

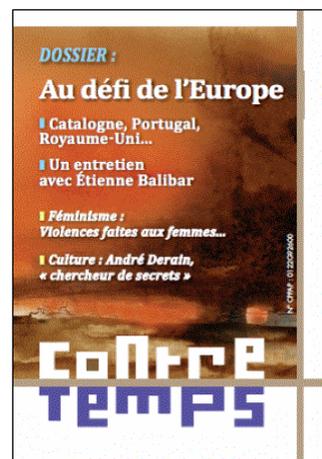
Offensive contre le salariat. Nom de code : flexibilité

Michel Husson, *ContreTemps**, n°36, 2018

Le discours sur la flexibilité est aussi vieux que le capitalisme. La critique de ses effets positifs annoncés sur l'emploi est évidemment nécessaire mais il est utile auparavant de montrer que ce concept ne fait qu'exprimer les aspirations profondes de la bourgeoisie.

Flexibilité : un fantasme bourgeois

« Je veux bien payer mes salariés (le moins cher possible) mais seulement quand ils travaillent pour moi » : tel est le fantasme de la bourgeoisie. Et on pourrait même affirmer que toute l'histoire du progrès social est allée à l'encontre de ce rêve, en contraignant le patron à payer ses salariés, même quand ils ne travaillent pas pour lui. Il suffit de décliner les acquis sociaux pour constater que cette règle fonctionne bien : chômage, congés payés, arrêts maladie, accidents du travail, retraite, etc. L'invocation de l'impératif de flexibilité est donc toujours un argument visant à remettre en cause un acquis social ou à prévenir son instauration. Cet argument se combine évidemment avec la pression à la baisse exercée sur le salaire, et c'est pourquoi la flexibilité de l'emploi (la facilité de licenciement) va de pair avec la flexibilité du temps de travail. La flexibilité optimale combine ajustement par les effectifs et ajustement par le salaire. Dans tous les cas, le discours en faveur de la flexibilité repose sur la dénonciation des « rigidités » rendues responsables de tous les maux, et en premier lieu le chômage.



L'hymne à la flexibilité ne concerne pas seulement le marché du travail : il va bien au-delà et est porteur d'un modèle de fonctionnement de l'économie, et plus largement de la société. Cette thématique, typique du macronisme, n'est pas née au cours de la marche vers le pouvoir du nouveau président : sa vision du monde est sous-tendue par des analyses néo-libérales élaborées depuis plusieurs décennies. Et son projet est fondamentalement de mettre pleinement en oeuvre les « réformes » que ses prédécesseurs n'ont pas réussi à faire.

C'est pourquoi il est éclairant de revenir sur diverses contributions émises au cours du dernier quart de siècle afin de vérifier que la promotion de la nécessaire flexibilité repose depuis longtemps sur les mêmes arguments. Parmi ces nombreuses contributions, la plus fascinante est sans doute celle de Pierre Guillen, annexée au rapport Minc de 1994¹. Pierre Guillen était alors vice-Président de l'UIMM et à ce titre menait de nombreuses négociations avec les syndicats et, accessoirement, participait à la gestion de la caisse noire destinée à « fluidifier les rapports sociaux ». Dans sa contribution, Guillen expose crûment l'inconscient bourgeois qu'il était sans doute obligé de refouler lors de ses rencontres avec les syndicats. Il propose purement et simplement la suppression de la durée légale du travail : salariés et patrons pourraient ainsi « discuter et fixer librement le volume de l'horaire et sa répartition » en fonction des « besoins de l'entreprise, de la conjoncture économique et des souhaits des salariés ». La durée du travail pourrait être modifiée « à tout moment, en fonction des nécessités du fonctionnement de

* pour s'abonner, c'est [ici](#).

¹ Pierre Guillen, « Le travail différencié », annexe à Alain Minc, *La France de l'an 2000*, 1994, <http://gesd.free.fr/guillen.pdf>

l'entreprise » et même instantanément en cas de « circonstances exceptionnelles ». Cette ultra-flexibilité n'aurait pour seules limites que celles de 10 heures de travail par jour et 48 heures par semaine, sauf, quand même, « dérogations prévues par la loi » !

Guillen atteint des sommets quand il fait valoir que le salarié pourrait avoir plusieurs employeurs ce qui serait « sécurisant » puisque « s'il n'y avait plus de travail chez un employeur, il risque d'y en avoir plus chez l'autre ou les autres ». De toute manière, « les salariés travaillant 10 heures par semaine seraient des travailleurs comme les autres et non plus des quasi-chômeurs » Ils pourraient en outre s'épanouir, par exemple, dans un mouvement associatif et ainsi « acquérir une reconnaissance sociale ». Même si un programme aussi extravagant ne pouvait être directement appliqué, on y retrouve néanmoins, poussées au paroxysme, les pistes effectivement suivies par les « réformes » en matière de durée du travail.

Mais le concept de flexibilité est beaucoup plus large que la seule durée du travail et couvre toutes les dimensions du rapport salarial. Sur ce point il est éclairant aussi de revenir sur une autre source d'inspiration du macronisme, à savoir la « stratégie pour l'emploi » édictée par l'OCDE à partir de son « étude » de 1994². Cette vision globale s'organisait autour de l'idée, très présente dans le discours macronien, selon laquelle il y a un changement qui s'impose à la société tel un *deus ex machina*. Le postulat essentiel est ici que la société n'a pas de prise sur ce changement et qu'elle n'a par conséquent d'autre choix que de « se transformer », afin de s'y adapter.

Feu sur la « rigidité » (sociale)

L'inéluctable adaptation au changement rencontre des obstacles : ce sont « toutes les pratiques qui ont rendu l'économie rigide ». Ces pratiques ont été « progressivement adoptées par les gouvernements, les syndicats et les entreprises ». Elles étaient (comme l'enfer) pavées de bonnes intentions, puisqu'elles visaient à « protéger les gens au moins des pires vicissitudes de la vie économique ». Mais c'était malheureusement une politique de gribouille car ces mesures ont eu « pour effet secondaire de réduire, sans qu'on l'ait voulu - et dans des proportions croissantes - la capacité d'adaptation de l'économie, et parfois aussi la volonté d'adaptation de la société ».

Pour combattre le chômage, il faut donc arbitrer entre l'adaptation au changement et les objectifs sociaux au nom desquels ont été menées ces politiques « qui ont eu pour conséquence involontaire d'accentuer la rigidité des marchés, y compris essentiellement ceux du travail ». Certes, comme le fait Macron, l'OCDE sème son étude de clauses « en même temps » visant à tempérer la dureté de cet arbitrage. Mais sur le fond la flexibilité - comprise comme l'élimination des rigidités - est présentée comme l'impératif majeur qui doit se substituer aux « objectifs sociaux », dont celui de « protéger les gens ». Cela suppose de dépasser la « volonté d'adaptation » défailante de la société. Cette formule est décisive car elle implique que la volonté d'adaptation doit être en quelque sorte « insufflée » à la société d'un point de vue surplombant. Et cela fait irrésistiblement penser à la fameuse déclaration du président Macron (« Les Françaises et les Français détestent les réformes, c'est un peuple qui déteste ça ») qu'il accompagnait d'un geste méprisant de la main³. Il faut donc, en concluait-il, « expliquer [au peuple] où on va, lui proposer de se transformer en profondeur ». Si le peuple est appelé à « se transformer en profondeur », c'est donc bien qu'il est le principal obstacle au changement.

² *L'Etude de l'OCDE sur l'emploi*, OCDE, 1994,

³ Emmanuel Macron, discours de Bucarest, 24 août 2017. On peut revoir la séquence [ici](#).

Rattraper le temps perdu

Dans la longue litanie des rapports qui sont autant de variations sur le thème de la flexibilité, il faut ici réserver une place à part aux deux « rapports Attali »⁴ émanant de la commission mise en place par Nicolas Sarkozy. Il n'est pas anodin de rappeler que le rapporteur général adjoint du premier de ces rapports s'appelait Emmanuel Macron. Cela suffit à établir la continuité entre le premier ensemble de rapports du début des années 1990 et les réformes impulsées aujourd'hui par Macron. A titre d'exemple le rapport Attali proposait (c'était sa « décision fondamentale » n°11) de « réduire le coût de travail pour toutes les entreprises en transférant une partie des cotisations sociales vers la CSG » et c'est exactement l'une des mesures prises par Macron. De manière significative, le rapport se revendiquait déjà du « ni gauche ni droite » en se présentant comme « un mode d'emploi pour des réformes urgentes et fondatrices [qui] n'est ni partisan ni bi partisan : il est non partisan ». Ce rapide survol montre deux choses : d'abord que l'obsession d'Emmanuel Macron est de rattraper le temps perdu et de réaliser les « réformes » que ses prédécesseurs n'ont pas réussi à imposer, et ensuite que l'idée de flexibilité sous-tend de manière transversale l'ensemble des projets néo-libéraux en général et du projet macronien en particulier.

Flexibilité : le miroir aux alouettes

L'un des principaux arguments avancés en faveur des lois travail successives est que les employeurs auraient « peur d'embaucher » parce qu'il serait ensuite trop difficile ou coûteux de licencier. Comment un tel sophisme peut-il être sérieusement avancé, cela reste un mystère. Certes on doit compatir aux affres de l'embauche auxquels est soumis un employeur quand son carnet de commandes se remplit au-delà de sa capacité de production. Mais de nombreuses possibilités s'offrent à lui puisqu'il peut jouer sur la gamme des emplois plus ou moins « atypiques » : CDD, intérimaires, stagiaires, heures supplémentaires. Pour que la rigidité s'oppose à l'emploi, il faudrait supposer que le chef d'entreprise renoncerait finalement à embaucher, quitte à ne pas répondre aux nouvelles commandes. Tout cela est absurde.

Il est évident que l'emploi fluctue en phase avec le cycle d'activité. Mais les fluctuations des effectifs peuvent répondre plus ou moins vite à celles de la production. On peut alors calculer une vitesse moyenne d'ajustement qui permet de classer les marchés du travail en fonction du degré inégal de flexibilité d'un pays à l'autre. Durant la crise, l'emploi s'est ainsi ajusté presque instantanément à la chute de la production dans des pays comme les Etats-Unis ou l'Espagne, alors que l'ajustement a été moins violent en France, et même à peu près inexistant en Allemagne où c'est la durée du travail qui a servi à éponger le choc de la récession. Les caractéristiques du marché du travail peuvent donc conduire à ce que l'emploi s'ajuste plus ou moins vite aux fluctuations conjoncturelles. Mais sur l'ensemble d'un cycle, il n'y a aucune raison que la création nette d'emplois soit positive : sur un marché du travail flexible, on licencie plus vite et on réembauche plus vite.

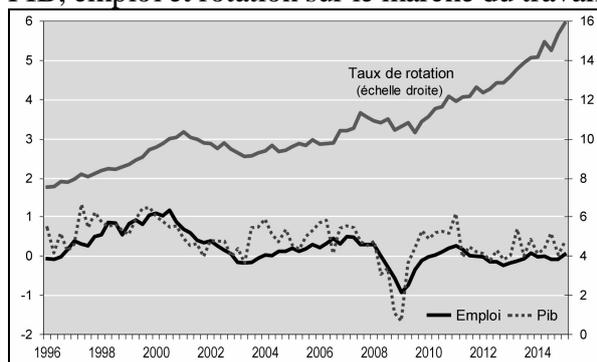
⁴ Commission pour la libération de la croissance française, *300 décisions pour changer la France*, janvier 2008,. Un second rapport sera publié en octobre 2010 : *Une ambition pour dix ans*, octobre 2010.

Déréglementer pour créer des emplois ?

Les partisans des « réformes » vont pourtant beaucoup plus loin en suggérant qu'une plus grande flexibilité permettrait de créer plus d'emplois, si bien que la rigidité du marché du travail serait l'une des principales causes du chômage. C'est ce qu'affirme une armée d'économistes mobilisée (et payée) pour la défense et l'illustration de ce principe. Le graphique 1 ci-dessous suffit pour illustrer l'inanité de cette thèse. Il permet de constater que la courbe de l'emploi s'obstine à s'enrouler autour de celle du PIB, en amortissant ses fluctuations, comme on l'a dit plus haut.

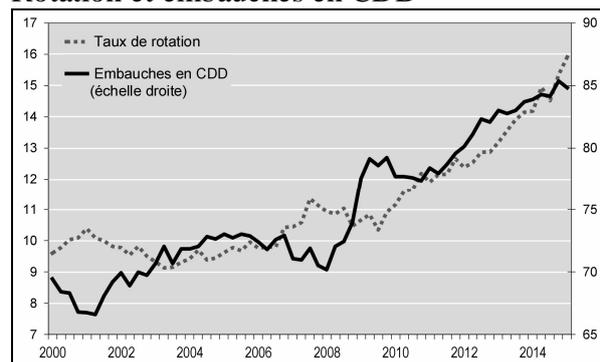
La Dares (Ministère du travail) utilise les déclarations des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) des entreprises pour calculer un taux de rotation défini comme la demi-somme des taux d'entrée et de sortie de l'emploi. C'est donc aussi un bon indicateur de la flexibilité du marché du travail. On observe qu'il a nettement augmenté depuis la crise, mais que cela n'a en rien modifié les relations entre emploi et croissance. En revanche il est étroitement corrélé, comme le montre le graphique 2, avec la progression de la part des embauches en CDD. Une plus grande flexibilité ne conduit pas à des créations nettes d'emploi mais à une extension de la précarité.

Graphique 1
PIB, emploi et rotation sur le marché du travail



Source : Dares

Graphique 2
Rotation et embauches en CDD

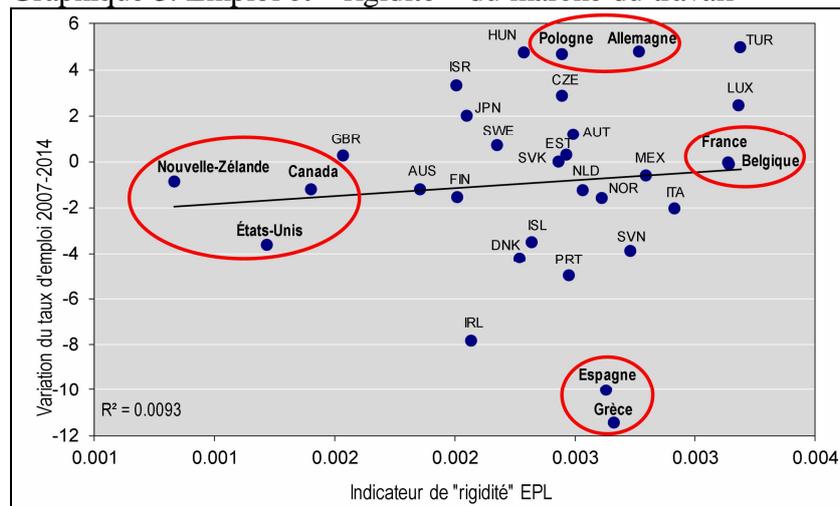


Sources : Dares, Insee

Les voisins font mieux ?

Un argument courant est de dire que, grâce aux « réformes » certains pays auraient de meilleurs résultats sur le front du chômage. Là encore, il est facile de récuser ce type de propositions. Il suffit de comparer, pays par pays, la « rigidité » mesurée par les indicateurs de « protection de l'emploi » (EPL : *employment protection legislation*) calculés par l'OCDE, et la variation du taux d'emploi (la proportion de la population en âge de travailler qui occupe un emploi) entre 2007 et 2014. On constate alors qu'il n'existe aucun lien (graphique 3) : des pays supposés « rigides » comme la France ou la Belgique ont des résultats analogues à ceux de pays très « flexibles » comme la Nouvelle-Zélande, les Etats-Unis ou le Canada. En sens inverse, des pays dont le degré de « rigidité » est comparable peuvent avoir de bonnes performances (Pologne, Allemagne) ou de très mauvaises (Espagne, Grèce). Le coefficient de corrélation est très faible, ce qui veut dire, en langage courant, qu'on obtiendrait le même genre de graphique par tirage au sort.

Graphique 3. Emploi et « rigidité » du marché du travail



Source : OCDE

Des études bidon(nées)

L'OCDE avait elle-même reconnu que ce lien entre rigidité et chômage était difficile à établir dans ses *Perspectives de l'emploi* de 2004⁵. Après avoir curieusement rappelé que « la réglementation sur la protection de l'emploi remplit l'objectif pour lequel elle a été conçue, à savoir protéger les emplois existants » (c'est bien le moins !), l'OCDE soulignait que l'effet net sur l'emploi de cette réglementation était « ambigu *a priori* ». Et, malheureusement, les études empiriques ne permettaient pas de trancher car : « les nombreuses évaluations auxquelles cette question a donné lieu conduisent à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée ».

Plus près de nous, un document de travail de la même OCDE⁶ rappelle « l'incertitude sur les effets globaux et à long terme de l'EPL présents dans la littérature ». Plus techniquement, ce « manque de robustesse pour les effets EPL est clairement traduit par de nombreuses estimations de coefficient qui prennent des valeurs positives ou négatives (et significatives) ». Bref, c'est selon, et les auteurs avancent cette remarquable explication : « l'application de la législation et son effet spécifique dépendent fortement des conditions spécifiques au pays et à la période » ... et peut-être de bien d'autres facteurs.

Depuis, de nombreuses études remettent régulièrement en cause cette théorie de la rigidité en critiquant les démonstrations émanant notamment du FMI. La première⁷ ne trouve qu'un lien « ténu » entre les institutions du marché du travail et le chômage. Dans la plupart des cas, il suffit de petits changements dans les paramètres de l'estimation pour que disparaissent les effets négatifs sur l'emploi. Les résultats des auteurs remettent en cause la recette orthodoxe selon laquelle une « dérégulation systématique » serait la solution universelle au chômage. L'étude livre en outre un résultat intéressant : la seule dimension du marché du travail à intervenir de manière significative est le degré de coordination des négociations salariales. Autrement dit, les emplois sont d'autant mieux préservés que les négociations sont

⁵ OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 2004.

⁶ Peter Gal & Adam Theising, « [The macroeconomic impact of structural policies on labour market outcomes in OECD countries](#) », OECD, November 2015.

⁷ Sabina Avdagic et Paola Salardi « [Tenuous link: labour market institutions and unemployment](#) », *Socio-Economic Review*, vol.11, n°4, October 2013.

coordonnées au niveau interprofessionnel ou de branche, ce qui va évidemment à l'encontre du précepte néo-libéral consistant à les faire descendre au niveau de l'entreprise, voire de l'établissement.

Un autre examen critique⁸ (Aleksynska, 2014) signale lui aussi de « graves défauts » aussi bien dans les données des études que dans leur traitement. Par exemple, les économistes du FMI interprètent les ruptures de séries comme la mise en oeuvre de réformes. Mais si on traite correctement ces ruptures, les résultats ne peuvent dans la plupart des cas être reproduits. Ces résultats remettent à nouveau en cause les études empiriques, mais aussi les recommandations de politique qui s'appuient sur elles. Enfin, une dernière contribution⁹ enfonce le clou : « les tentatives des gouvernements pour combattre le chômage en s'appuyant uniquement sur la dérégulation pourraient bien être vaines ».

Ce décorticage un peu technique (et sans doute rébarbatif) est cependant une étape nécessaire car il permet d'établir que les « études » ne démontrent pas ce qu'on veut leur faire dire. Le discours de la flexibilité ne peut se prévaloir d'aucun fondement théorique empiriquement validé. On aurait d'ailleurs pu se dispenser de tout élément de preuve : il suffisait de regarder C dans l'air sur France 5, le 26 juin 2017. En toute fin d'émission, un internaute pose cette question après tout légitime : « Y a-t-il des exemples de dérégulation du droit du travail ayant permis de réduire le chômage et la précarité des salariés ? ». Il fallait alors savourer¹⁰ l'expression embarrassée de Fanny Guinochet, journaliste à *l'Opinion*, et surtout la réponse murmurée par le grand « conseiller social » Raymond Soubie : « à ma connaissance, non ». Tout était dit.

Derrière le taux de chômage

La ritournelle sur les pays voisins qui ont réussi à faire baisser leur taux de chômage grâce aux réformes appropriées doit aussi être démontée d'un autre point de vue : le taux de chômage ne suffit pas à décrire toutes les dimensions des marchés du travail. Il faut d'abord rappeler que le taux de chômage ne prend en compte que les candidats à l'emploi : par conséquent, il baisse quand une partie de ces candidats se retire du marché du travail. Ils peuvent être « découragés », choisir d'émigrer ou passer dans le secteur informel ou dans l'économie dite « collaborative ».

L'exemple des Etats-Unis est frappant : le taux de chômage (tel que le mesure le *Bureau of Labor Statistics*) a retrouvé son niveau de 2001 (un peu moins de 5 %). Mais dans le même temps, le taux d'emploi qui rapporte l'emploi à la population en âge de travailler a baissé de 4 points. Cet écart entre les deux évolutions correspond aux retraits massifs du marché du travail qui conduit un économiste à se demander « où sont partis tous les travailleurs ? »¹¹. En outre, 94 % des créations nettes d'emplois entre 2005 et 2015 correspondent à des emplois précaires baptisés « arrangements de travail alternatifs » (*alternative work arrangements*)¹².

L'Allemagne souvent donnée en exemple présente cette étonnante caractéristique : 3,3

⁸ Mariya Aleksynska « [Deregulating labour markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers?](#) », ILO, 2014.

⁹ Sabina Avdagic, « [Does Deregulation Work? Reassessing the Unemployment Effects of Employment Protection](#) », *British Journal of Industrial Relations*, vol.53, n°1, March 2015.

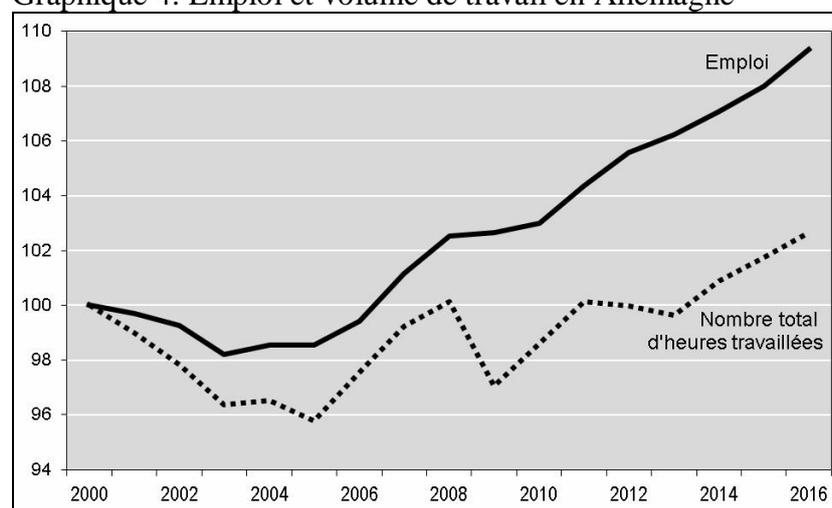
¹⁰ voir [cet extrait](#) de l'émission.

¹¹ Alan B. Krueger, « [Where Have All the Workers Gone? An Inquiry into the Decline of the U.S. Labor Force Participation Rate](#) », *Brooking Papers on Economic Activity*, September 2017.

¹² Lawrence F. Katz et Alan B. Krueger, « [The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015](#) », NBER, September 2016.

millions d'emplois y ont été créés entre 2007 et 2016, soit une progression de 8 % en période de crise. Mais si l'on y regarde de plus près, on constate que le nombre total d'heures travaillées a progressé beaucoup moins rapidement (graphique 4). Contrairement à ceux qui pensent qu'il s'agit d'une hérésie économique, un volume de travail faiblement croissant a été réparti en un plus grand nombre d'emplois. Il y a donc eu réduction du temps de travail, mais sous sa pire forme, à savoir l'extension des emplois précaires à temps partiel qui ont particulièrement concerné les femmes¹³.

Graphique 4. Emploi et volume de travail en Allemagne



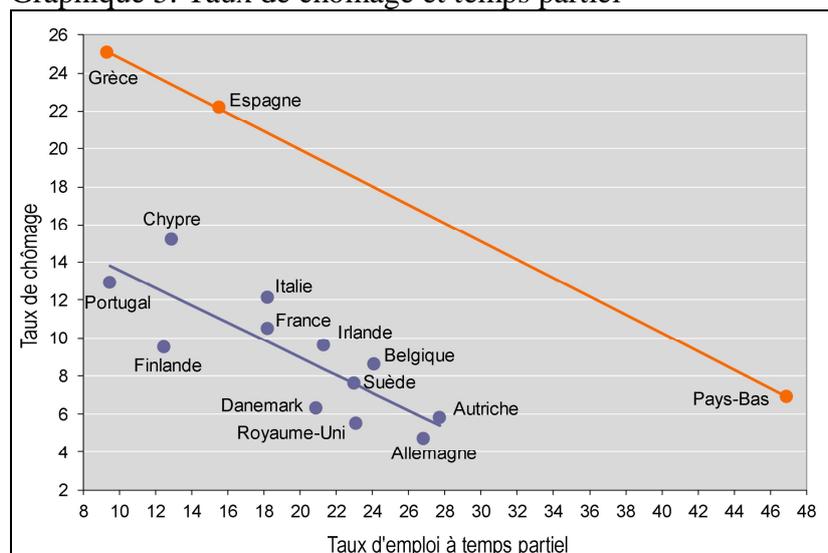
Base 100 en 2000. Source : Eurostat

La durée du travail des emplois à temps partiel, intermittents, discontinus, etc. liés à la flexibilisation des marchés du travail est sans doute le facteur de différenciation le plus important. Il y a là une véritable imposture, puisqu'un emploi précaire à durée réduite compte autant qu'un emploi à plein temps et à durée indéterminée dans le dénombrement des emplois, ce qui réduit d'autant le taux de chômage¹⁴. On peut illustrer le biais ainsi introduit en rapportant le taux de chômage des pays européens à leur recours à l'emploi à temps partiel. La corrélation est très nette : les pays qui ont un taux de chômage inférieur sont ceux où la part du travail à temps partiel est la plus élevée (graphique 5). Les Pays-Bas, où près de la moitié des emplois sont à temps partiel, ainsi que la Grèce ou l'Espagne aux taux de chômage très élevés sortent de l'épuration mais ne remettent pas en cause cette configuration.

¹³ Pour une analyse genrée du marché du travail allemand, voir [la présentation d'Arnaud Lechevalier](#) au séminaire organisé par France stratégie le 22 novembre 2017 (avec Werner Eichhorst et Odile Chagny).

¹⁴ Olivier Passet, « [L'imposture du plein emploi des autres pays](#) », *Xerfi*, 26 avril 2016.

Graphique 5. Taux de chômage et temps partiel



Source : Eurostat

La dénonciation hypocrite du dualisme

De toute manière, les « réformes structurelles » du marché du travail ne prétendent créer des emplois que pour la forme, parce que leur objectif réel est de dévaloriser la force de travail, en généralisant les contrats de travail moins « protégés ». Les néo-libéraux ne contestent pas cette évolution (qu'ils feignent de déplorer) mais retournent le constat - comme au judo - pour en tirer argument. Ils invoquent la théorie dite des *insiders/outsiders*, que l'OCDE résumait ainsi : « les gouvernements se sont efforcés de protéger les travailleurs qui ont un emploi par des réglementations qui rendent compliqué et coûteux le licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (...) les entreprises y ont réagi en partie en utilisant les contrats à durée déterminée afin de faciliter leurs ajustements aux chocs et aux changements structurels. Il en résulte un dualisme entre, d'une part, les titulaires d'un CDI, et, d'autre part, certaines catégories de salariés restant durablement dans des emplois précaires et les chômeurs »¹⁵.

On voit tout le cynisme du raisonnement : les protections dont disposent les salariés mieux protégés (les *insiders*) sont la cause du dualisme et de la précarité. Par conséquent, pour des raisons de pure justice sociale, il faudrait baisser leurs protections pour aller vers un contrat de travail unique, évidemment au rabais. Cela revient donc à valider les dispositifs mis en place destinés à contourner les protections, comme si la fraude pouvait légitimer la déréglementation. Comme le dit Emmanuel Dockès : « on est en train de faire des mesures qui ne servent finalement qu'à des voyous¹⁶ ». Et, à défaut de la « réforme complète » (le contrat unique) qui risquerait de déclencher des résistances sociales trop fortes, l'OCDE préconisait exactement ce que les lois travail cherchent aujourd'hui à mettre en oeuvre : élargissement de la définition du licenciement économique, simplification des procédures de licenciement et allègement des obligations de reclassement imposées aux entreprises. La boucle est bouclée.

La flexibilité est donc bien le nom de code d'une offensive totale contre le salariat. Son objectif n'est évidemment pas de créer des emplois, mais de déstabiliser le statut de salarié en favorisant les statuts « atypiques » et l'ubérisation, qui en est au fond le stade suprême.

¹⁵ OCDE, *Etude économique France*, 2007.

¹⁶ le 5 mars dernier, dans un débat sur France Inter avec Anne Eydoux et Augustin Landier, à écouter [ici](#).