* » et « *la mise en place d'une politique régionale ambitieuse favorisant l'emploi pérenne dans l'industrie et les services permettant de combattre la précarité et l'exclusion* ».

Précisément la proposition que nous faisons, concernant des fonds régionaux, doit être articulée aux limites des dispositifs existants et aux revendications montantes y compris pour une démocratie participative.

Le volet objectifs sociaux est évident, il s'agit d'instaurer des critères de sélectivité concernant les résultats pour le développement de l'emploi en quantité, le recul de la précarité (transformation des emplois précaires en emplois stables) et le développement des qualifications, ou selon les cas des mises en formation.

Volet financement et critères : il s'agit de financer des investissements, et non les salaires ou les charges sociales, en abaissant les taux d'intérêt des emprunts (par bonification), d'autant plus que ces investissements développent l'emploi stable, les qualifications et la valeur ajoutée. Il faut

aussi, pour les plus petites entreprises, des mécanismes de garantie mutualisée de remboursement. Ce type de financement a trois caractéristiques économiques essentielles. 1) Il finance des investissements, et non directement des emplois. Et donc, il ne prend pas en charge la rémunération du travail ou les charges sociales à la place du patron, ce qui pousserait – comme actuellement – à la concurrence à la baisse du coût du travail. Puisqu'elle finance l'investissement d'autant plus qu'il crée des emplois, la bonification par le fonds pèse sur l'utilisation des profits par le patronat : en faveur des investissements réels et même en faveur de dépenses patronales accrues pour l'emploi, les salaires et les qualifications. 2) Financiant des investissements, on crée les conditions d'une durabilité des emplois créés, voire des activités, et la bonification peut participer des besoins d'innovation, donc d'efficacité. 3) Une bonification de taux permet de financer de gros emprunts, avec une faible bonification en montant car la bonification n'est qu'un pourcentage du prêt (2% ou 3% voire 5% ou 6%). Cet effet multiplicateur fait levier sur l'ensemble du prêt. 4) Enfin, amorçant du crédit, on dépasse les limites étroites de l'enveloppe budgétaire ou fiscale donnée enfermée dans le niveau des richesses d'aujourd'hui. Ce faisant, les fonds régionaux seront cependant amenés à buter contre le pacte de stabilité européen et la politique restrictive de la BCE, qu'il faut dénoncer.

Volet pouvoirs : Dans une conception de démocratie participative et d'intervention, 1) il s'agit d'ouvrir l'accès à ces types de fonds à tous les acteurs sociaux susceptibles d'être concernés : le mouvement social (syndicats, associations de chômeurs etc.), mais aussi toutes les agences de développement, départementales ou régionales, voire les élus territoriaux eux-mêmes. Ils s'inscriraient dans une procédure de saisie d'interlocuteurs régionaux par les gens concernés, saisie consécutive à un certain nombre de situations déterminées, correspondant par exemple dans un premier temps aux deux types de critères que sont les licenciements et les situations d'exclusion massive (PLIE), voire les CODEF (qui ont aussi les hôpitaux dans leur champ). Ils peuvent être élargis à un objectif de lutte contre la précarité de la jeunesse, à partir de Conseils d'alerte et d'intervention représentant la jeunesse et les institutions concernées, Conseils ayant des droits sur ces fonds. 2) Des moyens d'expertise pourraient être mis à sa disposition, en particulier ceux que la Banque de France vient de réaffirmer dans le contrat de service public signé avec l'État par Jean-Claude Trichet, aujourd'hui gouverneur de la BCE (encadré annexe 1), mais en contrecarrant la prégnance des critères de rentabilité financière dans les outils de ces organismes, comme le réclament d'ailleurs leurs salariés. 3) Les banques devraient participer à ce dispositif, notamment dans le cadre de conférences régionales, pourraient au moins y entrer les banques et institutions financières publiques, voire mutualistes. 4) Le suivi de la réalisation des objectifs emploi, formation et sécurisation, pourrait être assuré à intervalle régulier avec possibilité de remonter les taux (pénalisation), voire de demander des remboursements d'aides, ou tout au contraire de renforcer encore la bonification.

- A partir, ici de buts sociaux territoriaux (dont la définition peut faire l'enjeu de luttes) de sécurisation de l'emploi, de la formation et des trajectoires (10), il s'agit de monter aux enjeux concernant les financements et les critères et donc les pouvoirs, la sélectivité, la transparence

et le suivi jusqu'au changement de la politique nationale et à la BCE.

• Au final, que cherchons nous ? Gagner bien évidemment des points concrets, rassembler et donner confiance. Mais aussi, et indissociablement, gagner sur la bataille d'idées politique : ce qui bloque, ce qu'il faudrait faire et comment. Pendant des décennies, la droite a mené bataille sur le prétendu excès de charges sociales et sur les coûts salariaux. Les présidents successifs du MEDEF et du défunt CNPF, depuis notamment Yvon Gattaz, ne perdent jamais et n'ont jamais perdu une occasion de dénoncer les « charges sociales » et le coût du travail. Cela ne marche pas ? ils continuent et en rajoutent : « *c'est que, rétorquent-ils, l'on n'a pas assez baissé ces mêmes « charges sociales » et le coût du travail* ». Il faut avoir la même ténacité pour dénoncer les coûts du capital, au premier chef desquels les charges financières d'intérêts, les dividendes, et les autres prélèvements des marchés financiers, sans le recul desquels tout projet de sécurisation de l'emploi ou de la formation n'est que promesse électoraliste. ■

annexe 1

Extrait du contrat de service public signé le 10 juin 2003 par la Banque de France avec l'État

Art. 1 La Banque de France gère le secrétariat des commissions de traitement des situations de surendettement des particuliers (...).

Art.2 Services publics rendus par la Banque de France au titre du suivi de l'économie des territoires et bassins d'emploi.

La Banque de France assure (...) un suivi économique des territoires et des bassins d'emploi. (...)

Elle participe, en qualité d'expert, aux organismes mis en place par l'État dans le cadre de ses interventions économiques tels que, en particulier, les Comités départementaux d'examen des problèmes de financement des entreprises (CODEFI), les Comités régionaux de restructuration industrielle (CORRI), les comités d'aides publiques, les commissions départementales pour l'emploi.

Art. 3 Services rendus par la Banque de France aux collectivités locales et aux organismes publics ou administrations à vocation économique

La Banque de France rend, dans le cadre de conventions, des services aux collectivités locales (...) participer (...) à l'élaboration d'un **outil d'observation économique locale**.

La Banque de France peut proposer aux collectivités territoriales, **dans le cadre des programmes d'aides aux entreprises** que ces dernières souhaitent engager et sous forme de convention de partenariat, de **réaliser des diagnostics économiques et financiers approfondis des entreprises concernées** (prestations GEODE).

1 Plans locaux pour l'insertion et l'emploi.

2 Fonds Structurels Européens.

3 Comité départemental pour l'emploi et la formation

4 Cf. les développements sur ce « chantier » le 10ème du livre de Paul Boccard, *Une sécurité d'emploi ou de formation*, p172 à 183.

5 En effet, les relations entre le PLIE et les employeurs locaux favorisant des sorties emploi ne sont pas instituées. En revanche le financement par le FSE d'une collaboration chargée pour le PLIE des relations avec les employeurs est tout à fait possible.

6 On n'aborde pas ici la question de la réforme de l'assiette de la TP, actuellement cantonnée aux capitaux matériels, les parlementaires communistes ont déposé une loi pour l'élargir aux capitaux financiers des entreprises, avec un taux spécifique pour ceux-ci.

7 Valeur ajoutée disponible = salaires versés, dépenses de formation et prélèvements sociaux et fiscaux bénéficiant aux populations des territoires.

8 Comité Interministériel à l'Aménagement et au Développement du Territoire.

9 La conception emploi à très bas salaires, avec contrainte pour forcer à les accepter, est celle d'un hyper-libéralisme, tandis que l'insistance sur le rôle de l'État pour garantir les transitions, les mobilités ou un temps réduit de chômage, est la version social-libérale. Ces versions renvoient au débat politique de récupération/perversion de l'aspiration à une sécurité d'emploi ou de formation dans la mobilité : de Chirac, avec son discours d'Auxerre (« de nouvelles sécurités pour l'emploi (...) permettant d'alterner périodes d'emploi et périodes de chômage le plus brèves possibles »), à D. Strauss-Kahn (une sécurité sociale professionnelle où c'est l'État qui assure les mobilités et les transitions entre les différents emplois, sans clarifier la sécurité de ces transitions ni les moyens et la responsabilité des entreprises pour cela) ou au projet de loi Fillon sur l'emploi, tandis que s'effectue le feu d'artifice hyper-libéral du gouvernement sur l'assurance chômage, le RMA et le PARE.

10 Il faut bien voir que des objectifs de valeur ajoutée disponible et d'activités utiles, efficaces et durables font partie intégrante d'une sécurisation de l'emploi et de la formation, tant par la sécurisation de revenu qu'ils peuvent permettre que par l'aspect durabilité. C'est donc un contresens complet que d'opposer ces deux ensembles, ce que fait par contre le PS en opposant attractivité des activités, production de valeur ajoutée et développement de l'emploi. L'ensemble est tiré au contraire par l'objectif social majeur de sécurité d'emploi ou de formation pour toutes et tous.

11 Article utilisé par les salariés de HP Grenoble, ou à l'occasion de la fermeture de sites de l'armement (GIAT industrie, Thomson) ou encore dans le conflit Matra-automobile.

annexe 2

Extrait de la loi de modernisation sociale

« *Lorsqu'une entreprise occupant entre cinquante et mille salariés procède à des licenciements économiques susceptibles par leur ampleur d'affecter l'équilibre économique du bassin d'emploi considéré, le représentant de l'État (11) dans le département peut réunir l'employeur, les représentants des organisations syndicales de l'entreprise concernée, les représentants des organismes consulaires ainsi que les élus intéressés. La réunion porte sur les moyens que l'entreprise peut mobiliser pour contribuer à la création d'activités, aux actions de formation professionnelle et au développement des emplois dans le bassin d'emploi. Cette contribution est proportionnée au volume d'emploi supprimés par l'entreprise et tient compte des capacités de cette dernière. (...) Les entreprises occupant au moins mille salariés [seules ou ensemble] sont tenus d'apporter une contribution à la création d'activités et au développement des emplois dans le bassin affecté par la fermeture partielle ou totale de sites. Cette contribution [proportionnée] prend la forme d'actions propres de l'entreprise ou d'une participation financière auprès d'organismes (...) s'engageant à respecter un cahier des charges défini par arrêté* ».

Des pouvoirs pour une nouvelle maîtrise sociale de l'argent public attribué aux entreprises

Alain Morin

A lors que les plans de licenciements se multiplient, l'exigence d'un contrôle des fonds publics et de toutes les ressources dont disposent les entreprises se renforce.

C'est l'enjeu politique de la conquête progressive de pouvoirs citoyens de contrôle, d'évaluation et de maîtrise de l'argent mobilisé pour le financement des entreprises. Il s'agit ainsi de conditionner autrement leur comportement afin de réduire l'emprise du marché sur celles-ci.

Avec la loi Hue, il s'agissait de commencer à responsabiliser les entreprises et les responsables politiques attribuant des fonds publics à partir de l'évaluation citoyenne (avec les syndicats, les élus de terrain...) de l'efficacité des aides publiques pour l'emploi et la formation depuis les territoires.

La droite l'a abrogée.

Cette expérience a montré que le monopole du patronat sur l'argent et la monnaie pouvait être remis en cause. L'exemple d'Alstom en montre l'urgence : L'Etat, en entrant dans le capital pour remettre à flot ce grand groupe européen menacé de faillite, transgresse les règles de la concurrence qu'il ne cesse de promouvoir. Cela illustre l'impasse des logiques libérales.

Une autre orientation devrait viser un objectif de sécurisation de l'emploi et de la formation au lieu de la logique actuelle de la baisse des coûts salariaux avec la précarité et le chômage de masse.

C'est pourquoi, outre la restauration de la loi sur le contrôle des fonds publics attribués aux entreprises, le PCF avance **des propositions alternatives au monopole des employeurs** sur la gestion des fonds publics mis à la disposition des entreprises :

- l'institution **d'un droit d'alerte** des salariés auprès des collectivités et des pouvoirs publics sur l'utilisation des fonds.
- la mise en place dans les collectivités régionales, départementales, locales

d'instances de contrôle et d'évaluation citoyennes, ayant le **droit de suspension ou de remboursement** des aides publiques, de **contre-propositions** sur les aides attribuées par la collectivité dont elles relèvent, ces commissions pourraient également émettre **des recommandations** sur les dispositifs d'aides de l'État ou de l'Europe ayant un impact sur leur territoire. Elles pourraient **alerter les salariés et les populations** pour favoriser des rassemblements afin que instances distributrices de fonds remettent en cause leurs attributions gâchées ou inefficaces, et prennent en compte les exigences d'efficacité sociale.

- mise en place **des fonds régionaux et territoriaux de bonification de taux d'intérêts** conditionnés par des objectifs d'emploi et de formation.. Il s'agirait de promouvoir ainsi de nouvelles relations entre les entreprises et les banques.
- **des conférences régionales** (départementales, voire locales) annuelles pour faire un bilan d'évaluation de l'efficacité des fonds publics pour l'emploi la formation et les territoires, et pour proposer, si nécessaire la réorientation de dispositifs pour les rendre plus efficaces. ■



Convertir les emplois précaires en emplois stables

L'emploi sous ses formes les plus précaires est un axe stratégique du capitalisme pour le renforcement de l'exploitation, les profits et la domination. Il concerne en majorité les jeunes et les travailleurs pas ou peu qualifiés mais s'étend à toutes les catégories.

Nous opposons à cette insécurité sociale généralisée, la mobilité mais dans la sécurité avec la continuité des revenus. Nous visons la conversion des emplois précaires en emplois stables et correctement rémunérés.

L'un des obstacles majeurs réside dans l'isolement des précaires. Les précaires sont l'objet de la sollicitude de la population mais en même temps peu soutenus concrètement dans les entreprises lorsqu'ils sont rejetés dans le chômage. Alors même que la majorité des familles comportent des précaires et que le système vise à généraliser la précarité à tous les travailleurs.

Les conditions sont donc réunies pour développer de réelles solidarités en montrant à quel point tous les travailleurs ont intérêt à s'opposer au développement du recours aux CDD et à l'intérim dans les entreprises. Que ces luttes deviennent l'affaire de tous est la première condition pour des succès importants et durables.

On peut d'abord s'appuyer sur les textes et la jurisprudence existants pour des résultats immédiats :

Dans la législation actuelle le recours aux CDD et à l'intérim n'est possible que pour le remplacement des absents, pour des surcroûts temporaires d'activité, et pour diverses mesures d'insertion (formations en alternance, CES, CIE, etc....) Il est d'une manière générale interdit de recourir à l'emploi précaire pour « pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ». Dans les faits la loi est massivement violée quotidiennement par des milliers d'entreprises qui ont fait du recours à l'intérim un mode de gestion permanent. Sans aucune justification les patrons écrivent sur les contrats « surcroît d'activité », utilisent un volant permanent de remplaçants ou pourvoient des postes permanents avec des CIE ou des contrats de qualification successifs, ils font ainsi travailler dans l'illégalité des centaines de milliers de travailleurs qui alternent constamment emploi et chômage. Cette délinquance patronale a pris une ampleur telle qu'elle est considérée comme étant difficile à combattre.

Mais la nouveauté depuis quelques années est le développement d'une jurisprudence des tribunaux qui, saisis de plaintes par des travailleurs précaires, transforment les contrats temporaires en contrats à durée indéterminée. En particulier la Cour de Cassation expose clairement que lorsqu'une entreprise utilise une proportion constante d'intérimaires, ceux-ci doivent être requalifiés en CDI (affaire Servair et nombreux résultats chez Peugeot, Renault, à la Poste). Mais ces actions sont trop rares, longues à aboutir, et souvent tardives et peuvent se révéler aléatoires en cas de revirement ou d'infléchissement toujours possible de la jurisprudence.

Il s'agirait donc dans toutes les entreprises qui recourent massivement à l'emploi précaire de s'appuyer sur la loi, la jurisprudence et les succès déjà obtenus pour exiger l'embauche des intérimaires et pousser à la négociation de plans de résorption de la précarité.

On pourrait aussi exiger dans le cadre du contrôle des fonds publics que les entreprises qui ne respectent pas la loi ne puissent bénéficier des aides publiques de toute sortes. La législation prévoit d'ailleurs que les patrons qui pratiquent le travail illégal peuvent être privés des aides à l'empli et à la formation pendant 5 ans, mais cette législation n'est que très rarement mise en œuvre (article L 324-13-2 du code du travail).

On peut imposer, en particulier dans les conseils régionaux, que les aides soient conditionnées à la négociation d'accords d'entreprises de résorption de l'emploi précaire, de mise en formation et d'embauche des précaires.

Sécuriser durablement l'emploi et la formation des précaires nécessite cependant une nouvelle législation.

C'est le but que poursuit la proposition de loi récemment déposée par le groupe communiste et républicain à l'Assemblée Nationale à partir d'une initiative de Daniel Paul et des communistes de Seine-Maritime.

Ce projet propose d'abord de plafonner à 5% de l'effectif de chaque entreprise le nombre d'intérimaires et de CDD afin, dans un premier temps de faire respecter de manière efficace les objectifs actuels de la législation. Sachant que les précaires sont concentrés dans quelques secteurs d'activités et dans les grandes entreprises cette seule mesure conduirait à la titularisation des 3/4 des précaires.

Au delà de cette limite le projet met en place tout un dispositif de sécurisation de l'emploi et de la formation avec une institution démocratique nouvelle chargée d'organiser la mobilité avec des actions de formation et la continuité des revenus permettant la conversion de l'emploi précaire en emploi stable et l'élimination de l'angoisse du rejet dans le chômage.

Pour assurer le succès de cette réforme il est proposé que les travailleurs et les comités d'entreprise soient investis de pouvoirs de décision et non plus seulement de consultation.

Il s'agit de populariser cette proposition de loi avec l'objectif ambitieux de la faire aboutir. Cela passe par des mobilisations importantes autour de ses contenus qui seraient aussi des points d'appuis pour porter des exigences concrètes dans les entreprises.

On peut mettre cela en débat dans les forums locaux organisés par les communistes ou par d'autres, faire connaître ces propositions aux organisations syndicales, aux organisations et collectifs de chômeurs ou de précaires. En faire une proposition de loi citoyenne en la soumettant à l'approbation des travailleurs dans les entreprises et des populations dans les localités. ■ **Sylvian Chicote**

Une proposition de loi communiste sur la précarité

Daniel PAUL,
Député de la Seine-Maritime

Au cours de la campagne des législatives de 2002, j'avais été confronté, plus encore que par le passé, aux situations de précarité dans la circonscription où je suis élu. Intervenant pour dénoncer le sort ainsi réservé à une partie croissante de la population, j'ai pu mesurer à quel point les partis politiques étaient attendus sur ce terrain par les victimes du chômage en demande de solutions. La campagne menée par les communistes du Havre sur cette question n'est sans doute pas pour rien dans le résultat électoral obtenu.

Dans la foulée, nous avons décidé qu'on ne pouvait en rester à la dénonciation, mais qu'il fallait agir et proposer. Agir, pour appeler à des solidarités, quand Renault se débarassait d'un coup de 900 intérimaires à Sandouville. Proposer, en faisant le constat que Renault parvenait à ses fins. Comme parviennent à leurs fins les dirigeants d'entreprises qui licencient les intérimaires par dizaines de milliers depuis un an.

On a raison de publier les cartes de France des licenciements officiels en cours ou projetés. Mais on ne dispose pas de la carte des intérimaires rejetés brutalement dans le chômage, avec des droits maintenant diminués.

Et pourtant, sait-on qu'ils sont au moins quatre fois plus nombreux que les licenciés officiels. Que cela se passe le plus souvent discrètement. Et que ce sont souvent les mêmes qui alternent emploi précaire et chômage puisqu'un chômeur sur deux était en emploi précaire avant son inscription à l'ANPE.

Rien de plus rétrograde que l'emploi jetable, c'était le principe au 19^e siècle, avant les conquêtes sociales. Au temps des journaliers à 16 heures par jour quand ils trouvaient à s'employer et rejetés dans la misère ensuite.

Au début des années 60, cette vieille pratique renaît avec l'arrivée des sociétés d'intérim. En 1972 sous le prétexte de l'encadrer, une loi régularise l'emploi intérimaire. Les textes sont remaniés à plusieurs reprises avec, à chaque fois, le souci affiché de répondre aux protestations qu'engendre la précarité galopante.

Rien n'y fait, le recours aux formes d'emploi les plus précaires ne cesse d'augmenter. 100 000 intérimaires en 1967. Aujourd'hui, 1 500 000 emplois temporaires en équivalent temps plein, mais beaucoup plus de personnes concernées puisque ce ne sont pas toujours les mêmes qui occupent les postes. Si on totalise les précaires de toutes sortes, les temps partiels subis et ceux qui sont totalement privés d'emploi, ce sont 7 000 000 de personnes qui sont directement touchées par l'absence d'emploi ou le sous-emploi. Chez les jeunes de moins de 25 ans, la précarité est devenue la règle, en particulier pour les moins qualifiés.

La menace d'une généralisation de l'insécurité sociale

A ce rythme, l'emploi temporaire peut donc devenir rapidement la règle pour tous les salariés et le contrat à durée indéterminée à temps plein, l'exception. Le sommet de Barcelone a marqué la volonté des États européens d'accélérer ce processus.

La précarisation des travailleurs constitue une orientation stratégique du capitalisme à l'heure de la domination par les marchés financiers : elle permet de renforcer l'exploitation par la rentabilité optimum de chaque heure de travail et d'affecter les énormes profits ainsi dégagés aux placements financiers et à la spéculation.

Comme dimension du chômage, elle pèse fortement sur les salaires et les conditions de travail ; elle génère une insécurité sociale permanente, dans et hors le travail, qui renforce les pouvoirs exorbitants des employeurs, des actionnaires, des créanciers sur la vie et l'avenir de populations entières. Elle crée une division entre les travailleurs couverts par des garanties collectives et les travailleurs précaires.

La défense et le développement des garanties dont bénéficient les salariés ayant un emploi stable est plombé par le caractère massif de la précarité. Et puis, à quoi servirait un statut protecteur applicable à une minorité de salariés ?

L'emploi, sous ses formes les plus précaires, est un des multiples effets néfastes du chômage de masse que de nombreux salariés sont contraints de subir parce qu'ils n'ont pas le choix. Mais c'est aussi une des causes qui alimentent le développement du sous-emploi, parce qu'il intensifie le travail entraînant un moindre besoin de travailleurs et parce que, réduisant le volume des salaires, il contribue à limiter la demande intérieure et donc la croissance.

L'insécurité sociale généralisée, la précarisation des conditions d'emploi des salariés, des plus démunis aux plus qualifiés, gangrène toute la société. Elle contribue inséparablement à accentuer toutes les difficultés de la crise du système.

Partant de ces constats, nous en sommes arrivés à la conclusion qu'une nouvelle législation était indispensable. Nous avons alors, multiplié les rencontres, tenus des forums pour aboutir à une proposition de loi du groupe communiste et républicain à l'Assemblée Nationale.

Cette proposition poursuit un double objectif : limiter le nombre de travailleurs précaires et permettre, pour tous ceux qui le veulent, la conversion des emplois précaires en emplois stables en passant, quand il le faut, par la formation avec la continuité des revenus.

Des plafonds pour le recours à l'intérim et aux CDD

Dans le cadre de la législation actuelle, le recours à l'intérim et aux CDD est normalement limité à un certain nombre de situations, principalement les remplacements d'absents, les emplois saisonniers et les surcroûts d'activité.

La loi précise que les intérimaires et CDD ne doivent pas pourvoir des emplois permanents de l'entreprise. On ne devrait donc rencontrer dans les entreprises qu'un nombre restreint de précaires pour le motif du surcroît d'activité.

Or, l'intérim et les CDD sont en fait massivement utilisés pour le travail en flux tendu, pour supprimer des emplois, à tout moment, sans aucune procédure (et sans conflit social), pour mieux soumettre les salariés aux exigences patronales.

La législation existante devrait permettre de lutter contre le recours massif à l'emploi précaire. De fait, à la suite d'interventions de travailleurs, l'inspection du travail et les tribunaux requalifient chaque année des milliers de contrats intérimaires en CDI ; la Cour de Cassation a élaboré une jurisprudence très favorable aux précaires. Des résultats spectaculaires ont été obtenus comme chez Peugeot ou à la Poste.

Malgré cela, le nombre d'intérimaires a doublé en quelques années. Le patronat accepte de perdre de temps en temps, sachant qu'au total il y gagne : les luttes collectives de solidarité sont rares car l'effet le plus pervers de ce phénomène est d'opposer les travailleurs entre eux, avec la perception que des emplois peuvent être supprimés, sans licenciement des titulaires ; d'autre part, les actions individuelles sont délicates, les précaires espérant toujours être embauchés s'ils se font discrets.

Le Parti Socialiste avait proposé, pendant qu'il était au pouvoir (sans qu'aucune suite ne soit cependant donnée), une taxation supplémentaire de l'emploi précaire. Elle serait inopérante ; en effet, bien que le coût soit déjà plus élevé, avec l'indemnité de précarité et surtout avec le prélèvement opéré par « l'entreprise » de travail temporaire, cela n'empêche pas l'intérim d'exploser car l'employeur y gagne encore énormément.

Pour contrer le recours abusif à l'emploi précaire, la fixation d'un plafond maximum pour le motif de surcroît d'activité (5%) apparaît comme une solution efficace. Ce plafond s'ajouterait aux conditions actuelles afin qu'il ne soit pas considéré comme un droit de tirage. Il conduirait à la titularisation immédiate des trois-quarts des précaires. Une telle mesure faciliterait l'action des précaires et le contrôle par l'inspection du travail et les tribunaux, parce que l'examen subjectif de la notion de surcroît d'activité serait complété par un critère objectif imparable. Les tribunaux se verraient confier un pouvoir de titularisation sous astreinte.

Un statut de transition pour la conversion de emplois précaires en emplois stables

Au-delà des limitations, il est proposé de créer un statut particulier et transitoire pour les salariés concernés, qui offre une sécurité d'emploi, de formation et de ressources pendant une période destinée à passer de la précarité à l'emploi stabilisé, ce qui changerait radicalement les conditions d'existence de ces travailleurs, par la suppression de l'angoisse du chômage.

Une structure nouvelle est proposée, un établissement public décentralisé, composé de représentants des salariés - en nombre dominant parce que la lutte pour l'emploi est d'abord l'affaire des intéressés eux-mêmes - des employeurs, du service public de l'emploi et d'élus.

Il serait doté d'un fond mutualisé, financé pour l'essentiel par les employeurs qui utilisent l'emploi précaire et par un redéploiement partiel des fonds publics.

L'établissement assurerait un suivi permanent des travailleurs concernés, dans le cadre de conventions annuelles ou pluriannuelles, pendant tout le temps où le travailleur s'inscrit volontairement dans ce statut, le but étant d'éviter le chômage.

L'établissement aurait plus précisément pour rôles :

- a) De déléguer les travailleurs dans les entreprises, d'encaisser les factures de payer les salaires (comme le fait actuellement une entreprise de travail temporaire)
- b) D'organiser des actions de formations ou d'agréer des activités sociales utiles pendant les intermissions qui peuvent être des moments subis ou des moments choisis. Pendant ces périodes, la rémunération est garantie à 100% du revenu antérieur.

Le statut de transition serait ouvert à tous les salariés qui le choisiraient librement

La convention conclue avec le travailleur prévoirait les emplois qu'il s'engagerait à accepter dans un cadre définissant les qualifications, les zones géographiques et les salaires minima. La convention prévoirait aussi les formations choisies pour un meilleur emploi et les activités socialement utiles souhaitées par le travailleur.

Les activités socialement utiles concerneraient des activités dans les collectivités territoriales ou des organisations sans but lucratif. Cela se substituerait donc progressivement aux CES, CEC et Emplois jeunes en facilitant la professionnalisation des intéressés.

Le système ne serait pas obligatoire, coexisteraient, pour les entreprises et les salariés qui le veulent, les règles actuelles d'indemnisation Assedic et les entreprises de travail temporaire.

Ainsi ce système responsabiliserait tous les acteurs : chefs d'entreprises, syndicats, service public de l'emploi et les travailleurs concernés.

La structure proposée, expérimentée avec les travailleurs les plus précaires, pourrait avoir vocation à concerner à l'avenir tous les travailleurs, à devenir l'institution d'intervention pilote pour appliquer la politique de l'emploi et de la formation, en se substituant aux multiples structures d'intervention actuelles, dans une société où la sécurité de l'emploi et de la formation dépasserait l'actuel marché du travail.

Des nouveaux pouvoirs d'intervention pour les salariés et les comités d'entreprise

L'intervention des travailleurs est la meilleure garantie pour l'effectivité des droits sur cette question comme sur les autres.

On ne peut négliger l'importance des attributions actuelles des comités d'entreprise, mais l'expérience accumulée montre les limites du seul pouvoir consultatif. En fin de compte, c'est toujours le chef d'entreprise, représentant des actionnaires, qui tranche avec comme critère unique le profit le plus élevé et le plus rapide.

Il faut maintenant en venir à des pouvoirs réels dans la gestion des entreprises articulant pouvoirs de propositions, débats, possibilités de suspension et d'opposition aux actionnaires, référendum des salariés, sous arbitrage public. Avec comme critères le développement et la sécurisation de l'emploi et de la formation, la satisfaction des besoins des membres de l'entreprise et de la société.

Ce sont ces pouvoirs que nous suggérons pour le recours aux emplois temporaires. ■

Assurer l'accès de chacune et chacun à la formation continue

Sylvian Chicote – Fabien Maury

UN ÉTAT DES LIEUX

Un investissement massif dans la formation continue est indispensable pour répondre aux défis des technologies informationnelles, démographiques, démocratiques et aux besoins criants liés au chômage, à la précarité et aux inégalités dans la formation. La formation doit être accompagnée d'une véritable réduction du temps de travail créatrice d'emplois. Elle doit permettre de faire face aux réelles difficultés de recrutements qui subsistent dans de nombreux secteurs d'activité malgré le chômage massif. Les principes de base existant dans la législation sur la formation professionnelle continue (notamment la loi du 16 juillet 1971) sont proprement révolutionnaires mais l'accès des salariés dans l'emploi avec la formation demeure largement insuffisant, les difficultés d'accès des chômeurs à la formation sont massives, les financements sont bien trop faibles voire en régression.

L'absence de reconnaissance par les entreprises des qualifications dans les salaires et dans les évolutions des carrières constituent un véritable élément démobilisateur.

Enfin, le caractère lucratif de certains organismes de formation, dominés par le patronat, la mauvaise sélectivité des publics et des formations prioritaires constituent des problèmes non négligeables de même que la mise en concurrence ou les menaces de démantèlement du service public de formation continue (notamment l'AFPA) avec la décentralisation mode Raffarin. Toutefois, sous la pression des salariés avec leurs syndicats, en raison de l'inquiétude des chefs d'entreprise confrontés à des difficultés de recrutement, le Medef a été contraint d'accepter une obligation nouvelle de formation. D'un côté, cet accord possède un caractère profondément novateur avec la reconnaissance d'un droit individuel à la formation (DIF). De l'autre côté, cette avancée demeure fortement limitée par les pressions patronales contre les dépenses de formation, pour l'allongement de la durée du travail en contradiction avec l'objectif de la « formation tout au long de la vie ». Cela reste très insuffisant d'autant plus que la transposition législative (à l'heure où nous mettons sous presse) tente de réduire les obligations de l'employeur. C'est pourquoi il s'agit de développer des luttes nouvelles pour des conquêtes effectives par rapport à ce droit et aux nouveaux éléments : son extension à tous les salariés, l'accroissement de la durée, l'élargissement de sa transférabilité d'une entreprise à une autre, l'augmentation des financements, etc. Cela pourrait constituer une porte d'entrée pour une extension massive de la formation continue. Cela pose la responsabilité non seulement des syndicats mais aussi des partis politiques, des élus locaux et des associations et organismes de formation, notamment publics pour une stratégie de luttes coordonnées.

LES PROPOSITIONS CONCRÈTES DU CHANTIER

Il s'agit de rassembler tous les salariés et privés d'emploi sur des objectifs communs.

L'objectif

L'objectif est de progresser, à partir de luttes concrètes, afin d'assurer pleinement la formation continue à chacune et chacun dans une continuité d'activités et de revenus.

- Le but serait de faire croître tout à la fois le nombre de personnes ayant accès à la formation continue mais aussi le nombre d'heures de formation par tête.

Il s'agit tout d'abord de revendications et de luttes pour le relèvement graduel des horaires et du nombre d'années ouvrant le droit obligatoire nouveau à la formation continue de chacun. Pourquoi pas, dans un premier temps, exiger un minimum de 30 heures par an sur 37,5 années pour aller progressivement vers 10% du temps de travail ? De la même façon, il s'agirait d'accroître le nombre de travailleurs pouvant partir en formation en même temps dans une entreprise en le portant de 2 à 5 % de l'effectif.

- Il s'agit aussi de la question cruciale du débouché en emploi de la formation à l'opposé des stages bidons ou des emplois aidés précaires.

Ce débouché en emploi conditionne en partie le non-gâchis des dépenses de formation. Il s'agirait d'organiser dès la mise en place de la formation le débouché dans l'emploi en responsabilisant les entreprises. Bien sûr, le but social ne peut pas être une simple adaptation aux évolutions technologiques. Il s'agirait donc de partir du développement des actifs eux-mêmes.

- Il s'agirait ensuite de revaloriser le travail qualifié des ouvriers, des employés et le rendre attrayant pour les jeunes.

Pour cela, les fonds mutualisés de formation pourraient accorder la priorité aux travailleurs sans qualification et aux métiers dans lesquels il existe ou risque d'exister des pénuries notamment dans l'artisanat, l'industrie et la construction.

Cela implique aussi une garantie de rémunérations suffisantes aux travailleurs en formation avec le maintien des salaires pour ceux en activité et de 65% du SMIC pour les jeunes chômeurs non indemnisés jusqu'à 100% du salaire antérieur pour les chômeurs indemnisés.

La reconnaissance des qualifications acquises pourrait être construite par une priorité d'accès aux emplois correspondant à la qualification acquise à l'issue du congé de formation, par la mise en place de barèmes de salaires minima nationaux à l'embauche pour quatre ou cinq grands niveaux de formation, avec un déroulement de carrière garantie et transférable en cas de changement d'entreprise.

Les financements

Il faudrait des dispositifs plus riches et des moyens supplémentaires pour les publics en difficultés.

- Il s'agit de revendications pour faire progresser les dépenses et les prélèvements sur les entreprises.

Cela consisterait en obligation de financement par les entreprises qui pourrait être porté dans un premier temps à 2,5 % de la masse salariale avec un effort important de mutualisation afin de favoriser les travailleurs les moins qualifiés, les moins bien payés, celles et ceux qui travaillent dans les PME ainsi que les chômeurs.

Mais il s'agirait aussi d'un recours incitatif à un nouveau crédit et à sa mutualisation. Ce crédit permettrait une grande élasticité par rapport aux dépenses des entreprises, avec des taux très abaissés, voire nuls, incitatifs, un remboursement étalé à partir des mises en emploi des personnes formées. Etalement des remboursements qui permettrait de répondre à la dissuasion des dépenses des entreprises craignant de voir aller ailleurs les compétences.

- Le financement public, celui de l'Etat, celui des régions mais aussi celui du Fonds social européen, devrait être considérablement accru.



En ce qui concerne l'Etat, dans le cadre du redéploiement des compensations des allègements des cotisations sociales patronales, une partie des ressources rendues disponibles pourraient ainsi être consacrées d'une part à la prise en charge de tout ou partie des intérêts des crédits bancaire en fonction des engagements de mises en formation et d'autre part, il pourrait être attribué au financement public direct de la formation professionnelle (subventions d'investissement et de fonctionnement des régions, de l'AFPA, rémunération des stagiaires sans emploi).

Ainsi, à partir des aides publiques et du système de crédit, avec des bonifications d'intérêts pour inciter aux dépenses de formation, un inflexionnement des gestions des entreprises pourrait être envisagé avec de nouveaux critères. Cela permettrait tout à la fois d'augmenter fortement les dépenses en formation des entreprises mais aussi d'agir sur la question des débouchés en emploi à partir d'objectifs de créations d'emplois qui pourraient être associés aux programmes de formations. Cela renvoie à la mise en cause du statut de l'entreprise et pas seulement du salarié.

Les pouvoirs

- Les revendications doivent concerner le contrôle du contenu des formations et de leurs débouchés dans l'emploi par les intéressés et leurs organisations, les élus de terrain.

Pour cela les comités d'entreprise seraient, par exemple, investis de pouvoirs d'élaboration et de décision sur le plan de formation de l'entreprise.

- Les mesures pourraient concerner un recours accru aux institutions publiques, de l'AFPA à l'Education nationale dont le rôle serait renouvelé.

Afin de le moderniser et de permettre la satisfaction des besoins de formation, il conviendrait d'engager un bilan de l'appareil de formation en vue d'une transformation profonde avec tous les publics concernés, syndicats de salariés et d'enseignants, associations de chômeurs, représentants de l'Etat et des collectivités locales.

Au même titre que l'Education nationale, la formation professionnelle devrait être reconnue comme un service public, socialisé et mutualisé. Un tel service encadré par la loi devrait comporter un rôle beaucoup plus important de l'Education nationale et des institutions publiques et être mis à l'abri des pressions de la rentabilité financière sur les organismes de formations. Il s'agit également de pouvoirs indépendants des salariés, des citoyens sur la gestion des fonds de formation et sur les coordinations régionales et nationales des formations avec un pouvoir d'intervention directe et de contre-proposition. ■

LOI DU 16 JUILLET 1971

Elle avait permis d'instaurer une obligation de dépenses de formation pour les entreprises et elle jetait les bases d'un droit à la formation à l'initiative du salarié notamment au travers la possibilité de Congé individuel de formation (CIF).

Article L 900-1 du code du travail : « la formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active

ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue... »

Article L931-1 du code du travail : « le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. »

LES INEGALITÉS D'ACCES A LA FORMATION CONTINUE :

Plus on est qualifié, diplômé, avec un poste élevé, plus on utilise la formation continue

En 2001 :

- nombre de salariés concernés : 13,7 millions dont 10,1 millions pour les entreprises de dix salariés et plus.
- nombre d'entreprises concernées : 1,2 millions dont 107 000 de dix salariés et plus.
- nombre de stagiaires : 4 millions dont 3,7 millions dans les entreprises de 10 salariés et plus.
- nombre d'heures de stages : 162 millions dont 150 millions dans les entreprises de 10 salariés et plus.

- taux d'accès à la formation continue : 3,1% pour les ouvriers non qualifiés dans les entreprises de 10 à 19 salariés, 67,1% pour les ingénieurs dans les entreprises de plus de 2 000 salariés ; 72% des chômeurs (en 2000) n'avaient pas suivi de formation durant les deux dernières années mais 40% expriment le souhait d'être formés.

- un salarié de « faible niveau » dispose de 15 à 18 fois moins de moyens financiers pour se former que certains cadres supérieurs.

LES DEPENSES DE FORMATION CONTINUE :

Elles stagnent depuis une dizaine d'années

En 2000 :

La dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage avait diminué de 1,8% pour atteindre 21,65 milliards d'euros, soit 1,55% du Pib, niveau déjà observé au début des années quatre-vingt-dix.

La dépense des entreprises était de 9,3 milliards d'euros dont 7,2 milliards pour la formation continue ; de l'Etat : 8,2 milliards d'euros dont 3,4 milliards pour la formation des actifs occupés ; des régions : 1,9 milliards d'euros ; des autres administrations publiques et de l'Unedic : 1,5 milliards d'euros.



LES ACTEURS DE L'APPAREIL PUBLIC DE FORMATION CONTINUE

- L'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)
- Le Conservatoire des Arts et Métiers (CNAM)
- Les Centres de formation continue des universités
- Les GRETA qui sont des groupements d'établissements locaux d'enseignement (collèges, lycées) qui fédèrent leurs ressources humaines et matérielles afin d'organiser des actions de formation continue pour adultes.

L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 20 SEPTEMBRE 2003 ET SON APPLICATION DANS LA LOI

Le droit individuel à la formation (DIF) : il est au minimum de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans, soit 120 heures pour les salariés en contrat à durée indéterminée. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. Le droit demeure donc extrêmement insuffisant (trois jours par an). Ce droit est à l'instigation du salarié, avec l'accord de l'employeur.

Les actions de formation peuvent avoir lieu pendant le temps de travail ; le salarié conserve alors son salaire mais aussi hors du temps de travail, le salarié perçoit alors une allocation de formation, non soumise à cotisation, équivalente à 50% de la rémunération nette. Par conséquent, tout ou partie de la formation peut être effectuée en dehors des heures de travail. Surtout l'allocation de formation est loin d'être équivalente au salaire brut, voire au taux horaire des heures supplémentaires. De plus, exonérée de cotisations sociales, cela contribue à tirer les salaires vers le bas.

Ce droit est transférable en cas de licenciement, de licenciement économique, de fermeture de l'entreprise ou de restructuration. Il n'est donc que très insuffisamment transférables.

Les coûts liés à la formation et l'allocation de formation sont à la charge de l'entreprise.

En cas de désaccord durant deux exercices civils entre le salarié et son employeur sur le choix de l'action de formation, le salarié bénéficie de la part du Fongecif dont il relève d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF. L'entreprise doit, dans ce cas, verser en complément le montant de l'allocation de formation acquise au titre du DIF, majoré du coût de la formation.

Enfin une légère augmentation du financement des entreprises a été arrachée. Mais il demeure largement en dessous des besoins de dépenses : la contribution minimale des entreprises de 10 salariés et plus passe de 1,5% des rémunérations versées à 1,6% (au 1er janvier 2004) ; de 0,25% à 0,4% (au 1er janvier 2004) et à 0,55% (au 1er janvier 2005) pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Le choix de la formation, de son contenu, de sa période et de ses modalités restent de fait sous la pression de l'employeur.

Le projet de loi de transposition

Dans les conditions actuelles de transposition législative de l'accord, les luttes sur la formation et les négociations de branche prennent une importance cruciale.

• Jusqu'à présent, la formation professionnelle continue d'un salarié relevait de son initiative, le projet d'article 4 supprime l'initiative du salarié à l'article L 900-3 du code du travail et crée l'initiative de l'employeur avec le projet d'article 7. Le plan de formation pourrait ainsi devenir une obligation pour le salarié alors qu'il n'était jusqu'alors qu'une opportunité.

• Le projet de loi ignore les articles de l'accord concernant l'entretien professionnel, le passeport formation, la Validation des acquis de l'expérience et les observatoires des métiers.

• Pour le DIF, le projet de loi précise que le principe est la formation hors temps de travail et qu'il faut un accord de branche pour que ce soit dans le temps de travail. Pour la rémunération le projet parle du maintien du salaire quand la formation se déroule pendant le temps de travail mais de seulement la moitié du salaire si c'est hors temps de travail. De plus le projet ne reprend pas la prise en charge par l'employeur des frais de déplacement et de repas et la transférabilité des droits n'est pas non plus reprise.

• Les actions dans le cadre du plan de l'entreprise sont durcies pour le salarié :

La possibilité de formation hors temps de travail pour les actions liées à l'évolution des emplois (50 heures payées à demi salaire) serait un peu plus formalisée (un accord écrit du salarié). Le respect des temps de repos légaux prévu par l'accord ne serait pas repris. Pour le développement des compétences (80 heures hors temps de travail payées à demi salaire) la notion d'évolution de la qualification et de sa reconnaissance par l'employeur ne serait pas prise en compte (cf. article 8.2.2 de l'accord et article 10 de la loi)

• Contrat de professionnalisation : pour les moins de 26 ans c'est le décret qui prévoirait le niveau de salaire.

• L'article 12 de l'accord qui ouvre des pistes pour une priorité accordée aux non qualifiés dans le CIF ne serait pas repris par la loi.

• Sur les financement, les revendications patronales seraient prises en compte puisque leur augmentation de 0,1 point (pour les grandes entreprises) serait plus que compensée par des déductibilités nouvelles (et par un coût plus faible du contrat de professionnalisation par rapport aux contrats de qualification et d'adaptation). ■

Pour un droit effectif à la formation continue

Table ronde avec :

Paul Boccara (1) *Economiste,*

Sylvian Chicote (2) *Inspecteur du travail,*

Régis Regnault, *syndicaliste*

Paul Santelmann (3), *spécialiste de la Formation professionnelle continue.*

ECONOMIE POLITIQUE Quel est l'état des lieux de la formation professionnelle continue ?

Régis Regnault : Depuis trente ans un droit à la formation professionnelle continue (FPC) est reconnu pour chaque salarié. Il est resté largement virtuel.

Un salarié sur deux travaille dans un secteur d'activité différent de celui de sa formation initiale, un sur trois n'a aucune certification professionnelle reconnue. L'espérance moyenne de formation n'est que de dix-sept heures, et nombre de salariés en sont exclus. Son contenu est confisqué par les employeurs contre le développement des capacités humaines.

Paul Santelmann : il faut aborder la question de la formation professionnelle continue en prenant la population active comme base de départ, et apprécier l'effort de formation dans sa globalité, et pas seulement à partir des parcours des seuls salariés en emploi. L'effort public de formation continue pour les moins qualifiés est important mais cet effort intervient « tardivement » quand ils sont au chômage alors qu'en tant que salariés ils sont les plus mal lotis. Le fait que les pouvoirs publics s'occupent des sans emploi et les partenaires sociaux des salariés a aussi favorisé les dérives inégalitaires.

Sylvian Chicote : Une partie des besoins de formation de la société est générée par l'évolution des techniques, une autre par l'objectif d'éradication du chômage et de la précarité qui passe par la poursuite de la réduction du temps de travail. Il y a déjà besoin de former pour répondre au manque de salariés qualifiés dans certaines professions, la réduction du temps de travail nécessite la formation des privés d'emplois afin qu'ils puissent pourvoir les postes de travail qualifiés libérés par la réduction du temps de travail.

Beaucoup de jeunes précaires ou chômeurs sont culpabilisés alors qu'ils doivent attendre un à trois ans avant d'obtenir une place dans des stages de formation. C'est dire l'exigence de financements pour répondre aux besoins massifs.

Paul Boccara : La formation continue après la formation initiale est un nouveau principe révolutionnaire en soi, mais l'application en est refoulée dans le système. Paradoxalement, ce sont les plus formés qui bénéficient le plus de cette formation, avec une grave insuffisance pour les publics où le manque de formation est le plus fort. Avec son développement, on a assisté à la baisse très sensible des temps moyens de formation. On constate des dépenses très importantes, mais aussi des gâchis énormes.

Il faudrait toucher toute la population active, plus tous les privés d'emploi (par exemple les femmes sorties du marché du travail). En 2000, 72% des salariés, n'avaient suivi aucune formation au cours des deux dernières années, 40% exprimaient un désir de formation. La question des tarifs est cruciale : en 2000, de 24 francs à 150 francs de l'heure suivant que c'est un barème public ou une dépense d'entreprise. D'où l'extrême inégalité pour les contenus et selon les publics.

Nous sommes confrontés aux nouvelles exigences de la révolution informationnelle et en même temps aux besoins criants liés au chômage massif, à la précarité.

La création de soi-même par la formation s'oppose au traitement des êtres humains comme de simples instruments. Être payé pour être formé, ce n'est plus le rapport travail contre salaire. Le temps de travail doit être réduit pour permettre de faire de la formation, mais pour autant la formation n'est pas du travail ni de l'emploi.

ECONOMIE POLITIQUE Face aux défis du chômage et de la révolution informationnelle que nous avons déjà évoqués, mais aussi à ceux des travailleurs âgés et des travailleurs non qualifiés, comment affronter ces nouveaux problèmes ?

Paul Santelmann. On trouve parmi cette population des attitudes différentes par rapport à la formation continue en fonction, notamment, du passé scolaire. Il y a ceux qui ont un bon souvenir de leur formation initiale et qui acceptent la formation, mais pour les autres il peut y avoir des blocages. Une institution comme l'AFPA ne constate pas de déficits cognitifs spécifiques liés à l'âge de ses stagiaires contrairement à l'idée que plus on avance en âge et moins on est performant dans l'acquisition de nouveaux savoirs. Par ailleurs, certains chômeurs de longue durée sont souvent en situation d'auto dévalorisation, ce qui s'avère être un handicap pour s'engager dans la formation professionnelle. Initialement, l'AFPA accueillait un public populaire qui était motivé et qui savait qu'en se qualifiant il retrouverait un emploi ; cette mécanique a été cassée par le chômage de masse et il y a désormais un doute sur la garantie de trouver un emploi dans le métier appris. C'est pourquoi il faut clarifier l'engagement de l'entreprise vis à vis des chômeurs qui se forment, autrement c'est un jeu où tout le monde perd. Combien de gens sont aujourd'hui dans un métier pour lequel ils s'étaient formés ? Ce problème doit être soumis à la réflexion des partenaires sociaux car l'Etat et les pouvoirs publics ne peuvent le résoudre à eux seuls. Il faut oser poser la question de la

responsabilité de l'entreprise vis-à-vis du chômage. Aujourd'hui nous sommes plus organisés pour remplir les stages que pour y donner des débouchés. Il faut organiser l'insertion dans l'entreprise à l'issue des stages. Qui dispose de l'information sur cette offre de salariés formés ? Faut-il organiser cette insertion en amont ou en aval ? Il y a des interfaces à organiser.

Régis Regnault : La FPC est confrontée à des défis de différents ordres : révolution informationnelle, lutte contre le chômage, inégalités d'accès à la formation continue. Le système actuel reconnaît le droit à la formation sur le temps de travail et considéré comme tel, l'obligation pour l'entreprise de la financer mais pas celle pour l'employeur de former ni de valider les acquis ou les efforts de formation.

L'effort de la nation est important mais les inégalités selon la catégorie, la taille de l'entreprise sont telles que les moyens financiers mobilisés pour certains salariés peuvent être 15 à 18 fois ceux mobilisés pour d'autres.

A contrario du discours dominant, les technologies informationnelles n'entraînent pas automatiquement une amélioration des conditions de travail ni le développement individuel. Il existe des secteurs entiers où leur introduction s'est traduite par une dégradation des conditions de travail, de la situation, du statut des salariés avec le recours à des tâches uniformisées niant compétences et savoir-faire.

Quant aux travailleurs âgés, leurs difficultés proviennent souvent de leur nonaccès à la formation pendant toute leur vie professionnelle dans l'entreprise. L'accord sur la formation le prend en compte. Il tente d'esquisser des solutions en mettant en cause la tendance au déclin, avec l'âge, de l'espérance de formation liée aux choix de gestion des ressources humaines, et à l'insuffisance des pouvoirs des salariés, des syndicats et des comités d'entreprise sur la formation. Pourtant l'expérience accumulée des salariés âgés doit être reconnue et transmise notamment par le tutorat des jeunes.

Paul Boccara : Il faudrait une nouvelle construction institutionnelle, des financements avec d'autres critères.

Les gestions des entreprises visant à la baisse des dépenses par salarié doivent être infléchies pour prendre en compte les exigences de dépenses de formation suffisamment élevées.

L'infléchissement des gestions peut partir des aides publiques et surtout du système de crédit, avec des bonifications d'intérêts pour inciter aux dépenses de formation. Des pédagogies nouvelles ont commencé déjà à être expérimentées pour aider les jeunes en échec à partir de leur expérience pratique et d'activités de production ou, comme on dit, du « faire ». Les expériences de programmes de formation pour les handicapés, avec des moyens importants et des méthodes adaptées montrent que des résultats importants sont possibles.

La question du débouché en emploi renvoie aux objectifs de créations d'emplois associés aux programmes de formation.

Dans l'organisation actuelle de la formation continue, avec tous ses gâchis, il y a un « grand ménage » à faire pour une transformation, qui exige l'engagement des organisations professionnelles, des syndicats, des élus et des partis politiques.

Sylvian Chicote : Il faut effectivement s'attaquer aux

gaspillages. Dans la formation continue, une bonne partie de l'offre de formation relève d'entreprises dont le seul objectif est de faire du profit. Des dérives comme les signatures de complaisance de certificats de présence faites à des entreprises pour des salariés qui n'ont pas fait de stage en sont un exemple ou encore le coût élevé de l'intervention de consultants. L'efficacité des mesures visant à réduire les inégalités de la formation exige une plus grande mutualisation des ressources et une plus grande sélectivité, en réservant plus de financement aux publics les moins formés et aux demandeurs d'emploi. Il faut aussi dénoncer les entreprises qui font appel à une main-d'œuvre étrangère qualifiée pour compenser les insuffisances de leurs dépenses pour former les salariés (cf. les pressions en faveur d'une immigration sélective réservée aux salariés qualifiés).

Régis Regnault : L'Education nationale, en ne remplissant pas sa mission de pivot des dispositifs de formation continue, laisse le terrain aux organismes privés liés au patronat dont l'offre détermine les demandes des entreprises. La création d'un service public de la formation tout au long de la vie reste donc d'actualité.

Paul Santelmann : L'appareil de formation doit faire l'objet d'un état des lieux quantitatif et qualitatif (évaluation de ses performances) : il n'est pas certain qu'il puisse répondre à tous les besoins de formation. Même si beaucoup de formateurs sont réticents à une telle démarche, tous les intéressés, notamment les usagers, doivent être associés, pour évaluer la performance du système de formation des adultes

Paul Boccara : Pourquoi ne pas demander que soit fait un bilan sur les activités de la formation continue, à l'initiative de syndicats de salariés et aussi d'enseignants et en relation avec l'AFPA, afin d'organiser un débat public avec tous ceux qui sont concernés en vue d'une transformation profonde.

A priori le service public présente des conditions qui excluent la domination de la rentabilité financière, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de problème. Il y a le poids des corporatismes et des traditions sur l'Education nationale. Ainsi il est encore souvent considéré que l'enseignement n'a rien à voir avec l'entreprise. Mais l'entreprise ce n'est pas seulement les actionnaires. Il faut une véritable révolution culturelle sur ces questions.

Les adultes peuvent davantage exprimer leurs exigences et avoir des pouvoirs sur l'organisation des formations. Un service socialisé et mutualisé de la formation continue serait plus souple qu'un service étatisé. Un tel service encadré par la loi, devrait comporter un rôle beaucoup plus important de l'Education nationale et des institutions publiques et il devrait être mis à l'abri des pressions de la rentabilité financière sur les organismes de formation.

ECONOMIE POLITIQUE *Face à cet état des lieux les réformes se succèdent : loi Aubry, loi de modernisation sociale et aujourd'hui une nouvelle réforme va être discutée à la suite de l'accord interprofessionnel signé dernièrement : quelle est votre appréciation sur ces différents textes ?*

Régis Regnault : Les employeurs souhaitent la remise en cause des dispositifs existants pour en promouvoir de

nouveaux leur permettant de développer compétences et qualifications, notamment pour fidéliser les salariés les plus qualifiés, tout en faisant peser l'effort sur le salarié, afin d'accroître leur profitabilité. Le MEDEF entend redéfinir les normes de la formation professionnelle et leur hiérarchie dans sa logique de refondation sociale.

Dans ce contexte, la signature de l'accord par la CGT se veut offensive. Ce n'est pas un quitus à l'ensemble des dispositions. Il s'agit au contraire d'agir avec les travailleurs dans les luttes pour l'ouverture du nouveau droit individuel à la formation (DIF). Il peut être l'embryon de garanties collectives attachées à la personne permettant d'exercer ses droits indépendamment des aléas économiques, des ruptures de contrat de travail. Le DIF peut être une forme d'une sécurité sociale professionnelle, d'un nouveau statut du travail salarié. Ce droit est un levier pour que chaque salarié puisse être acteur de son parcours professionnel. Nous avons signé pour être aux côtés des salariés, les aider à modifier le rapport de forces afin de rendre ce droit effectif.

Sylvian Chicote : Pour ma part, j'ai du mal à voir une différence de nature entre le congé individuel de formation et le droit individuel de formation. En effet, dans les deux cas il s'agit d'un droit et dans les deux cas l'employeur peut reporter la formation demandée. Avec le DIF, on a une forme de congé destiné à la formation que le patron peut refuser pendant deux exercices consécutifs, le salarié devenant alors prioritaire pour un CIF. Quant aux formations à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, on constate un dangereux glissement depuis dix ans. On a ouvert le système du co-investissement pour des stages de formation dont les heures sont prises sur le temps de travail et hors temps de travail. Avec la loi Aubry a continué dans ce sens avec un garde fou cependant : l'adaptation à l'emploi, était une obligation pour l'employeur et donc cette formation devait être décomptée sur le temps de travail. On a maintenant un glissement supplémentaire, avec le risque que les actions d'adaptation banales à l'évolution des emplois (introduction d'une nouvelle machine, apprentissage d'un nouveau logiciel, polyvalences) soient prises hors temps de travail et aboutissent donc à une augmentation, de plus mal payée, de 50 à 80 heures par an de la durée annuelle.

Le second problème concerne le contrat de professionnalisation. Le contrat de qualification était déjà bien insuffisant en termes de formation avec 25 % de formation théorique hors de l'entreprise. Avec le contrat de professionnalisation on descend à 15 % du temps en formation, certes c'est un plancher et on peut faire plus. D'autre part cette formation pourra être dispensée dans l'entreprise et il n'y a plus de contrôle avec la disparition de l'agrément public préalable des entreprises. Le contrat est également ouvert à tous les publics y compris aux BTS. On peut donc craindre la généralisation des dérives actuelles du contrat de qualification : la création d'une nouvelle aide à l'embauche, la création d'une période où des jeunes qualifiés sont sous payés et se succèdent en CDD sur un même poste.

Paul Santelmann : Sans porter de jugement de valeur sur cet accord, celui-ci va générer une demande de formation plus fragmentée (ce que le DIF suppose). Pour des raisons différentes, l'appareil de formation public, associatif ou privé n'est pas préparé à gérer la complexité et le cali-

brage de ces demandes. L'accord va-t-il susciter des flux suffisamment importants pour permettre des réponses individualisées de qualité ? Les organismes de formation dédiés aux cadres risquent de capter l'usage du DIF. Pour l'ouvrière de la PME du Limousin la lisibilité et l'usage de ce droit peut être beaucoup plus difficile. L'enjeu c'est que le service public arrive à s'organiser rapidement par rapport aux salariés les moins qualifiés. Cela concerne aussi la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui part de ce que les gens savent faire, de ce qui les met en posture d'autovalorisation. La VAE est un élément central du bon usage du DIF pour encourager les salariés à progresser dans leur vie professionnelle. Autour de cette combinatoire VAE et DIF, il y a des potentiels que le service public devra optimiser. L'armement des moins qualifiés, ouvriers et employés, autour de cette mise en œuvre du DIF se jouera dans la lecture qu'en feront ces salariés. S'ils considèrent que ce droit n'est pas pour eux, l'enveloppe ira ailleurs... Le fait que les mêmes mécanismes financiers s'adressent aux cadres et aux moins qualifiés est une véritable question pour l'usage ciblé des fonds issus de l'obligation légale de financement de la formation (loi de 1971).

Régis Regnault : Sur le contrat de professionnalisation, la jungle des dispositifs existants (contrat de qualification, etc.) conduisait à des dérives. Il y avait un besoin de simplification. Le contrat de professionnalisation répond en partie à ce besoin de les fondre dans un même contrat. L'accord a déterminé des planchers (heures de formation, etc.) qui peuvent être relevés au niveau de la branche, de l'entreprise. L'intégration des dispositifs précédents dans un nouveau contrat unique mais modulable explique qu'il soit fait référence à « 15% » d'heures de formation dans le contrat de professionnalisation, ce qui correspond en fait à certaines dispositions de ces anciens contrats. Mais il est aussi inscrit dans le texte « 25% » et « 150 heures ». Lorsque l'on mettra en place un contrat de professionnalisation équivalant à l'ancien contrat de qualification, ce sont les « 25% » qui devront s'imposer.

Le contrat de qualification à deux publics : le premier concerne les jeunes qui sortent de l'école sans diplôme ni qualification. Les interlocuteurs sociaux, sauf la CGT, ont convenu qu'il devait viser un deuxième public plus qualifié pour l'adapter au marché du travail. Nous avons toujours condamné cet ajout porteur de dérives. En effet, le contrat de qualification s'est alors substitué au contrat d'apprentissage et à l'enseignement technologique et professionnel. Il sert par exemple à préparer des BTS pour des titulaires de Bac pro ou de Bac technologique. Cela exclut de fait les jeunes du premier public qui ne trouvent plus de dispositifs leur correspondant et vide les formations du service public. L'accord n'empêche pas ces dérives et n'interdit pas de recourir au contrat de professionnalisation pour faire de la formation initiale. Mais il en borne les opportunités. Ce que pourrait détricoter la loi, si la pression des organismes de formation privés devait l'emporter. Il y aura donc besoin de se battre pour que l'esprit des dispositifs d'insertion par alternance au service des jeunes en difficulté soit respecté.

Enfin un véritable service public de la certification doit permettre à chaque salarié une juste reconnaissance sociale de ses qualifications et compétences, dans l'emploi ou non. Une même qualification peut certes s'obtenir avec 15

ou 25 % de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation, avec 50% dans celui de l'apprentissage ou avec 70 à 80% dans celui de l'enseignement. Mais il y a un problème si le niveau de départ était identique. Dans une entreprise personne ne comprendrait qu'une même certification soit obtenue avec des niveaux et des contenus de formation aussi différents.

Paul Boccara : Il faut voir aussi bien les avancées que les insuffisances et les difficultés, les risques de recul. Mais le principal, c'est les batailles qu'il faut mener. Pour le DIF, par rapport au congé de formation, chacun peut y avoir droit avec un financement prévu pour cela. Dans le droit, il y a soit la simple possibilité, soit l'obligation. Le DIF, ce n'est pas encore une obligation comme l'obligation scolaire, mais



c'est plus qu'une simple possibilité comme le congé, car les horaires et les financements sont définis pour chaque salarié. Mais y a-t-il effectivement les moyens suffisants ? C'est une autre question.

Il y a aussi le problème de la limitation du DIF aux CDI et de l'extension aux CDD pour lesquels la négociation n'a pas encore abouti. La

transférabilité du droit d'une entreprise à une autre n'a pas été obtenue, alors qu'elle aurait été une conquête très importante, sauf en cas de licenciement économique, de restructuration, de fermeture ou de démission.

Le droit individuel à la formation est prévu pour les PME, mais que va-t-il s'y faire ? C'est tout le problème des déserts syndicaux, est-ce que la CGT et les autres syndicats vont s'investir sur cette question des PME ou bien au contraire va-t-on voir les pires dérives ?

Se pose aussi la limitation de la durée : 120 heures, avec 20 heures par an cumulables sur 6 ans. C'est très faible. Dans le Nord-Pas-de-Calais, simplement pour une préparation à la formation, la région a organisé des modules de 350 heures !

Alors que faire en 120 heures pour ceux qui ont besoin de partir de très bas ? Cela risque d'entraîner de simples adaptations à de nouveaux postes. Il y a donc un problème de bataille pour que le DIF soit une porte d'entrée pour aller plus loin. Un revenu de 50% du salaire lorsque la formation est hors du temps de travail, c'est assez dissuasif surtout pour ceux dont les revenus ne sont pas très élevés.

L'augmentation des contributions obligatoires des entreprises (de 1,5 à 1,6% de la masse salariale pour celles de plus de 10 salariés et de 0,25 à 0,4% puis 0,55% pour celles de moins de 10 salariés) est très insuffisante.

La CGT dit « signature exigeante ». Mais il faut être très exigeant sur cette exigence. Il ne s'agit pas de s'enfermer dans un débat entre ceux qui ont critiqué très violemment les dispositions nouvelles et ceux qui disent « c'est bon et cela va marcher ». Il s'agit de développer des luttes nouvelles sur une stratégie de conquêtes effectives. Par ailleurs, il va y avoir d'autres négociations. Ainsi, sur l'en-

tretien et le bilan personnel, des négociations sont prévues pour juin 2004. Que va-t-on en faire ? Il faudra des mobilisations syndicales et politiques pour développer une conscience nouvelle et sensibiliser les salariés pour des revendications de transformation.

Le plan de formation avec la mention des « actions de développement des compétences » est précisé de façon intéressante. Mais que va-t-on faire de ces actions ? Comment les amplifier ? Quelles exigences pour les femmes ?

Pour le contrat de professionnalisation, certes une unification a été recherchée ; mais n'y a-t-il pas une pression pour faire que les 25% du temps de formation soient l'exception et que les 15% soient la règle ? La conflictualité entre le patronat et les travailleurs n'a pas disparu, bien au contraire. Dans une large mesure, ce compromis peut être la base de nouvelles conflictualités et de nouvelles luttes tandis que le patronat veut pousser la réduction des droits.

Certes, les contrats de professionnalisation ne concernent plus seulement les jeunes non qualifiés, mais aussi les demandeurs d'emploi, les salariés de 45 ans et après 20 ans de travail pour une seconde carrière... Mais comment utiliser au mieux une telle d'extension ? Il y a en outre la discrimination des rémunérations selon l'âge...

Enfin se pose le problème de la « formation qualifiante » sur une année et financée par les pouvoirs publics. Si c'était massif, ce serait quelque chose de considérable. Le DIF pourrait en être une porte d'entrée, mais à la condition que cet enjeu soit clairement exprimé.

Il y a une responsabilité pas seulement des syndicats, mais aussi les partis politiques, des élus territoriaux et des organismes de formation, notamment publics pour une stratégie de luttes coordonnées.

Peut-on en s'appuyant sur les offres publiques et sociales qui n'ont pas les mêmes impératifs de rentabilité financière faire monter les exigences d'une autre demande, en organisant les publics concernés ?

Il faut articuler les objectifs sociaux, les pouvoirs et les financements.

Le crédit peut permettre d'augmenter, en les anticipant, les prélèvements obligatoires et les dépenses effectives des entreprises, s'il est rendu incitatif avec des taux d'intérêt nuls ou très bas. Il peut être mutualisé et transférable, le remboursement étant opéré par celui qui emploiera et en fonction de l'emploi. Il pourrait y avoir des Fonds publics régionaux de bonification des intérêts, c'est-à-dire des prises en charge de tout ou partie des intérêts par des fonds publics.

Au-delà des Fonds régionaux, on peut réclamer une autre action de la Banque Centrale Européenne pour un autre modèle européen. La BCE doit pouvoir refinancer des crédits à des taux abaissés, voire nuls, voire négatifs (c'est à dire avec des subventions) pour les dépenses de formation et pour les investissements matériels ou de recherche dans la mesure où ils programment de la formation.

Infléchir les gestions renvoie à la mise en cause du statut d'entreprise et pas seulement du statut du salarié, sur l'emploi et de la formation.

Paul Santelmann : L'offre de formation sera-t-elle à la hauteur de ces enjeux ? Il faut atténuer la stratification et les cloisonnements du service public. La montée en compétences et en connaissance des adultes nécessite une zone de confiance avec le monde de l'entreprise, les employeurs et le collectif de travail. Si on veut que les salariés puissent

faire valoir l'acquisition de compétences dans les entreprises, il faut que le service public soit aussi en capacité de comprendre les exigences, les besoins, les systèmes de production, l'évolution du travail. Il faut mener de front les réponses aux commandes des entreprises et la montée en compétence des salariés au delà de leur appartenance à telle ou telle entreprise. Le système de formation professionnelle est un élément du système de production lui-même, qui rétro-agit, qui s'alimente de la progression du travail, se réapproprie le savoir, le formalise et le réinjecte chez les salariés. Est-ce que le service public (GRETA, AFPA, etc.) doit répondre aux commandes des employeurs ou pas ? Bien sûr que oui, car si l'on abandonne ce terrain à l'appareil privé on s'interdit de comprendre une partie de ce qui se passe dans le monde de l'entreprise. Cela ne nous empêche pas de voir plus loin et d'avoir une vision prospective et dynamique du devenir des salariés. L'accroche du travail c'est une posture d'engagement de formation plus solide pour les individus que le fait de se retrouver face à l'exclusion. Il faut remonter l'effort de formation quand les gens sont au travail, ce qui facilitera ensuite leur positionnement sur le marché du travail. On ne prépare pas assez les gens à s'inscrire dans une trajectoire promotionnelle. Avec le basculement démographique, il y a des créneaux promotionnels qui s'ouvrent pour les ouvriers. Pourquoi n'a-t-on pas dans les dernières décennies mené le même effort en formation professionnelle continue qu'en formation initiale ? Ce refus a conduit à des fractures entre les générations dans les entreprises. Ainsi on voit souvent des jeunes prendre des places qui aurait dû revenir à des adultes dans le cadre d'une politique de promotion. D'où aussi les réticences pour les adultes à transmettre des connaissances aux plus jeunes de peur de se voir rapidement dépassés par ces derniers. D'où les rancœurs chez de nombreux salariés...

Régis Renault : Nos responsabilités portent sur des points importants, dont le temps de travail pendant lequel la formation doit exclusivement s'acquérir. Notre signature ne modifie en rien notre position de fond : la formation est consubstantielle à l'activité professionnelle. Elle doit être considérée comme du temps de travail effectif et garder un lien avec l'emploi, même si elle doit aussi participer à la promotion sociale, à l'éducation permanente, notion qui disparaît du Code du travail avec le projet de loi Fillon.

Le CIF est un droit que le salarié exerce indépendamment de son activité professionnelle. Le lien de subordination avec l'employeur demeure notamment au travers du versement des rémunérations. Avec le DIF, l'initiative n'est plus à l'employeur, comme avec le plan de formation, elle est au salarié, comme avec le CIF, mais en liaison avec l'entreprise. Le salarié a le choix de son action de formation, de son parcours qualifiant, diplômant. C'est une révolution culturelle avec une responsabilité accrue des syndicats. Les salariés doivent être conscients que la formation dépend d'une démarche de leur part, maîtrisée du début à la fin par eux-mêmes, en liaison avec le collectif de travail.

La CGT est favorable à ce que la formation professionnelle occupe 10 % des heures collectivement travaillées, soit



quatre ans sur une vie professionnelle ou 160 heures de formation annuelle. On en est loin avec les 20 heures annuelles du DIF mais c'est un début. La prise de conscience des salariés, leur volonté de revendiquer pour leur droit sera déterminante.

Pour les financements, la CGT est favorable à des fonds régionaux du développement social, dans lesquels seraient inscrits les fonds de la formation professionnelle. Des outils nationaux de péréquation, le concours important d'un pôle financier doivent permettre d'assurer l'égalité de tous les citoyens devant ce droit. Ces fonds doivent être alimentés par les ressources des entreprises, en prélevant sur la production de valeur ajoutée. Cela nécessite aussi des fonds publics nationaux et européens. Ces dépenses publiques doivent progresser en volume afin de satisfaire les besoins et définir les priorités.

La réponse aux besoins sociaux de formation et d'emploi est au croisement entre logique professionnelle et logique territoriale. La gestion de la formation professionnelle à partir de fonds régionaux devraient être inscrite dans ce maillage de solidarité contredisant la gestion actuelle des entreprises.

Paul Boccard : Le système actuel joue sur les oppositions. Il s'agit, au contraire, de rassembler tous les salariés et privés d'emploi sur des objectifs communs. Il y a besoin d'un programme de propositions de luttes. Sinon tout ce champ d'activité risque d'être laissé à la pression des forces qui dominent, le patronat et les organismes privés de formation. Les syndicats, les organismes de formation publics, les élus, les partis politiques peuvent organiser une grande campagne de transformation de la formation continue en respectant l'autonomie de chacun. Au PCF, nous proposons un projet de société, un système de sécurité d'emploi ou de formation, avec une grande campagne que nous allons mener sur ces questions. La formation continue en constitue un chantier décisif. Les 10% du temps de travail en formation de la CGT est un objectif élevé par rapport à la situation actuelle. Mais dans l'avenir une majorité du temps pourra être consacrée à la formation, ce serait une autre civilisation. La recherche et la formation sont des activités qui font partie du système de production. Et avec la révolution informationnelle, ce sont ces éléments qui deviennent les plus décisifs. Or la valorisation de la recherche, sans la formation est handicapée. Mais il y a aussi le but de la culture et de la maîtrise de sa vie pour chacune et chacun. ■

1. Auteur de « Une sécurité d'emploi et de formation », Collection ESPERE, Le Temps de Cerises.

2. Coauteur, avec Gérard Filoche, de « Bien négocier les 35 h » (Editions La Découverte).

3. Chargé d'enseignement à PARIS I, a rédigé de nombreuses contributions sur la formation professionnelle continue. Il a notamment publié « Qualification ou compétences, en finir avec la notion d'emplois non qualifiés » - Editions Liaisons (2002) et « La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ? » Éditions Gallimard, (2001) - collection « Folio actuel », Le Monde.

Femmes : sortir des discriminations et de toutes les dominations notamment face à l'emploi

I. LE CONSTAT :

La persistance et la reproduction des inégalités hommes-femmes nuisent fortement non seulement à l'égalisation mais aussi au développement économique et social (1)

On note un décalage entre la progression spectaculaire de la participation des femmes à l'activité économique salariée depuis le début des années 1970 et la minceur de la réduction des inégalités entre les genres, au-delà de l'inscription formelle de l'égalité des droits.

1) Éducation - école : même si les filles réussissent mieux que les garçons (en pourcentage de reçus au bac et d'inscrits en premier et deuxième cycle à l'université), **on assiste à une ségrégation sexuée des filières scolaires, correspondant à la ségrégation sur le marché du travail.**

Une dévalorisation relative des diplômes féminins. Malgré une meilleure réussite scolaire : À diplôme égal, les filles ont plus de mal à trouver un emploi. Le taux de chômage est plus élevé pour les filles.

Taux de chômage	Filles	Garçons
Pour les 16 à 25 ans sortis du système éducatif	21,8%	16,2%
Pour les 25-29 ans	13,3%	9,6%
Moyenne de la population active	10%	7%

Si le taux de chômage a tendance à diminuer avec le niveau d'éducation, les inégalités subsistent :

Taux de chômage	Filles	Garçons
Jeunes sortis du système scolaire sans qualification	61%	57%
Titulaire du CAP-BEP	58%	38%
Titulaire BTS	27%	22%

en 1998 :

38% des filles de 16-25 ans, ayant quitté le lycée, ont trouvé un emploi normal,

47% des garçons

L'insertion professionnelle des filles prend plus de temps encore que celle des garçons (cf CEREQ)

Des diplômes : pour quels emplois ?

La probabilité d'occuper un emploi précaire est beaucoup plus élevée actuellement chez les jeunes, en particulier les filles qu'en 1997.

Les garçons sont plus souvent en apprentissage, intérim, contrat de qualification etc. ...

Les filles sont plus souvent en CDD, en temps partiel, en CES (62 % des filles)

La place des emplois temporaires à la sortie du système éducatif varie de :

63% pour les moins diplômées

57% des diplômées du secondaire

30% des diplômées du supérieur.

Source : Enquête emploi INSEE mars 2002. CEREQ.

Pour les diplômés du supérieur à diplôme égal, les garçons accèdent davantage aux professions conférant des revenus, des pouvoirs et du prestige.

83% des hommes, 33 mois après à la fin de leurs études supérieures accèdent à la catégorie cadres

pour

69% des femmes (selon une étude du CEREQ portant sur l'année 1997).

Les filles sont deux fois plus nombreuses que les garçons à se retrouver dans les professions intermédiaires : 26% au lieu de 13%.

Elles sont loin d'occuper des postes de cadres qui correspondent à leur diplôme, 20% seulement des femmes titulaires d'un diplôme de second cycle universitaire. A l'inverse 50% des femmes titulaires de BTS, DUT se retrouvent dans un emploi ouvrier ou employé, contre 1/8 des hommes.

Pour les femmes sorties du système éducatif en 1992, en 1997 selon une étude du Cereq :

elles connaissent plus souvent le **temps partiel**, 1 femme sur 3, et non choisi pour 3 sur 4 d'entre elles.

Les emplois précaires : 1 femme sur 4. La moitié des femmes ont un statut d'employé.

11 % seulement sont cadres (pour 25% des garçons)

2) L'emploi et le travail

Dévalorisation relative des diplômes des femmes à l'entrée sur le marché du travail.

Marché du travail et discriminations à l'égard des femmes :

Les femmes sont sur-représentées parmi les chômeurs, elles représentent 46% de la population active, soit un écart de 13 points avec les hommes, mais elles représentent 56% des chômeurs. Particulièrement chez les 15-24 ans où 21,8% des femmes sont au chômage contre 16,2 % des garçons.

Parmi les diplômés, le taux de chômage est plus élevé pour les femmes. Pour les titulaires du CEP et aucun diplôme, la différence est claire, 16,8% de taux de chômage des filles et 11,9% pour les garçons.

Les femmes sont plus enfermées dans les emplois précaires (CDD,CES)

Temps partiel et salaire partiel : une « affaire de femmes » : sur 3,9 millions de salariés en temps partiel en 2001, plus d'un doublement depuis 1980, 83% sont des femmes.

En 1980 : 8% des femmes ont occupé ce type d'emploi

En 2001 : 30,4 % pour 5 % des hommes

Tandis que le nombre d'emplois à temps partiel augmentent de plus de 2 millions en particulier dans les services, les emplois à temps plein régressent.

Dans les secteurs assistantes maternelles, gardes d'enfant, travailleuses familiales, il y a 99% de femmes dont 52 % à temps partiel.

Le temps partiel est l'ennemi de l'égalité devant l'emploi : un « marché de dupes ».

Les salariés à temps partiel représentent :

**77% des travailleurs pauvres occupant un emploi à faible salaire, inférieur à deux tiers du salaire médian (moins de 800 euros mensuels),
Ou à très faible salaire inférieur à la moitié du salaire médian (moins de 500 euros mensuels)**

3) Les bas salaires et les écarts hommes-femmes.

Les femmes représentent 80 % des bas salaires, alors qu'elles s'élèvent à 46% de la population active.

L'« hypocrite conciliation vie professionnelle-vie familiale » ne repose que sur les femmes. Travailler à temps partiel faute d'emploi à temps complet. La gestion de la main d'oeuvre par les entreprises tend à flexibiliser à la baisse le coût du travail.

Les écarts de salaire hommes-femmes : A diplôme équivalent, sans tenir compte du temps partiel, l'écart est de 12% en 2000. Certes l'écart tend à se réduire (40% en 1970). Il est plus faible pour les jeunes générations.

Ecart des salaires hommes-femmes

**31% pour les diplômés du supérieur,
26% pour les bacheliers,
17% pour les titulaires du BEP et aucun diplôme.**

25% des jeunes femmes de 15-25 ans ayant un emploi gagnent moins de 646 Euros par mois. L'écart entre le salaire médian des hommes et le salaire médian des femmes est de 25% pour l'ensemble de la population en mars 2001.

Parmi les 25% les moins bien payées, pour les moins de 25 ans, il est de 31%.

4) Discrimination au niveau des gestions des ressources humaines dans les entreprises, entre métiers dits masculins et métiers dits féminins. Emplois et métiers restent fortement sexués : la règle, c'est à travail égal, salaire inégal.

Discrimination dans l'avancement des carrières, dans la nature des postes occupés. Des écarts non justifiés, des postes moins rémunérés, moins qualifiés à diplôme égal. Il y a deux fois plus de smicardes que de smicards. Elles sont plus souvent dans des PME, dans des secteurs anciens très féminisés (textile) ou dans les services marqués par une absence de traditions syndicales. Les femmes interrompent plus leur carrière que les hommes (éducation des enfants) ce qui est utilisé pour freiner les promotions et les avantages financiers. De très fortes inégalités pour l'accès à la formation continue.

5) De très importantes inégalités. Les familles monoparentale : un cumul d'inégalités

Le chef de famille est dans la quasi-totalité des cas une femme seule élevant ses enfants.

25% sont pauvres (au lieu des 12,6% pour l'ensemble des ménages). Leur part relative s'accroît : 14% des enfants vivent avec un seul parent en 1999, pour 8,4% en 1986.

Le principal facteur de vulnérabilité et de pauvreté des familles monoparentales, ce sont les difficultés d'accéder à l'emploi.

Le taux d'activité des mères de familles monoparentales :

**56% ont un emploi
27% sont inactives (15% au RMI)
16,4 % sont au chômage.**

30 % des familles monoparentales sont titulaires de minima sociaux,
15% sont au RMI – 12,3% à l'API (allocation parent isolé)

Ces familles ont moins d'enfants, moins d'allocations familiales. Mais plus de prestations sous condition de ressources (l'allocation logement, RMI...).

L'emploi ne préserve pas toujours de la pauvreté.

Les femmes en emplois sont le plus souvent employées ou ouvrières, souvent à temps partiel, beaucoup sont des travailleuses pauvres, elles sont plus nombreuses au RMI.

Si 44% des enfants des familles monoparentales sont gardés dans des crèches collectives, on note de fortes inégalités entre les départements et une insuffisante adaptation aux nouveaux rythmes du travail.

La difficile compatibilité entre maternité et activité professionnelle.

L'Allocation parentale d'éducation (APE) est une incitation au retrait d'activité des femmes et une incitation au temps partiel, tout particulièrement pour les femmes les plus modestes.

Les employeurs utilisent ces dispositifs comme obstacle à l'investissement professionnel des femmes, ce qui bloque leur promotion, leur retour sur le marché du travail.

On note une moindre mobilité ascendante pour les femmes que pour les hommes, une plus forte mobilité descendante. Elles sont d'autant moins actives que le niveau de formation et de rémunération est plus bas.

Elles sont pénalisées pour leur retraite :

39% des femmes seulement ont pu valider une carrière complète. Il existe une inégalité de 40% entre la retraite moyenne des hommes, et la retraite moyenne des femmes.

Et cela sera considérablement aggravé par la loi Fillon.

II. ENJEUX DE TRANSFORMATION POUR UNE ÉGALISATION PLUS FAVORABLE AUX FEMMES, COMME FACTEUR DE PROGRÈS ÉCONOMIQUE ET SOCIAL POUR TOUTE LA SOCIÉTÉ

1. **Mobiliser et transformer le système éducatif** afin de favoriser la mixité des professions, lutter contre les discriminations entre filières dites masculines et féminines, cantonnant les femmes dans des emplois moins valorisés. Rétablir les équilibres entre disciplines littéraires et scientifiques. Revoir les critères de sélection à l'entrée des grandes écoles. Lutter contre l'interruption précoce de la scolarité qui touche notamment les filles des milieux populaires.

2. Le développement du travail salarié féminin force motrice puissante de la croissance et de la création d'emplois.

1). **Le taux d'activité des femmes** même s'il s'est beaucoup accru reste inférieur au moins de 13 points au taux d'activité des hommes. Son accroissement constituerait un apport décisif à l'accroissement de la population active, à l'emploi, à la croissance. Les salaires (à accroître) des femmes contribueraient à fournir des cotisations sociales comme moyens de financer les retraites et la protection sociale. L'avènement de la famille à double carrière nécessiterait des emplois nouveaux pour la garde des enfants, des services à domicile. Une transformation des gestions des ressources humaines dans les entreprises devrait s'appuyer sur le potentiel et la créativité des femmes, mieux formées et qualifiées, contribuant à la dynamique des ressources humaines. Cela impliquerait une révision complète de leurs grilles de salaires et de promotion professionnelle.

2). **Réduction massive et généralisée du temps de travail.** A la condition que ce ne soit pas un instrument de flexibilisation à la baisse des salaires, de la promotion, et des conditions de travail



des femmes. Lutter contre toutes les discriminations dans l'entreprise concernant les femmes.

3). **Droits nouveaux à exercer par les femmes** elles-mêmes en lien avec les syndicats, les associations etc. Rendre obligatoire dans les négociations collectives la reconnaissance de la qualification des femmes, la définition non sexuée des postes de travail. Bannir tout sexisme dans les relations de travail, la gestion des carrières. Représentation des femmes à accroître dans des postes de direction des syndicats, dans les institutions représentatives du personnel. Droit au retour à l'emploi à plein temps après un travail à temps partiel ou un congé parental. Renchérir le coût du travail à temps partiel pour l'entreprise. Formules de RTT pour les jeunes parents. Réfléchir à des formules de congé parental sans rompre le contrat de travail en contraignant les employeurs à ne pas casser les promotions et les salaires source du retrait du marché du travail. Faciliter la formation continue et efficace pour les femmes souhaitant revenir sur le marché du travail.

4). **Développer les structures d'accueil** des enfants en bas âge financées sur fonds publics. Revoir les formules de congé parental en réservant des places pour les hommes. Pour un congé parental d'éducation. Rendre obligatoire le congé paternité. Renforcer les garanties pour ceux qui choisissent les congés parentaux (formation, retour à l'emploi qualifié, rémunéré convenablement, promotion). Ne pas faire reposer sur les femmes uniquement la « conciliation » vie professionnelle-vie familiale, qui de fait détruit leur carrière professionnelle.

5). **Des réformes incontournables du système de protection sociale** : Revoir la politique familiale et notamment les formules qui incitent les femmes à rentrer au foyer. Afficher des principes cohérents en faveur de la promotion des femmes dans l'activité professionnelle avec des moyens de financement. S'appuyer sur la corrélation positive entre démographie et économie, tout particulièrement sur l'apport décisif du travail des femmes comme facteur de croissance et de développement économique et social, comme contribution à la dynamique de l'emploi, de la productivité du travail, et comme moyen d'assurer des cotisations sociales cruciales pour le financement de la protection sociale et des retraites. Répondre aux besoins démographiques et économiques du renouvellement des générations face au vieillissement démographique en relevant le taux de fécondité pour le rapprocher simplement du seuil de renouvellement des générations(2,1). Ce qui implique évidemment d'aider toutes les familles dès le premier enfant, en augmentant les prestations par enfant de rang 1 et 2. Instituer des prestations familiales pour le premier enfant, cela représenterait 2 milliards d'euros, ce n'est pas insurmontable. Aider les jeunes couples, à avancer l'âge où ils conçoivent le premier enfant, ce qui permet évidemment de réaliser le désir d'enfants des couples, en correspondance avec un mouvement d'accroissement de la descendance finale des femmes (plus de deux enfants). Mais cela implique des aides aux jeunes couples (allocation autonomie-formation) pour poursuivre des études tout en réalisant leurs projets familiaux. Aide au logement, aide pour une insertion dans un emploi efficace, qualifié. Formules de garde pour les jeunes enfants, augmenter les places de crèches collectives si décisives dans les milieux populaires, instaurer une plus grande souplesse dans les horaires ce qui implique des créations d'emplois en quantité et en qualité. Ouvrir plus largement l'école maternelle pour les enfants de moins trois ans, ce qui implique aussi non seulement des postes d'enseignants mais aussi des personnels pour s'occuper des jeunes enfants, avec les formations et les salaires adéquats.

6). **La question du financement** : Mobiliser les moyens de financement pour faire face aux besoins d'une politique familiale réellement incitative à la conciliation activité professionnelle et familiale. Pour une réforme de l'assiette des cotisations patronales liée à l'entreprise, lieu de création des richesses. L'entreprise profite de la politique familiale (en quantité et en qualité de la future force de travail), elle profite du travail des femmes. Le taux de la cotisation patronale devrait être modulé afin de dissuader les entreprises de la course aux licenciements, à l'accroissement des emplois précaires, aux économies sur les salaires, avec des taux de cotisation relevés. Au contraire, il s'agirait d'inciter à partir notamment de taux de cotisations plus bas, les entreprises à accroître les emplois, les salaires ... L'institution d'une cotisation sur les revenus financiers des entreprises, l'utilisation des excédents de la CNAF, pourraient servir le développement d'une nouvelle politique familiale. Celle-ci partirait aussi des batailles nécessaires à mener, dès l'entreprise, et à tous les niveaux, à finaliser par des droits nouveaux juridiques et de contrôle. Pour une transformation de fond en comble des politiques de gestion des ressources humaines concernant la main d'œuvre féminine (salaires, emplois, promotion des femmes).

7). Une nouvelle sécurisation par l'emploi ou/et la formation

La formation tout au long de la vie devrait être considérablement développée pour les femmes. En effet les femmes sont massivement exclues de la formation continue. La construction d'un système de sécurité d'emploi ou (et) de formation est cruciale pour les femmes. Elles sont plus souvent victimes des carrières hachées et brisées par le chômage et la maternité, victimes de la précarité, des bas salaires, du travail à temps partiel non choisi. Elles sont plus souvent dans les minima sociaux (RMI, API,...) plus souvent des travailleuses pauvres. La soi-disant non incitation au travail résulte en fait des bas salaires, de la prédominance du travail à temps partiel contraint, de l'absence de promotion sociale et professionnelle, de l'insuffisance criante de formules de garde. Les femmes sont particulièrement concernées par le besoin de construire une mobilité de progrès, choisie, maîtrisée par les intéressées elles-mêmes, notamment par une formation choisie débouchant sur des emplois efficaces, qualifiés, bien rémunérés. Il s'agirait de combiner mobilité de promotion et sécurité avec une continuité de droits et de revenus relevés.

Sortir de l'inégalité sociale des minima sociaux Une aide prioritaire aux familles monoparentales est urgente pour sortir de la pauvreté. Il faut relever les minima sociaux, bannir la « familiarisation » des dispositifs qui font dépendre les minima sociaux, les prestations sous condition des ressources des revenus du conjoint. Revoir l'imposition fiscale des familles qui considère la déclaration de revenus du chef de famille auquel on ajoute le salaire dit d'« appoint » de la femme. Une indemnisation décente et sécurisée du chômage et une aide véritable au retour à l'emploi, stable, de qualité, notamment à partir de la formation choisie et efficace, sont indispensables pour les femmes.

Des besoins considérables en emploi et formation montent pour faciliter le travail des femmes, formules de garde, services au domicile. Des besoins immenses en emploi et formation pour les personnels de santé (PMI, santé scolaire, prévention) doivent être pris en compte afin de réduire les inégalités sociales de santé touchant les familles et les enfants. ■

1. Alain Bihl et Roland Pfefferkorn, *Hommes-femmes, quelle égalité ?* Les Editions de l'Atelier 2002. Béatrice Majnoni d'Intignano, Rapport du CAE, 1999. *Égalité entre femmes et hommes. Aspects économiques*, La Documentation française.

Réforme Universitaire : répondre aux exigences du MEDEF ou élever les qualifications et les compétences

Jihad Wachill

Avec la mise en application par Ferry des décrets et arrêtés pris par Lang en avril 2002 (la « réforme ECTS-LMD ») les diplômes universitaires seraient attribués par obtention d'un certain nombre de « crédits », correspondant aux matières validées chaque semestre. Nous assisterions à une semestrialisation intégrale des cursus, entraînant la remise en cause de droits étudiants (session de septembre, contrôle continu compensation...). Le DEUG et la maîtrise seraient amenés à disparaître, ne laissant subsister que la licence, le « master » (bac+5 avec sans doute à terme sélection sur dossier à l'entrée à bac+3) et le doctorat.

Les ressemblances avec le modèle universitaire anglo-saxon, et plus particulièrement américain, apparaissent ici clairement : même si le 3/5/8 devient 4/6/9 aux Etats-Unis (et dans un certain nombre d'autres pays européens), c'est uniquement car la première année recoupe pour l'essentiel le programme français de Terminale.

Rappelons qu'en Grande-Bretagne comme aux Etats-Unis, les universités « cotées » sont ultra-sélectives, le plus souvent privées, que leurs droits d'inscription sont très élevés et qu'une concurrence féroce prévaut entre-elles. Si alignement sur le modèle anglo-saxon il y a, il pourrait de manière très concrète signifier une démultiplication spectaculaire des frais d'inscription à l'université. Une sélection sociale par l'argent à l'entrée de l'université poussée à un niveau inégalé jusque là en France.

Les réformes universitaires actuellement en cours d'application dans l'Enseignement supérieur répondent en grande partie aux exigences du patronat qui, veut avoir accès au marché de l'éducation. C'est d'ailleurs ce qui est actuellement en cours de discussion sur le plan international dans le cadre des négociations de l'Accord Général sur le Commerce des Services (AGCS) : les Etats-Unis réclament un « marché de l'éducation ».

Aujourd'hui, le caractère public de nos universités implique l'existence d'un cadre national pour la reconnaissance des diplômes qu'elles délivrent, ce qui garantit l'égalité de traitement entre usagers-étudiants. Les diplômes nationaux ont ainsi aujourd'hui la même valeur sur le marché du travail (valeur garantie par les conventions collectives) quelle que soit l'université dans lesquels ils ont été obtenus. Or, ce cadre national des diplômes est remis en cause par la réforme LMD. Les diplômes seront locaux, donc sans équivalence automatique au niveau national et encore moins au niveau européen, et individualisés, donc non reconnus en tant que tels sur le marché du travail.

Ceci répond aux demandes du MEDEF de flexibilisation du

marché du travail : la « professionnalisation » des cursus voulue par le gouvernement surtout, qui va permettre au patronat d'avoir des stagiaires sous-payés, grâce à la multiplication des stages peu ou pas rémunérés, et de jeunes salariés formés selon leurs besoins immédiats.

Cette évolution va d'autant plus à l'encontre des intérêts des étudiants que le chômage touche sensiblement moins les titulaires de diplômes généraux que spécialisés (cf. INSEE, *données sociales et économiques*, mars 1997). Après un désinvestissement financier de l'Etat des universités depuis des années, c'est à une privatisation larvée de l'Enseignement supérieur que nous sommes aujourd'hui confrontés.

De plus, les diplômes version LMD-ECTS seront « individualisés » donc sans cohérence pédagogique, des diplômes « démontables » en somme, poussant jusqu'au bout la logique de la réforme Bayrou de 1997 qui avait déjà largement entamé (au nom de la pluridisciplinarité et déjà de l'harmonisation européenne) le travail de sappe de la cohérence pédagogique des cursus.

Le projet Ferry sur l'autonomie des universités, qui correspond au volet universitaire de la régionalisation version Raffarin, viendrait parachever cet alignement sur le modèle libéral américain, sous prétexte de créer un « contre-modèle européen ».

Premièrement, il ouvre la porte à une hausse massive des frais d'inscription voire à une sélection sur dossier à l'entrée des universités, grâce au statut d'« université de technologie » qu'il crée. La Conférence des Présidents d'Université revendique cette hausse et Ferry vient de déclarer : « *même si nous refusons le modèle américain, avec des droits d'inscription à 15 000 euros, doit-on se contenter d'une augmentation de 3 % à 5% par an ?* ». En France, déjà, Sciences Po a relevé ses droits d'inscription de 1000 à 4000 euros, avec le soutien affiché de Ferry.

De plus, la régionalisation et l'autonomie financière des universités aboutira inévitablement à un accroissement des inégalités selon la logique « à région riche, fac riche ; à région pauvre, fac pauvre ».

Enfin, les universités désormais autonomes financièrement seront tentées de se tourner vers les entreprises pour participer à leur financement et il paraît difficilement envisageable que le patronat paie sans pouvoir en échange influencer le contenu des enseignements : en économie, par exemple, les dogmes néo-libéraux se tailleront toujours plus la part du lion et d'une façon générale, toutes les filières jugées non rentables à court terme par les entreprises, et qu'elles refuseront de financer, seront marginalisées voire éliminées. ■

Sécuriser le passage de l'emploi à la retraite active

Extraits (1) d'un article de Yves Dimicoli

Foisonnement et crise des dispositifs de retrait précoce du marché du travail

Le rejet des travailleurs âgés par les gestions d'entreprises est devenu très important dans les années 1990.

Divers dispositifs institutionnels ont encouragé ce mouvement. Ont été créés successivement : le Fonds National pour l'Emploi (FNE), la cessation progressive d'activité (CPA) dans le public, puis une dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs de 57 ans et 6 mois, la taxe Delalande

pénalisant le licenciement des travailleurs âgés abrogée par le gouvernement Raffarin, les préretraites progressives (PRP), l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), le congé de fin d'activité (CFA) pour les agents des trois fonctions publiques qui prend fin en 2003 ; l'allocation de chômeur âgé supprimée en 2002, l'allocation équivalente retraite assu-

rant une ressource minimale de 877 euros (avec 40 ans de cotisations à l'assurance vieillesse), enfin la CATS, cessation anticipée d'activité de certains travailleurs handicapés ou ayant connu des conditions de travail pénibles (travail à la chaîne, de nuit...).

Toutes ces incitations ont encouragé le développement d'une véritable « culture de la préretraite » comme moindre mal face au passage par le chômage indemnisé. Cela s'est développé avec l'idée que les sorties précoces d'activité des seniors sont un moyen de sauvegarder l'emploi des plus jeunes dans la guerre économique mondiale.

Les dispositifs de départ progressif existent depuis longtemps, mais leur développement a été contrarié par le maintien des divers dispositifs de cessation anticipée totale d'activité tandis que les formules actuelles de retraite progressive et celles de cumul emploi-retraite ne répondent pas aux attentes des salariés.

Coordination européenne des tentatives de réformes réactionnaires

Face au défi démographique, les dirigeants ouest-européens ont décidé une coordination des efforts de correction pour faire remonter le taux d'emploi des seniors avec des mesures de dissuasion, d'incitation et des réformes d'ensemble.

La plupart des pays cherchent à limiter le nombre des bénéficiaires de tous les dispositifs de retrait anticipé du

marché du travail, notamment en diminuant l'attractivité des préretraites et en mettant en cause la dispense de recherche d'emploi. Ces mesures pénalisent surtout les salariés et non les employeurs et les incitations positives sont très rares.

Au nom du soutien à l'emploi des salariés les plus âgés elles s'opposent aux sorties anticipées comme on le

voit, en France, avec les restrictions de la circulaire d'application de l'article de la loi Fillon sur les retraites concernant les salariés ayant cotisé plus de 40 ans.

Rares, aussi, sont les pays qui accordent de l'attention à la formation et à l'éducation tout au long de la vie et favorisent les mesures de retraite progressive ou encore celles visant à pénaliser les licenciements des seniors.

Avec les réformes cohérentes d'ensemble du système des retraites en Europe, il s'agit de faire avancer une logique de rallongement de la durée des cotisations vieillesse et de baisse du taux de remplacement des pensions avec en contrepoint des incitations-sanctions au retour à l'emploi des salariés âgés qui en ont été expulsés précocement.

La réforme Raffarin-Fillon, par exemple, encourage le cumul emploi-retraite pour les salariés du privé comme ceux du public. Elle reporte de 60 à 65 ans l'âge auquel un employeur peut mettre d'office à la retraite. Elle abroge le



dispositif de la PRP. Elle prévoit une « surcote » de 3% par an pour un travail qui se prolonge au-delà de 60 ans, au-delà de la durée nécessaire de cotisation. Elle fait sauter la limite d'âge pour les fonctionnaires. Enfin elle reporte l'ouverture de la CPA à 57 ans, avec 33 ans de cotisations (contre 55 ans, et 25 années de cotisations auparavant).

Second moment de la carrière, alternance emploi-formation, retraite progressive

Ces réformes réactionnaires vont envenimer toutes les contradictions de la crise systémique.

Pour construire une alternative de transformation sociale en prenant appui sur les enjeux de conquêtes sociales d'un vieillissement actif, il est utile de revenir sur les dispositifs institutionnels de crise et leur ambivalence : acharnement des gestions pour la rentabilité financière à rejeter les seniors, pour diminuer le coût salarial de l'emploi avec les nouvelles technologies, d'un côté ; recherche de la société pour que ce temps libéré ne soit pas synonyme de passage par le chômage pour les salariés concernés, de l'autre.

Une certaine sécurité de revenus et de droits, insuffisante et contradictoire, a fini par leur être accordée, sous la pression des luttes, qui leur ouvre la possibilité de principe de s'adonner à de nouvelles activités sociales utiles et créatrices.

Mais cela aujourd'hui vient buter sur l'insuffisance de formation tout au long de la vie, sur l'inexistence d'une progressivité, pleinement maîtrisée par les intéressés, du passage d'activités de travail salarié à des activités sociales de promotion de soi-même et des autres. Sans parler de l'insuffisance criante de revenu et de droits.

L'enjeu est de responsabiliser les entreprises et de les impliquer en coopération pour sécuriser et promouvoir un second moment des trajectoires professionnelles individuelles. Cela concerne notamment le droit à la rotation progressive de chacun(e), mais très en amont du départ effectif à la retraite, entre poursuite des activités de travail dans l'entreprise et activités sociales hors-travail dans l'entreprise ou, à partir d'elle, dans la cité. Cela permettrait de préparer l'accès à de nouvelles activités créatives dans la société, une fois à la retraite.

Chaque senior qui le voudrait pourrait ainsi alterner, dans un second temps de sa carrière, un rôle de salarié, réalisant des tâches prescrites, avec un rôle de formateur, d'accompagnateur ou de tuteur, partageant avec un ou des salariés plus jeunes, eux-mêmes en alternance éventuellement, un savoir qu'il est seul à posséder et qui disparaîtrait autrement avec lui.

Des formules devraient permettre de concilier départ progressif à la retraite à mi-temps pour le salarié, mi-temps pour la formation des jeunes et pour le temps libre, qui

déboucheraient sur le remplacement d'un salarié âgé par l'embauche stable et correctement rémunérée d'un plus jeune.

Cette rotation des rôles, en toute sécurité de revenus et de droits relevés, exige des changements très profonds de la gestion des entreprises avec de nouveaux critères d'efficacité sociale faisant reculer ceux de la rentabilité financière.

Financements de sécurisation de l'emploi-formation

Il faut une révision complète des financements associés aux sorties anticipées de l'activité. Ils devraient encourager les seniors à se construire un second moment de leur carrière professionnelle, responsabiliser les gestions des entreprises pour un repyramidage progressif des âges sans aucun rejet vers le chômage ou la précarité, soutenir une progressivité des départs en retraite compensés par des insertions progressives dans le travail salarié à temps plein de jeunes avec, pour chacun(e), du temps pour la formation et une sécurisation de revenus et de droits.

Un tel redéploiement exigera de mobiliser des capacités de financement et d'incitation autrement plus puissantes et structurantes que celles offertes par la fiscalité, la parafiscalité et les budgets publics. D'où l'enjeu d'une mobilisation sélective du crédit pour sécuriser l'emploi et la formation, des plus âgés, par le biais de bonifications dont l'ampleur dépendrait du soutien effectif apporté à l'emploi et à la formation des salariés avec les investissements réalisés. La modulation de ces bonifications sélectives pourrait se faire aussi

en tenant compte, dans les entreprises et les secteurs dont la pyramide des âges est très déformée vers le haut, d'un ratio rapportant le nombre des salariés de plus de 50 ans et de moins de 25 ans au total des salariés en poste : plus ce ratio serait élevé et plus la bonification accordée sur le taux d'intérêt des crédits pour l'équipement de l'entreprise serait importante.

Ce type de question se pose aussi entre les régions et entre les pays de l'Union européenne du fait des déséquilibres démographiques mais aussi des inégalités de formation entre le nord et le sud. D'où l'exigence absolue d'un reflux du rôle du marché financier au sein de l'Union et d'une réorientation de la Banque centrale européenne, laquelle, pour l'heure, est antagoniste avec la proclamation d'intention du sommet de Barcelone de relever le taux d'emploi des travailleurs âgés « tout en maintenant des normes de protection élevées, propres au modèle social européen ». ■



1. Extraits d'un article de Yves Dimicoli " Sécuriser le passage de l'emploi à la retraite active " *Economie et Politique* n° 588-589, juillet Aout 2003.

Forum social européen : mobilisation pour une autre utilisation de l'euro et de la BCE

« C'est un petit événement », remarquait un orateur en parlant des militants assidus venus participer en nombre au séminaire du Forum social européen (FSE) sur la Banque centrale européenne et l'euro (1). « Je ne m'attendais pas à voir un public si nombreux et si attentif participer à un débat sur un sujet trop souvent réservé aux initiés », renchérisait Jörg Huffschmid, animateur du réseau européen d'économistes pour des politiques économiques alternatives en Europe. La recherche d'une autre utilisation de la Banque centrale européenne, pour mettre « l'euro au service de l'emploi », a en effet tenu une place remarquée dans les débats du rassemblement « altermondialiste (2) ».

C'est le contraire qui aurait eu de quoi surprendre au moment où le statut et les objectifs de la BCE, intégralement repris du traité de Maastricht, constituent une pièce maîtresse du projet de Constitution européenne. Comment imaginer une « autre Europe », dotée d'un autre modèle social, sans remettre en cause la domination des marchés financiers sur les politiques économiques et les gestions d'entreprises, dont la Banque centrale européenne constitue le principal verrou institutionnel ?

Dominique Plihon, président du conseil scientifique d'ATTAC, avait déjà souligné, lors d'un autre séminaire tenu le même jour au FSE (3), que la BCE s'occupe trop de la quantité de monnaie en circulation et pas assez des moyens de financement mis à la disposition des agents économiques. Pourtant, ce ne sont pas les crédits qui ont manqué à l'économie européenne depuis la création de l'euro ; entre le dernier trimestre 1997 et le premier trimestre 2003, les moyens de financement (crédits et emprunts obligataires) mis à la disposition des agents économiques euro-

péens se sont accrus de 37 % pendant que le produit intérieur brut en volume de la zone euro augmentait de moins de 13 %. Plus encore que la quantité de monnaie mise en circulation par les opérations de crédit des banques, c'est donc la qualité de cette monnaie et de ce crédit qui importe : les financements vont-ils aux investissements créateurs d'emplois et contribuant à l'élévation des qualifications des salariés, ou favorisent-ils au contraire la hausse des prix des actifs financiers et les exportations de



capitales destinées aux opérations de restructuration des grands groupes ?

À partir de cette interrogation, des propositions précises ont été formulées au Forum social européen pour réorienter l'action de la BCE : des crédits sélectifs pour favoriser les investissements créateurs d'emplois et la formation, fondés sur un usage différencié des réserves obligatoires et des taux d'intérêt pratiqués par l'Eurosystème dans le refinancement des crédits aux entreprises ; un rééquilibrage des pouvoirs entre la BCE, les gouvernements et les institutions communautaires ; une contribution de l'Europe à une remise en cause de l'hégémonie du dollar pour stabiliser le système monétaire international autour d'une monnaie commune mondiale gérée par des institutions

financières internationales profondément transformées...

Les économistes auteurs de ces propositions s'attendaient-ils à les voir converger aussi précisément avec les revendications des syndicalistes représentant les personnels des banques centrales qui, quotidiennement, veillent à la qualité de la monnaie dans ses différentes dimensions ? En France, en Belgique et dans toute l'Europe, les banques centrales nationales exercent de multiples tâches techniques, depuis l'impression et l'entretien des billets jusqu'à l'accueil des ménages

surendettés dans le cas de la Banque de France. Elles disposent, à travers leurs fichiers, leurs centrales de bilans, leurs enquêtes de conjoncture, d'une connaissance très détaillée des entreprises et de leur financement. Cette connaissance pourrait leur servir, en s'appuyant davantage sur les compétences de leurs personnels, pour aller au-delà d'une régulation globale et indifférenciée des taux d'intérêt de marchés, vers une mobilisation de la création monétaire pour répondre aux attentes des citoyens européens en matière d'emploi et de lutte contre l'insécurité sociale.

Au-delà de l'assentiment que recueillent assez largement ces propositions, restent des différences quant à la perspective dans laquelle elles sont formulées. Faut-il se contenter de réactiver des techniques telles que les bonifications d'intérêt, qui – comme le rappelait Liêm Hoang Ngoc, du conseil scientifique d'ATTAC, au séminaire sur la BCE – ont fait leurs preuves dans les années soixante-dix ? Ou bien – comme l'a soutenu Frédéric Cordoba qui, dans le même séminaire, représentait la revue *Économie et politique* – la radicalité de la crise actuelle oblige-t-elle à remettre plus profondément en cause les objectifs et les pouvoirs qui président à l'utilisation des moyens dont disposent les banques centrales ? Les objectifs : non pas seulement favoriser la croissance en général et le « plein-emploi » au sens où les économistes l'entendent, c'est-à-dire le « moins mauvais » taux de chômage permis par le fonctionnement du marché du travail, mais participer à la construction d'une sécurité d'emploi ou de formation pour éradiquer le chômage et apporter une réponse économiquement efficace aux besoins sociaux. Les pouvoirs : non pas déléguer l'exécution d'une « bonne politique » à un pouvoir central dont on a expérimenté, depuis 1983, l'incapacité répétée à imposer une autre politique que celle que réclament les marchés financiers, mais opposer à la « tyrannie » des marchés la force des mobilisations sociales et des pouvoirs qu'elles peuvent conquérir dans les institutions. Précisé-



ment, ces institutions très particulières que sont les banques centrales pourraient être des « portes d'entrée » du mouvement populaire dans le domaine jusqu'à présent inaccessible du pouvoir financier. Un point d'appui très utile pourrait être trouvé dans les luttes syndicales qui se déroulent en leur sein, comme à la Banque de France depuis l'annonce de la « restructuration » de son réseau de succursales, jusqu'à la BCE elle-même dont le personnel vient tout récemment de menacer de faire grève pour la reconnaissance de ses droits syndicaux.

Ces directions de travail paraissent d'autant plus intéressantes qu'elles correspondent aux questions posées, au séminaire sur la BCE, par un public attentif et exigeant : quels moyens mettre en œuvre pratiquement pour résister à la domination des marchés financiers ? Comment porter aux politiques économiques néo-libérales une critique qui ne reste pas enfermée dans les mots et les concepts du système capitaliste ? Contact a été pris entre les participants, pour poursuivre les échanges, les recherches et les mobilisations amorcées au Forum social européen. ■

1. Ce séminaire était organisé par la fédération des Finances CGT et son syndicat de la Banque de France, la fédération CFDT des Banques, l'internationale syndicale des services UNI Europa Finances, le syndicat Setca de la Banque nationale de Belgique, le Forum social grec.

2. Cf. Thomas Ferenczi et Michel Delbergh, « De débats en séminaires, ces idées qui ébauchent un 'autre monde' », *Le Monde*, 15 novembre 2003.

3. Séminaire « pour des politiques économiques alternatives en Europe » organisé par ATTAC France, European Economists for an alternative economic policy in Europe, la FSU, la Ligue des droits de l'homme.