

FSE 2003

LICENCIEMENTS : QUELLES REPONSES, QUELLES RIPOSTES

Catherine Lebrun (G10/SOLIDAIRES)

Pour aborder la question des licenciements, comme pour toute autre question sociale, il est nécessaire de prendre la mesure de l'ampleur des bouleversements produits par la mondialisation capitaliste, et qui guident les politiques européennes, depuis les années 80.

Ils appellent des réponses alternatives en terme revendicatif et en terme d'échelle des luttes, de leurs convergences, qui soient à la hauteur de ce nouvel ordre économique mondial.

Les tendances lourdes de la mondialisation

Nous sommes face à un changement d'échelle de l'échange marchand. Auparavant les entreprises se développaient sur le marché national pour ensuite s'implanter au niveau mondial. Avec la mondialisation, elles s'implantent d'emblée sur le marché mondial. Les capitaux requis accélèrent la concentration, la financiarisation de l'économie, et une déréglementation généralisée. Le capital migre vers des secteurs dont les taux de rentabilité espérés sont supérieurs à la moyenne. De nombreux marchés dans les pays industrialisés sont arrivés à saturation et ne connaissent plus que des croissances faibles. On assiste à des mesures radicales de réorganisation des entreprises, par des processus de fusion/absorption, de filialisation, et de sous-traitance. Les licenciements deviennent la principale variable d'ajustement pour le capital et ne coûtent pas cher au patronat (un plan social est amorti en 12 ou 14 mois).

Les caractéristiques dominantes de ce nouvel ordre économiques sont :

- extension des groupes avec un nombre croissant d'entreprises contrôlées par ces groupes. En France, 650 sociétés cotées en Bourse contrôlent 7000 filiales.

- concentration financière d'un côté et déconcentration productive de l'autre. Tous les secteurs sont touchés et pas uniquement ceux utilisateurs de travail faiblement qualifié comme le secteur textile. En France, on constate une augmentation des établissements de moins de 500 et de moins de 200 salarié(e)s. En 2001, 58 % des salariés de l'industrie travaillent dans des établissements de moins de 50 salariés.

- éclatement du salariat par la multiplication des statuts (cf. Chantiers navals, plates-formes aéroportuaires), des emplois précaires et le chômage.

Le modèle des années 70, de l'entreprise homogène, avec son patronat de « proximité », des salariés à statut unique n'est plus le modèle dominant. Cela impose une transformation de la stratégie des organisations syndicales fondée sur ce modèle antérieur. Inverser la logique libérale, mettre les licenciements hors la loi, reconstruire une mobilisation unifiée du salariat.

Quatre grands principes :

1/ Le travail n'est pas une marchandise.

2/ Du Nord au Sud, les salarié(e)s n'ont pas à faire les frais des conséquences sociales de la course internationale aux parts de marchés, au profit, et aux dividendes exponentiels.

3/ Il n'y a pas d'égalité sociale sans autonomie garantie pour chacun, pas d'autonomie sans garanties effectives du droit à l'emploi pour toutes et tous.

4/ Partage des richesses et des gains de productivité au profit des salariés.

Tous les licenciements sont socialement illégitimes, une alternative est possible

Tous les licenciements qu'ils soient collectifs ou individuels (ces derniers, en constante augmentation, sont en réalité des licenciements économiques déguisés), qu'ils soient de « convenance boursière » ou pour toutes autres raisons (erreur patronale de stratégie, liquidation judiciaire, délocalisation, etc.) doivent être frappés d'interdiction et le droit à l'emploi reconnu effectivement comme un droit absolu (cf. Le préambule de la Constitution de 1958. Le chômage ne serait alors que résiduel.

Pour un statut professionnel permanent

Le principe est de déconnecter le statut de salarié de l'emploi occupé à un instant t. Le patronat est le débiteur collectif du droit à l'emploi et doit financer les nouvelles garanties sociales attachées à ce droit absolu.

1/ soit les salariés se voient proposer un nouvel emploi dans l'entreprise, dans le groupe, ou dans la branche.

2/ En cas d'attente entre deux postes, les salariés doivent être rémunérés intégralement ou bénéficier d'une formation payée intégralement.

3/ Un fonds de mutualisation patronal devra financer ses garanties sociales de façon à ce que les salariés des petites comme les grandes entreprises bénéficient des mêmes droits. On peut imaginer des fonds professionnels et interprofessionnels abonder par le patronat collectivement. Ce système existe déjà pour les salariés licenciés d'entreprises en faillite, également en cas d'accidents du travail, et maladies professionnelles.

Ces réponses alternatives à la liberté de licencier des entreprises bouleverseraient totalement le système actuel. En effet, au lieu d'un système d'indemnités chômage essentiellement payé par les cotisations des salariés, ce sont les employeurs qui financeraient ce nouveau statut du salarié.

4/ Pour les personnes à la recherche d'un premier emploi, il faudrait instituer un revenu garanti en attendant la première entrée sur le marché du travail.

5/ L'exigence d'une réduction massive du temps de travail, mais sans flexibilité, avec maintien du salaire et avec embauches correspondantes, reste à l'ordre du jour, même si les sociaux-libéraux ont en partie discrédité cette revendication.

6/ Les emplois précaires comme ceux à temps partiel contraint, majoritairement imposés aux femmes, doivent être transformés en CDI à la demande des salarié(e)s. De manière générale, le CDI à temps plein devrait redevenir la norme pour tous.

Il faut rompre avec les politiques libérales d'exonérations et de baisse des charges en faveur du patronat, qui n'ont ni empêché les licenciements ni créé massivement des emplois. Quant au bilan des dispositifs de « reclassement », il est édifiant. Un an après un licenciement économique, 60 % des salariés sont encore au chômage, 15 % occupent un emploi précaire, 15 % seulement ont un emploi en CDI, et surtout cinq ans après on dénombre 36 % de personnes encore sans emploi.

Unification des luttes des salariés et des chômeurs

Au-delà des luttes de résistance face aux attaques contre les droits des chômeurs qui sévissent partout en Europe, l'enjeu est de reconstruire des réponses alternatives communes afin d'imposer une autre logique que celle de la mondialisation libérale.

Au niveau européen, les droits sociaux doivent être tirés vers le haut. Par exemple, la revendication d'un SMIC européen à hauteur de 50 % du PIB de chaque pays, limiterait le dumping social.

Le niveau de nos luttes doit être en rapport avec celui où se situent les réelles prises de décisions économiques et politiques. Dans chaque pays, il est nécessaire de construire des fronts de lutte élargis, qui aillent au-delà des murs de l'entreprise, et au-delà du cadre national.

Le mouvement altermondialiste doit s'emparer des questions sociales et les mouvements sociaux nationaux doivent se lier au mouvement altermondialiste.