

collectif

MOUVEMENT SYNDICAL ET DYNAMIQUE SOCIALE

Contre le chômage, la loi ?

Grand entretien avec J.-M. Belorgey



• **Travailler dans les salles blanches.**

• **La protection sociale à la croisée des chemins.**

• **Des paysans en campagne.**

S o m m a i r e

Le numéro : 30 francs
Edité par l'association "Collectif"
Trimestriel
Directeur de publication : Léon Dion

ABONNEMENTS

Tarif normal : 120 francs
Tarif de soutien : 200 francs
Tarif réduit : 80 francs (bas revenus, smicards, chômeurs, étudiants)
Tarif de diffusion : 220 francs (envoi de deux exemplaires)
Chèques à l'ordre de Collectif, adresser à Collectif BP 74, 75960 Paris Cedex 20
Imprimeur : Rotographie 2, rue Richard Lenoir. 93100 Montreuil
Commission paritaire n° 69252.
Diffusé par Dif' Pop
Tél : (1) 45.32.06.23.

Dépot légal : 2^e trimestre 1994

COMITE DE REDACTION ET CORRESPONDANTS

Patrick Akhimoff
Michel Angot
Jean-Pierre Anselme
Danielle Banneix
Louis-Marie Barnier
Laurent Batsch
Henri Benoïts
Jean Boquet
Dominique Boury
Henri Célié
Isabelle Chauvenet
Philippe Cornelis
Marie Costas
Jeanne Couderc
Pierre Cours-Salies
Claude Debons
Michel Demars
Léon Dion
Marcel Donati
Alain Filou
Didier Gelot
Jean-Claude Genet
Dominique Guibert
Jean-Luc Heller
Charles Huard
Annette Jobert
Dominique Jussienne
Jean-Pierre Lemaire
Robert Linhart
Daniel Lisembard
Jean-Michel Longchal
Jean-Pierre Martin
Bruno Négroni
Pierre-Yves Rébérioux
Daniel Richter
Danielle Riva
Chantal Rogerat
Serge Roux
René Seibel
Serge Seninsky
Jean-Philippe Sennac
Jacky Toublet
Marie-Françoise Vabre
Yorgos Vlandas
Serge Volkoff
Philippe Zarifian

PARLONS-EN

- 1 Les limites d'une reprise *Michel Husson*
- 10 Renault et la privatisation. *Henri Benoits*
- 19 L'élection présidentielle et les syndicalistes... *Pierre Cours-Salies*
- 34 AC ! continue encore plus fort... *Patrick Akhimov, René Seibel*

GRAND ENTRETIEN

- 3 Contre le chômage, la loi ? *Grand entretien avec Jean-Michel Belorgey, propos recueillis par Didier Gelot et Serge Volkoff*

SUPERSTRUCTURES

- 12 Des paysans en campagne. *Propos recueillis par René Seibel*

ARGUMENTS

- 15 Textile-Habillement : unité d'action intersyndicale pour l'emploi. *Entretien avec Martial Vialet*
- 21 La protection sociale à la croisée des chemins. *Claude Debons*
- 28 Chantal, danièle et... les autres. *A propos du livre "le chômage en héritage" de Chantal Rogerat et Danièle Senotier, par Maria Teresa Pignoni*

ECOLOGIE DU TRAVAIL

- 24 Travailler dans les salles blanches. *Ghislaine Doniol-Shaw*

LU ET A LIRE

33 COURRIER DES LECTEURS

COLLECTIF vit grâce à ses lecteurs. L'acheter c'est bien, S'ABONNER C'EST MIEUX...
Et c'est surtout indispensable pour l'équilibre de la revue.

N'attendez pas, tout de suite à vos chéquiers.

(Voir le bulletin d'abonnement page 2)

Les limites d'une reprise

Quelques chiffres un peu moins mauvais auront suffi à Balladur pour annoncer que "le pire est passé". Certes, la reprise est bien là, mais elle est doublement limitée, du point de vue de son ampleur, et surtout du point de vue de ses effets sur l'emploi.

La meilleure façon de faire prendre des vessies pour des lanternes, c'est de présenter une évolution conjoncturelle comme un changement de période. On nous a déjà fait le coup du bout du tunnel, et il faut donc y regarder à deux fois. Ce qui saute aux yeux, c'est d'abord que cette "reprise" intervient après plusieurs mauvaises années : on prévoit une croissance de 2 % sur l'ensemble de 1994, et de 3 % pour 1995. Mais ces chiffres, qui restent à confirmer, succèdent à une récession particulièrement marquée : quasi-stagnation en 1991 (+0,5 %), reprise avortée en 1992 (+1,2 %), et recul en 1993 (-1 %).

Les ressorts mêmes de cette reprise montrent qu'il s'agit en grande partie d'un rattrapage mécanique : après trois ans d'investissement en très net recul, après plusieurs mois de déstockage, il est naturel que les entreprises reconstituent un minimum leurs stocks et leurs capacités de production : c'est d'ailleurs le ressort habituel du cycle économique. Mais cela ne suffit pas pour renouer durablement avec la croissance. Il faudrait pour cela que la consommation redémarre, et pas seulement pour quelques mois, et il faudrait aussi que la progression des exportations continue, bref, que la reprise s'installe également chez nos principaux partenaires. Or, rien n'est moins sûr : la reprise risque de se heurter rapidement au maintien affirmé d'une double austérité, salariale et budgétaire.

Une reprise entravée par l'austérité

Ce ne sont pas des syndicalistes inquiets qui le disent, mais le Livre blanc de la Commission Européenne - que l'on pourrait appeler par antiphrase la Charte Sociale des gouvernements européens. Le refus de toute réduction généralisée de la durée du travail y est écrit noir sur blanc, et on y réaffirme également la norme d'une progression des salaires inférieure à celle des gains de productivité. Autrement dit, on programme la prolongation d'un mouvement de baisse de la part des salaires, qui se manifeste depuis plusieurs années dans les principaux pays européens. Cela ne peut avoir qu'un seul résultat, à savoir l'auto-étouffement de la reprise, par effet boule de neige d'un pays à l'autre. Le discours contradictoire d'un Balladur exhortant les salariés à consommer plus, tout en organisant le blocage de leurs salaires, résume bien cette difficulté centrale.

Il faut en plus s'attendre à un "maintien de l'austérité

budgétaire", pour reprendre les termes mêmes de l'OCDE. L'objectif est ici de revenir aux critères de Maastricht (un déficit public qui ne dépasse pas 3 % du PIB, alors que l'on atteint en moyenne le double) tout en continuant à verser des taux d'intérêt exorbitants aux souscripteurs de la dette publique, tout en se gardant bien de revenir sur les politiques d'exonération fiscale au profit des revenus du capital. Sur ce point au moins, il y a convergence en Europe, mais cela veut dire que les gouvernements tournent le dos à une politique de soutien de la demande et qu'une nouvelle fois, les objectifs d'assainissement financier vont venir couper le pied à la reprise et aux créations d'emploi.

Une reprise sans grand effet sur le chômage

On touche là à la seconde grande limite de cette reprise, qui concerne sa capacité à créer des emplois et à faire reculer le chômage. Il y aura certes des emplois créés, et il serait absurde de vouloir le nier : tout lien entre croissance et emploi n'est pas brisé, et la reprise de 1988-1990 avait par exemple conduit à la création de 700 000 emplois. La question porte à la fois sur l'ampleur des créations d'emplois et sur la nature même des emplois créés. Les éléments dont on dispose convergent pour esquisser un pronostic assez pessimiste que l'on pourrait résumer ainsi : cette "reprise" va être l'occasion et le moyen d'étendre le champ de la précarité. L'exemple du Royaume-Uni dont la reprise est venue plus tôt (mais après quelle récession !) est parfaitement caricatural : la totalité des emplois créés sur les derniers trimestres sont des emplois à temps partiel.

En France, il reste encore une incertitude sur le nombre d'emplois créés au premier semestre 1994 : il est évalué à 118 000 par l'INSEE, et à seulement 27 000 par l'UNEDIC. Mais sur la nature des emplois, il y a peu de doutes, et mieux vaut citer directement l'INSEE, qui écrit : "les créations d'emploi restent fragiles. Elles se font essentiellement sous forme de contrats à durée limitée : les CDD (contrats à durée déterminée) progressent de 146 000 en un an et l'intérim de 81 000". (Informations rapides n°252, 13 septembre 1994).

On pourrait multiplier les indices qui vont dans ce sens. Ainsi les offres d'emploi à l'ANPE ont progressé, mais 63 % d'entre elles sont des CDD. En face, le nombre des demandes d'emploi à temps partiel a lui aussi augmenté, de 13 % sur les douze derniers mois. Le nombre de CES (Contrats emploi solidarité) continue à grimper : 404 000 en juin dernier contre 375 000 un an plus tôt.

Une autre indication significative est donnée par la ventilation sectorielle des emplois créés. Pour résumer, et

sans entrer dans le détail des chiffres : l'industrie engrange toujours des gains de productivité élevés mais la croissance soutenue de la production permet de ralentir le recul des effectifs (-0,5 % en un an). Mais c'est dans les services que se fait le gros des créations d'emplois, avec une configuration différente : reprise moins forte et gains de productivité très faibles voire négatifs. Ceci confirme la nature précaire des emplois créés dans le tertiaire : petits salaires, petite productivité, beaucoup de temps partiel. Là encore, les propositions de Balladur sur l'aide fiscale aux créateurs d'emplois de domestiques résument bien la nature sociale de cette reprise.

Reste l'effet sur le chômage. Sur ce point, les choses sont encore plus inquiétantes. Le nombre officiel de chômeurs a baissé de 8 800 entre mai et août dernier, pour atteindre 3 338 000 à la fin du mois d'août, soit un taux de chômage de 12,6 % (une personne sur huit !) parmi des chiffres élevés d'Europe. Mais il faut ajouter à ce chiffre officiel toutes les situations dont il ne tient pas compte. La liste est longue : on peut ainsi dénombrer 414 000 demandeurs d'emplois à durée déterminée ou à temps partiel, 135 000 chômeurs en stages, 422 000 contrats emploi-solidarité, 96 000 licenciés en contrat de conversion, 287 000 dispensés de recherche car trop âgés et 372 000 Rmistés. Tout cela fait passer à plus de 5 millions le nombre de sans emploi.

Or, la reprise ne mord pas vraiment sur le noyau dur du chômage. Si l'on détaille les statistiques par âge et sexe, on s'aperçoit que le chômage ne recule au cours des douze derniers mois que chez les demandeurs d'emploi de plus de cinquante ans, qui sont soit découragés, soit "traités" socialement, soit dispensés de recherche d'emploi. Les stages divers limitent la progression du chômage des jeunes ; c'est donc chez les salariés âgés de

25 à 49 ans que le chômage a enregistré la croissance la plus nette : de 9 % pour les femmes, de 6 % pour les hommes. On peut donc parler de durcissement du chômage, d'autant plus que la part des chômeurs de longue durée continue à augmenter, ainsi que la durée moyenne de présence au chômage.

Un coup d'oeil sur les projections à quelques mois montrent que les divers organismes s'accordent sur un pronostic pessimiste. La dernière prévision connue, celle de l'OFCE, fait par exemple état de 3,3 millions de chômeurs à la fin de 1995, malgré une croissance qui atteindrait 3,5 % au cours de cette même année, et permettrait la création de 265 000 emplois.

Un tel modèle de croissance est d'autant plus insupportable socialement que, pendant ce temps, les revenus non salariaux se portent dans l'ensemble très bien. La nouveauté de la dernière récession, c'est sans doute que le taux de profit des entreprises a très peu reculé en moyenne, alors qu'il plongeait avec la chute de l'activité lors des précédentes récessions. Leur taux d'auto-financement dépasse 100 %, ce qui veut dire qu'elles font plus de profit que d'investissement. Cette croissance faible, avec beaucoup de profit, beaucoup de revenus financiers, et beaucoup de chômage, constitue un bouclage macro-économique doublement inacceptable. D'abord, parce qu'il ne réussit pas à débloquent vraiment un certain nombre de contraintes qui plombent la reprise vers le bas : il est critiquable, même d'un point de vue de stricte efficacité économique. Ensuite parce qu'il installe un modèle social de plus en plus inégalitaire. Blocage des salaires et persistance du chômage tracent l'horizon indépassable de cette reprise.

Michel Husson

BULLETIN D'ABONNEMENT

TARIF

1 AN — 4 NUMÉROS

Normal 120 F

Soutien 200 F

Réduit 80 F

(bas revenus, SMIC, chômeurs, étudiants)

Diffusion 220 F

(2 exemplaires)

Chèques à l'ordre de
"COLLECTIF"

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Localité : _____

Secteur d'activité : _____

Syndicat ou association : _____
(facultatif)

Abonnement à compter du N° : _____

A RETOURNER

COLLECTIF — B.P. 74 — 75960 PARIS cedex 20

CONTRE LE CHÔMAGE, LA LOI ?

GRAND ENTRETIEN AVEC JEAN-MICHEL BELORGEY

Les deux objectifs essentiels du mouvement A.C. (créer un cadre d'actions communes entre salariés et chômeurs, et faire progresser la réflexion sur les remèdes au chômage et à l'exclusion) paraissent convergents. Pourtant ils ne sont pas toujours faciles à concilier, comme le montre la vivacité des débats, dans les réunions publiques, et tout au long des marches d'avril-mai. Les discussions sont riches, mais leur synthèse est délicate, tant est manifeste la diversité des points de vue.

En même temps, se pose le problème d'une perspective centrale, les initiatives éparses ne pouvant suffire. Cette perspective a été jusqu'à présent tracée en quelques mots d'ordre, simples, argumentés, convaincants, mais qui relèvent parfois davantage du slogan revendicatif que d'un objectif politique formalisé.

Une audace supplémentaire est donc sans doute nécessaire : celle qui consiste à inventorier non plus seulement les revendications "élémentaires" que nous voulons voir satisfaites, mais les modes d'intervention possibles des pouvoirs publics dans ce domaine ... en l'état actuel des institutions et des rapports sociaux dans notre pays. Bref, que pourrait-on déjà faire, par la loi ou d'autres modes d'incitation publique, s'il existait une volonté politique de réduire le temps de travail pour combattre le chômage, et de faire évoluer le statut et la condition de ceux qui sont privés d'emploi ?

Jean-Michel BELORGEY, Conseiller d'Etat, qui a présidé pendant quelques années la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales à l'Assemblée Nationale, a bien voulu entreprendre avec "Collectif" un premier travail de défrichage, en décrivant ses propres propositions dans ce domaine. Débat à poursuivre, cela va de soi.

Collectif - L'un des enjeux actuels pour nous, est de permettre au mouvement social de trouver des points de repères législatifs et institutionnels afin de dépasser certains clivages entre les tenants d'une mesure stricte et scrupuleuse de réduction du temps de travail, et ceux qui renvoient tout à une négociation hyper décentralisée. Selon vous, existe-t-il d'autres modes d'articulation entre loi et convention ?

Jean-Michel Belorgey - Dans le passé, la réduction de la durée du travail n'a pratiquement jamais été le fait ni de la négociation conventionnelle seule, ni de la loi seule. Il a fallu que se combinent choix législatifs et système de négociation dans le cadre d'un rapport de force plutôt favorable. Un bon exemple est celui des lois du Front Populaire, dont la postérité a été sans commune mesure avec celle des lois Auroux, parce que la conjoncture politique et sociale s'y prêtait. La faiblesse fondamentale de la loi c'est que, même si elle prend position (à moins que ce ne soit une position

tranchée, autoritaire, d'application générale, ce qu'on sait n'être pas indiqué en matière de réduction du temps de travail), il n'est pas évident que l'on puisse la valoriser. Evidemment, si elle ne prend aucune position ou des positions trop timides, on n'avancera pas non plus.

Mon sentiment est donc que ce n'est pas, d'abord, par une mesure frontale de réduction du temps de travail (que ce soit en termes de volume d'heures ou de nombre de jours travaillés) que le législateur peut agir le plus efficacement. Il lui faut bien faire quelques détours, montrer son volontarisme dans des domaines voisins, où il en a parfois manqué. Lors des négociations, par exemple, qui se développent autour de la flexibilité et de l'organisation du temps de travail, et qui pourraient, qui devraient avoir comme sous-produit des réductions du temps de travail, il est bien rare qu'il y ait en ce domaine des mesures significatives qui soient arrêtées. Celles qui le sont apparaissent le plus souvent extrêmement timides, subordonnées et souvent récupératrices. On pourrait donc, pour commencer, injecter dans le dispositif législatif et réglementaire relatif à la flexibilité des exigences beaucoup plus nettes quant à la dimension réduction du

temps de travail des négociations prévues.

Et quelles seraient ces exigences ?

J.-M. B. - Je crois qu'il faut plutôt aller à contre sens de ce qui s'est fait ces derniers temps, sous Séguin, Balladur, mais aussi à certains moments sous la gauche en matière de travail à temps partiel, d'heures supplémentaires, et de travail précaire. Je suis à peu près convaincu, en effet, que le travail à temps partiel, tel qu'il fonctionne aujourd'hui, constitue un système rival de la réduction du temps de travail. Les possibilités de recours aux heures supplémentaires restent elles aussi beaucoup trop étendues, et les aménagements intervenus dernièrement poussent encore plus au "crime". Quant au travail précaire, il est évident qu'il joue contre la réduction du temps de travail puisqu'il permet aux entreprises de faire appel à une flexibilité externe.

Pour encourager des réductions d'horaires, il faudrait donc subordonner la conclusion d'accords entre partenaires sociaux, et surtout l'attribution d'aides financières publiques à ce qu'ils comportent des dispositions en

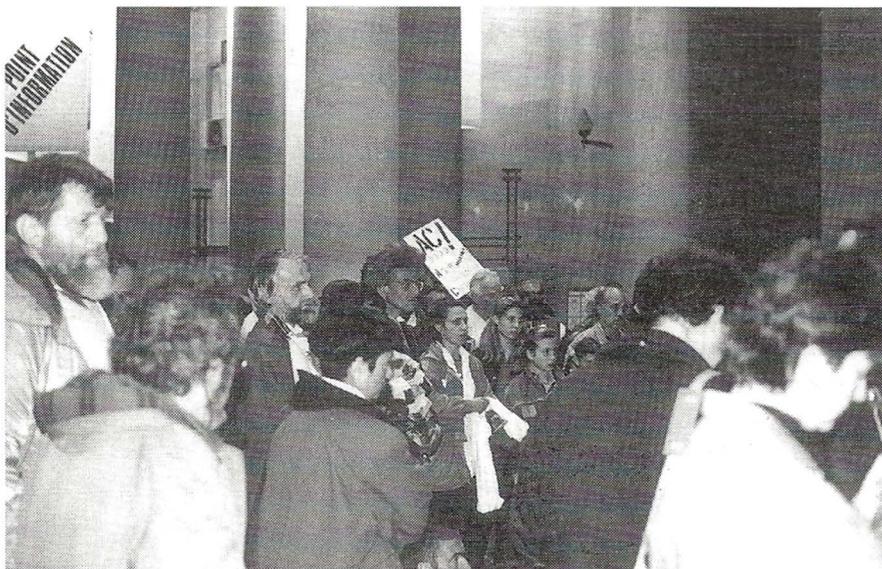
ce domaine-là. Mais il faudrait aussi réduire les possibilités de recours au temps partiel, aux heures supplémentaires et au travail précaire. Je ne sais pas jusqu'à quel point on pourrait faire admettre à un Gouvernement, même de gauche (et si on ne se heurterait pas, à supposer qu'il s'y rallie, à des problèmes de constitutionnalité), l'idée d'une modulation des cotisations sociales selon la durée du travail. Ce mécanisme aurait le mérite de n'être pas autoritaire, mais d'être fortement incitatif, de faire ressortir ce qu'est, en matière de durée du travail, l'objectif, la référence des pouvoirs publics. Les cotisations sociales varieraient de part et d'autre de ce point de référence, et cela devrait entrer dans les calculs des entreprises.

Comme substitut à un tarif d'heures supplémentaires ou comme complément ?

J.-M.-B. - Indépendamment du tarif des heures supplémentaires. Dans les entreprises où la durée du travail s'établirait au niveau de l'objectif affiché, disons 35 ou 36 heures, le niveau des cotisations sociales serait le niveau actuel. Si l'entreprise faisait un effort d'abaissement, on pourrait procéder à une diminution partielle, de l'ordre de quelques % par fraction horaire. En revanche, pour les entreprises continuant à pratiquer des horaires supérieurs à l'objectif, il y aurait majoration des cotisations.

Avec une barre à 35 heures comme objectif à atteindre ?

J.-M. B. - L'objectif, qu'il est inconcevable de traduire en obligation, car tout le monde sait combien les situations sont variables selon les branches et les entreprises, et en termes de conjoncture économique et en termes



de contraintes technologiques, c'est évidemment, à une échéance de 5 à 10 ans, d'abaisser la durée du travail à 35 heures. Progressivement les entreprises qui ne s'achemineraient pas vers cette durée de travail verraient leurs cotisations relevées d'un certain pourcentage.

Mais ne risque-t-on pas de connaître des effets pervers pénalisant les entreprises à fort coefficient de main-d'oeuvre, alors que celles à haute technologie pourraient procéder à ces réductions de durée du travail ?

J-M.B. Ce danger existe, mais le mécanisme proposé ne le prend pas de front. Et les entreprises à haute technologie qui n'emploient pas beaucoup de salariés sont de toutes façons, en général, spontanément portées à abaisser les horaires de travail. Si elles résistent, elles paieront les surcotisations prévues, et leur gestion ne sera pas pour autant mise en péril. Pour les entreprises à fort coefficient de main-d'oeuvre, le mécanisme aura bien sûr un effet plus directement contraignant, il leur faudra bien trouver des solutions négociées. Mais dès lors qu'elles auront le temps de se retourner, elles ne pourront dire qu'on les étrangle. Au reste, si on considère que toute mesure tant soit peu contraignante est un mauvais coup porté aux entreprises, autant tirer l'échelle. Mais la démarche n'a de chances d'être efficace, je le répète, que si on opère simultanément sur le terrain de la réglementation des heures supplémentaires, du travail à temps partiel, et du travail précaire ; si on ne s'en sent pas capable, alors mieux vaut une loi prescrivant directement une réduction du temps de travail. En pareil cas, je crois qu'il vaudrait mieux viser la semaine de quatre jours qu'une réduction quotidienne des heures travaillées.

Donc, si vous ne mentionniez pas une loi sur la réduction de la durée légale du travail, c'était tout-à-fait à dessein. Celle-ci pourrait, selon vous, rester à 39 heures. La différence entre 35 heures et 39 heures ne serait donc pas payée en heures supplémentaires, mais donnerait lieu à une augmentation des cotisations employeurs.

J-M.B. - Il me semble en effet que c'est ainsi qu'on pourrait procéder, au moins dans un premier temps.

On sait très bien que les entreprises sont expertes dans leur capacité à détourner les dispositions législatives. A quoi pensez-vous précisément quand vous parlez de limiter le recours au temps partiel ?

J-M.B. - Mon sentiment est que la réglementation actuelle du temps partiel est une passoire. Si l'on veut qu'il en aille autrement, il faut que la notion de temps partiel se cale sur celle de mi-temps ; au-delà du mi-temps, les travailleurs à temps partiel seraient payés en heures supplémentaires.

Mais le choix du temps partiel est souvent un choix contraint. Comment l'éviter ?

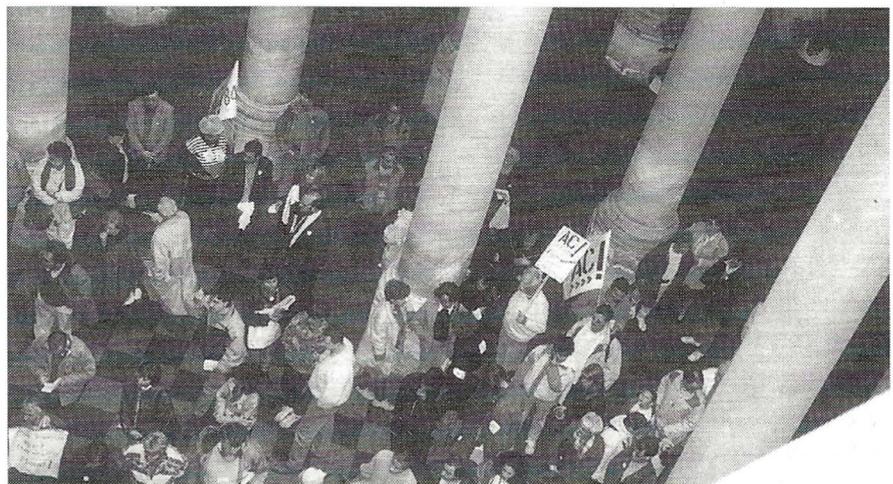
J-M. B. - Le système proposé y contribuerait. La première raison pour laquelle le choix du temps partiel est souvent un choix contraint, c'est que le système intéresse prodigieusement l'employeur, qui sait qu'il va pouvoir "tirer sur la corde", utiliser, quand cela l'arrange, un salarié à temps partiel autant qu'un salarié à temps plein, et même un temps plein "étiré", puis, quand il n'en aura plus besoin, de façon beaucoup moins intensive.

... mais en hachant les horaires ...

J-M. B. - En hachant les horaires, ce qui empêche le salarié de mener une vie normale. L'autre avantage du temps partiel, tel qu'il est réglementé, c'est qu'il dispense l'employeur de mettre en place, pour remplacer un salarié à temps plein, deux salariés. S'il devait le faire, il hésiterait sûrement davantage.

Comment pourrait-il se trouver davantage incité à employer deux personnes ?

J-M. B. - Si le régime prend comme base les 25 heures, il ne pourra pas fonctionner comme avec 30. L'employeur ne pourra pas tirer indéfiniment sur les heures supplémentaires. Bien sûr, on n'évitera jamais, le



milieu de l'entreprise étant ce qu'il est, et la conjoncture, que la flexibilité ne joue pour certains salariés comme une contrainte. Ce n'est pas une raison pour renoncer à la flexibilité. Elle correspond aux attentes de nombreux salariés. C'est dans une perspective d'intérêt général économique, et social, une démarche positive. Mais certains salariés peuvent se trouver piégés. Comment faire pour que cela se produise le moins souvent possible ? J'ai peur que le seul droit du travail soit impuissant à y pourvoir. Là encore, il faut compter avec les rapports de force, avec le climat des relations du travail, pas seulement entre patronat et salariés, mais entre salariés.

Ce débat nous éloigne un instant de la question de la durée du travail. Mais prendre un peu de recul par rapport à cette question et réfléchir à ce que peut et ne peut pas le droit du travail ne manque pas d'intérêt. Il y a incontestablement un déficit de protection individuelle des droits du salarié. Ceci est à relier à l'idée que, pour le bien des entreprises, et pour le bien de la collectivité qui est pour partie lié aux performances des entreprises, il faut que les salariés soient "souples". Personne ne le nie, même ceux qui font, dans ce discours, la part de l'analyse économique et juridique, et la part de l'idéologie. Mais cela interdit-il de rechercher comment éviter que certains salariés ne soient, dans certains cas, des otages ? N'y a-t-il pas place pour une construction juridique, pour partie légale et pour partie jurisprudentielle, s'inspirant de celle relative aux mutations du contrat de travail, qui permettrait de protéger les individus contre les abus dont ils sont victimes ?

Cela nous amène à une autre question : non seulement d'une entreprise à l'autre, mais aussi dans une même entreprise, il peut y avoir parmi les salariés, entre catégories

ou entre personnes, des attentes très diversifiées, en matière de temps de travail et d'horaires notamment. Cela peut dépendre du travail que l'on fait, s'il est pénible ou non, si la réduction d'horaire constituerait ou non un vrai soulagement. La loi ne peut pas établir, de façon complète, définitive et rigoureuse, quels sont les travaux pénibles, pour lesquels 35 heures sont déjà beaucoup trop longues, et des travaux tout-à-fait "vivables" pendant 40 heures (voire davantage, comme c'est le cas dans bien des professions artistiques, scientifiques, etc ...). Dans ce contexte de diversité, la loi peut-elle fournir des points d'appui ?

J-M. B. - La loi peut certaines choses. Elle ne peut pas tout. Et il y a des domaines où elle ne peut rien du tout. Ce qu'elle peut, c'est reconnaître des catégories de travaux qui, par leur pénibilité physiologique, les risques qu'ils comportent, ou par la rupture qu'ils introduisent dans les rythmes et les liens sociaux, méritent, non pas un sur-salaire, mais une moindre durée. Certaines formes de travail posté, par exemple, ou de travail sur machines. Il faut s'intéresser aussi au travail du dimanche ou du week-end, creuser la question des équivalences.

Pour le travail posté en continu, c'est déjà le cas ...

J-M. B. - Oui, mais on peut affiner ; ça n'est pas hors de portée, sinon dans tous les secteurs, du moins certains d'entre eux. On pourrait par exemple dresser des "tableaux" des types de travail justifiant un abaissement spécifique de la durée du travail.

Des "tableaux", comme pour les maladies professionnelles ?

J-M. B. - Exactement. Et cela serait à articuler, soit avec ce que j'appelais la

"durée d'objectif", soit avec un énoncé beaucoup plus brutal : tel type de travail, une heure en moins ...

Une heure, c'est peu ...

J-M. B. - J'ai dit "une heure" pour faire une image. Selon les familles de postes, cela pourrait faire davantage. Mais ce que la loi ne pourra jamais résoudre, c'est le degré d'adéquation entre les demandes des entreprises et les demandes individuelles. Car celles-ci relèvent, autant que de motifs physiologiques plus ou moins mesurables, de motifs de convenance personnelle (dont la situation de famille), que la loi ne peut pas saisir, ou ne peut saisir que très mal.

Il y a quelques situations intermédiaires qu'on a tenté d'aborder (mais qui ont été assez pauvrement traitées) dans la loi Précarité, et dans la dernière loi Famille. Ce sont celles des travailleurs présentant des "caractéristiques sociales" -c'est ce que dit la loi Précarité, cela ne vise pas que les maladies des travailleurs eux-mêmes, mais celles de leur entourage- les exposant particulièrement aux mutations économiques. Ce sont aussi celles, plus conjoncturelles, encore que répétitives, des travailleurs ayant des enfants malades ; la loi Famille traite cela uniquement en termes de suppléments de congés autorisés. Ce qu'il faudrait bien sûr, c'est tenir compte à la fois du contenu du travail, de sa pénibilité, et de la configuration de la famille -bi ou monoparentale-, des problèmes relationnels qu'elle connaît, de la situation budgétaire (pour éviter que l'endettement d'un ménage ne pousse le père, la mère, ou les deux, à sacrifier leur santé ou celle de leurs enfants).

Il faudrait, dans l'idéal, moduler les conditions et les rythmes de travail en fonction de l'ensemble de ces données. C'est déjà ce qui se passe dans les faits, aujourd'hui, pour une partie des cadres et des employés, notam-

ment de l'Administration -c'est un privilège qu'on ne met pas assez en évidence-, mais ce n'est pas du tout le cas général. Or, la loi ne peut guère que fixer des seuils, des limites au-delà desquelles les exigences de l'employeur dénaturent le contrat de travail. Elle ne peut donc, seule, régler ce genre de problèmes. Il n'y a pas d'autre formule pour y pourvoir qu'une vraie participation des représentants des personnels, à la politique d'affectation de ces personnels avec comme objectif de tenir compte de la diversité des situations. Ce sont là des questions dont on avait, il y a une trentaine d'années, commencé à se préoccuper sans avoir l'impression de sombrer dans l'utopie. Mais la crise est passée par là, et on ne parle plus de tout cela. On a tort.

Dans les dispositifs que vous envisagez, vous n'avez pas évoqué, jusqu'ici, les mesures contraignantes quant au niveau de l'emploi dans l'entreprise : embauches, non-licenciements, etc ... La loi peut-elle fixer, et faire respecter des objectifs de création et de maintien d'emplois, dans le cadre d'un passage aux 35 heures ? (D'ailleurs la même question se pose déjà, avec les 39 heures, en ce qui concerne le contrôle actuel des plans d'investissement et leurs effets sur l'emploi).

J-M. B. - De façon générale, peut-on demander aux entreprises de créer des emplois, soit comme obligation nue, soit comme contrepartie d'une facilité qu'on leur accorde, en matière de flexibilité, d'aide à l'investissement, ou de décharge de cotisations ? Je crois très difficile (pour ne pas dire impossible), en l'état actuel de la pensée juridique et politique, de créer des obligations nues -sauf dans des domaines très particuliers, comme les travailleurs handicapés, et encore les insuccès auxquels on s'est heurté sur

ce front ont conduit à organiser une sorte d'alternative financière à l'obligation physique.

... ou pour les postes à haute sécurité ...

J-M. B. - Oui, mais là ce n'est pas une obligation d'emploi, c'est l'obligation de pourvoir à une fonction, ce qui n'est pas du tout la même chose. Je ne crois donc pas aux obligations nues, je pense en revanche que rien (sinon le rapport de force politique et social) ne s'oppose à ce qu'on systématise une obligation d'emploi en contrepartie de n'importe quelle catégorie d'avantage.

Il y a eu beaucoup d'avantages, octroyés ces dernières années aux entreprises, et qui n'ont été suivis d'aucun effort du côté de l'emploi.

J-M. B. - C'est à cela qu'il faudrait mettre fin. On peut avoir de bonnes raisons de faire des cadeaux aux entreprises, mais alors il faut les faire sous une autre rubrique, et ne pas présenter cela comme des aides à l'emploi.

Pour les aides conditionnelles, on peut imaginer que la condition soit double, ou alternative. Soit : réduction du temps de travail *et* création d'emplois (avec un minimum fixé) ; soit : réduction *ou* création. L'idée consistant à donner une certaine *prime par heure annuelle supprimée* (pour les réductions "offensives" du temps de travail, créatrices d'emploi), ou une *prime à l'heure* (pour les réductions "défensives", préventives de licenciements), selon la distinction proposée par Jacques Rigaudiat, me paraît satisfaisante.

Il faut strictement veiller aussi à ce que les avantages consentis n'encouragent pas des types de recrutement qui conduisent à remplacer, et surtout

à remplacer durablement ou définitivement, de vrais emplois par d'autres relevant des segments inférieurs du marché du travail. Cela est éventuellement tolérable si cela reste dans des limites, notamment temporelles, bien repérées ; on ne peut pas, en effet, avoir la naïveté de penser que, pour des travailleurs écartés depuis longtemps du marché de l'emploi, des personnes en grande difficulté d'insertion ou de réinsertion, il est possible de se passer complètement de statuts intermédiaires. Que les emplois placés sous ce statut fassent concurrence aux vrais emplois -c'est en fait rarement le cas- n'est pas une raison pour refuser leur mise en place.

Le dispositif de contrôle public de ces mesures est-il pensable, sans tomber dans une bureaucratie pesante ?

J-M. B. - Même si les entreprises sont portées à se plaindre des tracasseries dont elles sont d'ores et déjà l'objet -et il arrive qu'elles le soient, mais pas toujours sur les bons terrains- il y a de la marge avant de tomber dans le travers que vous dites. On peut resserrer les contrôles sans tomber du jour au lendemain dans un régime policier de contrôle de l'emploi. On y est même sûrement fondé. L'idée que tout avantage



GRAND ENTRETIEN

accordé à une entreprise par rapport à ses concurrents ou à d'autres opérateurs doit justifier des engagements d'intérêt général de sa part est légitime. L'idée que des populations fragiles doivent bénéficier de garanties particulières est légitime aussi. De même que l'idée qu'il y a des types d'emplois qui doivent bénéficier d'un statut plus protégé que d'autres. Ou encore l'idée qu'il faut veiller à ce que l'on fasse bien effectuer aux salariés les tâches pour lesquelles ils ont été embauchés.

La question est souvent dans la manière. A cet égard, je le répète, les entreprises n'ont parfois pas tort de penser qu'il y a aussi des progrès à faire.

Tout cela, pour appeler les acteurs par leur nom, relève de l'activité de l'Inspection du travail, à savoir 1.500 personnes

J-M. B. - Le premier axe d'intervention dont nous avons parlé au début de cet entretien (durée d'objectif, créations d'emploi, éventuellement modulation des cotisations sociales) concerne les services du travail, mais aussi ceux de l'Industrie et des Finances. Il y a des réflexions en cours, importantes, sur la fusion possible de services du Travail, de l'Industrie, et des Finances, ayant des

vocations voisines, notamment en matière d'emploi. Cela est justifié, car la politique industrielle et la politique de l'emploi procèdent en réalité des mêmes circuits de décisions, sous des appellations différentes. Cela ne veut pas dire que les réflexions en cours aboutiront. Le deuxième axe d'intervention (flexibilité, négociations, réalisation des conditions posées pour l'accès aux aides) concerne évidemment l'Inspection du Travail.

Nous n'avons, jusqu'à présent, pas évoqué à quelles conditions salariales pourraient être opérée une réduction du temps de travail.

J-M. B. - On ne peut tout à la fois reconnaître que la loi ne peut sans danger décider unilatéralement d'une réduction du temps de travail, rechercher des solutions plus incitatives, plus progressives, mieux adaptées à la diversité des situations, et trancher dans le vif s'agissant du problème de la compensation salariale. C'est là le type même de question qu'il faut renvoyer à la négociation collective. Le malheur est que, dans notre pays, la négociation collective est à ce point enrayée au niveau des branches, et à ce point dangereuse pour nombre de salariés au niveau des entreprises, que si on abaisse la durée du travail sans rien dire sur la compensation salariale, le plus probable est que cela conduise, dans toutes les entreprises où le rapport de forces est mauvais, où le partenaire syndical est affaibli, à une baisse autoritaire du salaire, ou à une augmentation des cadences. C'est, là le dilemme dont il faut sortir.

En fait, la loi tient dans ses mains le SMIC, et puis c'est tout. Une loi ne peut donc pas dire, selon vous, 35 heures sans perte de salaire ?

J-M. B. - Je ne connais pas personnellement de syndicaliste qui soutien-

ne sérieusement cette revendication en l'état. La revendication que j'ai entendue, et qui me paraît légitime, c'est 35 heures sans perte de salaire pour les catégories les plus faibles, et sans perte de niveau de vie pour tout le monde, avec des ajustements variables selon les niveaux de salaires (le cas échéant, les charges pesant sur les différentes catégories de travailleurs), et les possibilités des branches et des entreprises. Je ne vois pas, quoi qu'il en soit, la loi dire : 35 heures avec ou sans compensation salariale. Ce sera plutôt : 35 heures, pour le reste débrouillez-vous, ou débrouillez vous dans certaines limites, et à la lumière de certains principes.. Donc on n'évitera pas la négociation collective. Et comme elle ne marche pas très bien au niveau des branches, et qu'elle est dangereuse dans les entreprises, il faut, en attendant -car cela prendra du temps si cela se produit- une réarchitecture du système de négociation, y mettre de la puissance publique, à travers de l'indicatif, et de l'incitatif.

Cela donne le sentiment que c'est une affaire interne à l'entreprise et aux produits des rapports de force.

J-M. B. - Pas vraiment. On ne peut négocier, c'est l'évidence, que là où il y a des partenaires pour le faire, ou là où ils sont disposés à le faire. Mais on peut, par ailleurs, essayer de tenir compte de la faiblesse des institutions syndicales, ou de la mauvaise qualité de rapport de force. Il faut donc que les pouvoirs publics, s'ils veulent vraiment faire quelque chose, jouent à la fois la loi, la négociation, et la stimulation de la négociation, voire sa régulation.

Notre hypothèse c'est que certains objectifs, en termes d'emploi, peuvent revitaliser finalement très vite

Agir ensemble contre le chômage
CHÔMEURS,
PRÉCAIRES
TRANSPORTS
GRATUITS !
AC!
»»»»

les revendications syndicales, si on y voyait un peu clair sur ces combinaisons.

J-M. B. - C'est vraisemblable. Encore que l'opacité qui règne dans la connaissance, par les différents partenaires, du paysage d'ensemble dans lequel ils s'insèrent soit un handicap. Je pense qu'une conférence, au niveau national, et pourquoi pas européen, sur les revenus et la durée du travail, pas seulement pour les salariés, mais aussi pour les indépendants, où serait traitée la question des revenus primaires et de leur échelonnement, la question des revenus de transfert et celle des prélèvements collectifs (prélèvements sociaux et fiscalité, sans ignorer la dimension économique de celle-ci) pourrait de ce point être d'un grand secours. Mais je ne suis pas sûr que les pouvoirs publics aient envie de susciter une pareille confrontation.

Sans entrer dans le détail, quels sont les contenus de cette conférence qui seraient propices à vitaliser le mouvement social ? Car plus l'on dissocie travail et revenu, plus on laisse le champ libre aux interventions des entreprises (flexibilisation, licenciements) qui comptent sur les filets de protection existants, tels que le RMI par exemple.

J-M. B. - Le RMI n'est pas une panacée ; c'est une formule clairement "intermédiaire", mais c'est un peu plus qu'un filet de protection. Il est fondé sur l'idée de double droit, à un revenu minimum pour faire face à ses besoins élémentaires, et à l'insertion. Il a déjà évité d'énormes souffrances, et sa suppression serait une catastrophe. Ce n'est en tout cas pas en le supprimant qu'on ferait, contrairement à ce qu'ont l'air de croire certaines personnes, y compris à gauche, plus d'insertion, car le défaut d'inser-

tion est rarement lié, sauf cas marginaux, aux réticences des RMistes ; il l'est aux molleses, ou à l'ostracisme de la société. Je ne vois pas non plus, du coup, dans les différentes thèses sur le revenu de citoyenneté, sur le revenu universel, ou d'existence, en quoi leur triomphe apporterait un mieux par rapport au RMI. Car, si on ne verse pas une prestation différentielle, on retombe dans la problématique des allocations familiales : comment récupérer l'argent versé à des gens qui n'en ont pas vraiment besoin ?

Le coût d'une prestation non différentielle est au surplus colossal. On a calculé qu'une telle prestation reviendrait à environ 260 milliards net, alors qu'à 25 milliards pour le RMI, on crie déjà à l'hémorragie financière. Sans compter les problèmes de bureaucratie. Je vois assez bien en revanche l'idée de prestation compensatoire qui serait servie à des gens qui accepteraient, à titre individuel, de réduire leur temps de travail et leur salaire, et, le cas échéant, s'engageraient à développer une activité d'utilité sociale. On peut imaginer de financer une telle prestation sur des ressources pour partie publiques, pour partie d'entreprise, et à cet effet de négocier à ce sujet aussi.. C'est cela le "deuxième chèque" de Guy Aznar. Il y a toutes sortes de variantes possibles autour de ce thème que je crois, à la différence des précédents, ciblé, praticable et accoucheur.

Il n'en reste pas moins qu'au cours d'une vie les passages du travail au non-travail (formation ou autre) ne sont possibles que s'ils ne se traduisent pas par une modification brutale du niveau de vie.

J-M. B. - Ce dont il s'agit justement, c'est de mettre au jour un nouveau type de prestations qui permettrait d'éviter cet écueil. On peut aussi ima-

giner une prestation propre à solvabiliser mieux que ce n'est le cas actuellement le congé formation, ou un congé à créer de "respiration" (année sabbatique ou autre). Ces différentes prestations devraient être fixées par référence au SMIC, mais aussi aux *pertes consenties* par la personne les sollicitant. Je pense qu'il n'y a pas à s'inquiéter, comme pour le RMI, d'un télescopage avec le SMIC, dès lors qu'il s'agit d'une parenthèse dans la vie professionnelle.

Evidemment, si on veut que de tels systèmes ne soient pas réservés aux gens tirés d'affaire et profitent aussi aux catégories les plus défavorisées, il faudra faire très attention. On sait ce qu'il en est, hélas, aujourd'hui, pour le congé formation.

Toutes ces propositions, à la fois modestes et ambitieuses, permettent-elles de fixer un objectif en termes de réduction du chômage ?

J-M. B. - Je suis persuadé qu'en éliminant l'ensemble des facilités consenties aux employeurs sans contrepartie, en affichant des objectifs précis et ciblés en matière de réduction du temps de travail et en développant les incitations pour que les entreprises cherchent à les atteindre, on peut réduire le chômage et créer des emplois correspondant à un fraction non négligeable des heures rendues "disponibles" par la réduction du temps de travail. Si on ajoute à cela des mesures d'encouragement au développement des services collectifs, on peut, sans doute, sur une période de 5 ans, créer entre 1,5 et 2 millions d'emplois. Je n'invente pas ce chiffre ; il figure dans plusieurs études ; et la plupart des spécialistes qui ont travaillé sur ce sujet le regardent eux-mêmes comme crédible.

**Propos recueillis par
Didier Gelot
et Serge Volkoff**