

## Actualité

# Offre raisonnable d'emploi et flexisécurité à la française

Alors que le chômage, élevé en France, enregistre pour la première fois officiellement une baisse, le régime d'assurance chômage connaît un profond remaniement, selon une logique qui voit la mise en place – dans quasiment tous les pays européens, sous l'impulsion de la Commission européenne – d'une flexisécurité favorisant la fluidité du marché du travail et le retour rapide des chômeurs à l'emploi. Deux lois votées par le Parlement, l'une en juin 2008 de « modernisation » du marché du travail, l'autre en juillet sur les « droits et devoirs des demandeurs d'emploi », vont dans ce sens, sans avoir suscité de la part des salariés et de leurs organisations syndicales la mobilisation qui aurait été nécessaire. Évelyne Perrin présente ici quelques réflexions inspirées de son expérience dans les luttes menées par les associations de chômeurs.

ÉVELYNE PERRIN  
AC!, Stop Précarité

## La baisse du chômage laisse la situation des chômeurs dégradée

Certes, depuis un an ou deux, en raison de l'évolution démographique et du départ à la retraite des classes du *baby-boom*, le chômage recule pour la première fois depuis longtemps. Il concerne toutefois encore 4,5 millions de personnes<sup>1</sup>, dont moins de la moitié de ceux officiellement recensés sont indemnisés par l'assurance-chômage. Mais on ne constate pas de hausse du nombre de personnes sortant du chômage pour retrouver un emploi, ce n'est toujours le cas que pour une sur deux, le sous-emploi (nombre de personnes qui souhaiteraient travailler plus) reste important. Bien plus, les sanctions mises en

1. Nous nous appuyons sur le remarquable travail de contre-information effectué par le Collectif ACDC (Autres chiffres du chômage) créé par des économistes et statisticiens spécialistes de ces questions.

2. L'Agence nationale pour l'emploi recense le nombre de chômeurs en utilisant ses propres critères. Elle distingue les demandeurs d'emploi en fonction de leur disponibilité et du type d'emploi recherché, ce qui lui permet de les répartir en huit catégories de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM):
- Catégorie 1: personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein;
  - Catégorie 2: personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel;
  - Catégorie 3: personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier;
  - Catégorie 4: personnes sans emploi *non immédiatement disponibles*, non tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi;
  - Catégorie 5: personnes pourvues d'emploi à la recherche d'un autre emploi;
  - Catégorie 6: personnes sans emploi *non immédiatement disponibles*, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein;
  - Catégorie 7: personnes sans emploi *non immédiatement disponibles*, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel;
  - Catégorie 8: personnes sans emploi *non immédiatement disponibles*, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche

place à l'encontre des chômeurs par le plan Borloo en 2005 sont déjà sévères et conduisent à une explosion des radiations (30 000 personnes par mois sur les catégories 3, 6, 7 et 8)<sup>2</sup>. Plus de 70 % des embauches se font en contrat à durée déterminée d'une durée moyenne d'un mois et demi, ce qui atteste de l'importance de la discontinuité effective de l'emploi pour des millions de personnes. Le tableau du chômage et de la précarité est donc très sombre, tandis que la qualité de l'emploi se dégrade, et que l'indemnisation des chômeurs est tombée à 57 % de l'ancien salaire en allocation de retour à l'emploi, mais à 14 euros par jour en allocation de solidarité spécifique.

## La loi sur la « modernisation » du marché du travail

De septembre 2007 à janvier 2008, les cinq syndicats dits représentatifs ont entamé avec le patronat une négociation à marche forcée, sous la menace de la part du gouvernement d'un projet de loi encore plus ambitieux, sur la « réforme » du marché du travail. L'objectif annoncé était de créer une « flexisécurité » en France, en augmentant la flexibilité pour les employeurs, mais également en améliorant la sécurité des salariés.

Nicolas Sarkozy avait fait savoir dès le début de cette négociation que son objectif était de faciliter les licenciements, selon lui trop encadrés par le pouvoir judiciaire, et de créer un « contrat unique », auquel il s'est avéré que le patronat n'était pas très favorable. Une date butoir – la fin de l'année 2007 – était fixée aux partenaires sociaux pour aboutir à un accord, faute de quoi le gouvernement légiférerait.

La négociation, menée dans la plus grande discrétion, a abouti le 11 mars dernier à un accord national interprofessionnel (ANI) signé par quatre organisations syndicales sur cinq, soit la CFDT, la CFTC, la CGC et FO. La CGT a refusé de signer, jugeant l'accord trop déséquilibré, mais n'a guère mobilisé. Cet accord donne lieu à une procédure d'extension dont la période de consultation de quinze jours s'est ouverte le 5 juin. Il est par ailleurs pour l'essentiel repris par une loi votée le 12 juin dernier.

L'accord national interprofessionnel et la loi du 12 juin 2008 instaurent une flexibilité accrue par plusieurs dispositions, dont chacune constitue une remise en cause assez radicale des droits existants des salariés :

- Les périodes d'essai sont considérablement allongées, jusqu'à deux mois, renouvelables une fois pour les ouvriers et employés et quatre mois renouvelables pour les cadres.
- Une possibilité de « rupture conventionnelle », ou séparabilité à l'amiable, est créée, par accord entre l'employeur et le salarié, ce dernier n'ayant ensuite plus de possibilité de recours passée une période de quinze jours.
- Un nouveau contrat à durée déterminée, plus précaire, est créé, dit « CDD à objet défini », ou contrat de mission, pour les cadres et ingénieurs (pour l'instant); sa durée est comprise entre dix-huit et trente-six mois, mais il peut être interrompu lorsque la mission est achevée.

D'autres dispositions de l'accord du 11 janvier créent une régression du droit du travail, comme le retour du solde de tout compte libératoire<sup>3</sup>, pour lequel les prud'hommes ne peuvent plus être saisis après six mois, la légalisation du portage salarial<sup>4</sup>, interdit jusqu'ici, qui fait porter le risque entrepreneurial sur le salarié, un recours plus difficile devant les prud'hommes, la possibilité pour l'employeur de modifier librement des clauses essentielles du contrat de travail...

Les avancées en termes de sécurité pour les salariés, quasi inexistantes dans la loi, sont dans l'accord interprofessionnel ou bien très modestes, ou bien renvoyées à des négociations de branche ou à la négociation sur l'assurance-chômage qui doit s'ouvrir au second semestre 2008. Parmi ces timides avancées, l'indemnité légale de licenciement est portée du dixième au cinquième du salaire par année d'ancienneté et est due au bout d'un an et non plus de deux (renvoi à un décret ultérieur); le droit individuel à la formation (DIF) peut désormais être mobilisé chez le nouvel employeur, s'il en est d'accord; le délai de carence avant le versement du complément de salaire en cas de maladie est porté à sept jours, après un an d'ancienneté au lieu de trois, et cette couverture

d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

3. Depuis 2002, le reçu pour solde de tout compte n'avait qu'une simple valeur de reçu. L'employeur n'était pas tenu d'en délivrer un lors de la rupture du contrat de travail. S'il en remettait un au salarié, ce dernier pouvait contester ultérieurement le montant des sommes qui y figuraient. La loi du 12 juin 2008 prévoit que le reçu pour solde de tout compte ne peut être dénoncé que dans les six mois suivant sa signature. Au-delà, il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées, c'est-à-dire que le salarié ne pourra plus le contester.
4. Le portage salarial concerne un travailleur indépendant « porté », une entreprise cliente, une société de portage salarial. Le travailleur prospecte lui-même ses clients, organise ses missions, négocie ses contrats, etc. Il fait ensuite appel à une société de portage salarial qui facture pour lui son client et dont il devient le salarié.

complémentaire maladie est conservée quelques mois en cas de perte d'emploi; une prime forfaitaire unique est créée pour les jeunes de moins de 25 ans privés d'emploi et ne pouvant bénéficier du chômage, mais cette prime est remboursable sur les premiers versements des indemnités de chômage; de plus, cette disposition est renvoyée à la future négociation Unedic. Certes, le « Contrat nouvelle embauche » (CNE) créé en août 2005 est supprimé, mais il était déjà condamné devant les tribunaux et par l'Organisation internationale du travail. Enfin, les dispenses de recherche d'emploi pour les chômeurs de plus de 57 ans et demi seraient supprimées, les contraignant à accepter des salaires ridicules.

Au final, la flexibilité est accrue pour les salariés, alors que la sécurité est plutôt offerte aux employeurs, qui peuvent se séparer beaucoup plus facilement de leurs salariés.

### **Une nouvelle loi sanctionnant les chômeurs**

Ce premier projet à peine voté, le gouvernement a présenté le 26 mai devant le Conseil supérieur de l'emploi un nouveau projet de loi sur « les droits et devoirs des demandeurs d'emploi », comportant deux articles et donnant une nouvelle définition de l'offre valable d'emploi, très restrictive :

Les demandeurs d'emploi se verraient radiés s'ils refusaient à deux reprises, au bout de trois mois de chômage, une offre d'emploi rémunérée à 95 % de leur salaire antérieur, au bout de six mois de chômage à 85 %, au bout d'un an à hauteur de leur revenu de remplacement (soit l'allocation Assedic de 57 % de l'ancien salaire, soit l'allocation de solidarité spécifique de 14 euros par jour). On voit la pression considérable qui s'exercerait sur les demandeurs d'emploi. Il est à noter que le 26 mai, toutes les organisations syndicales représentatives ont rejeté le projet de loi et sa définition de l'offre raisonnable d'emploi, ce qui est une première. La loi a pourtant été votée en juillet 2008.

Cette mesure, qui ressemble étrangement aux lois Hartz prises en Allemagne par le gouvernement Schröder<sup>5</sup>

5. Les réformes Hartz (ou la réforme Hartz) est le nom donné à la réforme majeure du marché du travail en Allemagne, entre 2003 et 2005. Elle a été mise en place progressivement, sous la forme de quatre lois, dont la plus importante est la loi Hartz IV.

(lois qui avaient précipité sa chute, après avoir suscité des mobilisations spontanées considérables tous les lundis durant l'été 2004), est dans le droit-fil des orientations européennes dans le cadre de la « stratégie de Lisbonne », visant à accroître la fluidité sur le marché du travail en préconisant un « *workfare* », ou retour forcé à l'emploi pour les chômeurs. Il s'agit du deuxième volet de la mise en place de la flexisécurité, qui va se poursuivre au cours de la négociation sur l'assurance-chômage au second semestre 2008. Enfin, la philosophie du texte est que les chômeurs sont responsables de leur chômage et de sa durée. À eux d'en rabattre sur leurs prétentions afin de retrouver un emploi ! Cette analyse est sous-tendue par la théorie de la « trappe à chômage » : de trop fortes indemnités de chômage inciteraient les chômeurs à se complaire dans leur situation, car ils ne gagneraient pas significativement plus en travaillant.

## Les menaces sur l'assurance-chômage

L'accord du 11 janvier 2008 encadre d'ores et déjà la future négociation de l'assurance-chômage ; en effet, il postule que le régime d'assurance-chômage devra permettre la prise en charge de nouveaux publics (on a souligné que de nombreux chômeurs aujourd'hui n'étaient pas indemnisés), garantir l'indépendance des partenaires sociaux, et répondre à quatre objectifs :

- s'adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail, notamment pour les jeunes en difficulté d'insertion ;
- prévoir de meilleures indemnités mais pour des durées plus courtes ;
- allonger la durée d'activité des seniors ;
- permettre une plus grande simplicité et transparence du dispositif.

Derrière ces objectifs affichés, l'enjeu pour le patronat est de se dégager d'une large partie de l'indemnisation du chômage en la transférant à l'État, qui devrait assurer à tous les demandeurs d'emploi une indemnité de base, l'assurance-chômage payée par les cotisations sociales ne venant qu'en complément. Ce qui créerait une indemnisation

du chômage à deux vitesses. Quant à l'État, l'Unedic dégageant des excédents, il voudrait transférer une partie des cotisations d'assurance-chômage vers le financement des retraites.

## La fusion ANPE-Unedic

Cette fusion, officialisée en début d'année, et qui devra être opérationnelle en 2009, bouleverse totalement l'organisation, les objectifs et les missions du service public de l'emploi, en entérinant sa privatisation rampante par une fusion avec un organisme paritaire privé, l'Unedic. L'Unedic est géré par les organisations syndicales de salariés et le patronat, mais du fait de l'alignement de certains syndicats sur les positions patronales, le Medef y joue de fait un rôle prépondérant. Outre la privatisation ainsi effectuée d'un service public, intégrer dans un organisme unique l'indemnisation des chômeurs et leur contrôle, c'est-à-dire les sanctions, revient à placer de fait les demandeurs d'emploi plus ou moins sous le contrôle des organismes patronaux siégeant à l'Unedic. C'est le payeur qui va en effet contrôler à la fois la recherche d'emploi et le droit à l'indemnisation, jusqu'ici gérés séparément. C'est l'aboutissement d'un processus au long cours, déjà bien engagé, visant à conditionner toujours plus l'indemnisation (auparavant droit acquis par les cotisations d'assurance-chômage) à la preuve de sérieux dans la recherche d'un emploi.

Cette fusion va en outre s'accompagner d'une réduction considérable des effectifs de l'Unedic, et placer les agents du nouveau service sous la pression de la rentabilité en matière de placement rapide des chômeurs. Aucun effort nouveau ne sera fait en matière de formation des chômeurs<sup>6</sup>, poussés à reprendre un emploi au rabais dans les métiers dits « en tension ».

## Quelles perspectives de mobilisation ?

Si l'on prend en considération l'ampleur et la gravité des attaques lancées coup sur coup contre les salariés et ceux d'entre eux qui sont en recherche d'emploi – sachant

6. Depuis la mise en place en 2001 du Plan d'aide au retour à l'emploi (PARE), le droit des demandeurs d'emploi d'accéder à des formations longues et qualifiantes a été supprimé, et ils n'ont plus droit qu'à des formations courtes et professionnalisantes, en relation étroite avec les besoins du marché du travail local.

qu'un salarié sur deux passe par la case chômage, et que les embauches se font majoritairement en contrat à durée déterminée, quand ce n'est pas en intérim –, on ne peut que s'étonner de la faiblesse de la mobilisation sociale qui lui a fait écho. Seul un front constitué depuis 2006 d'associations de chômeurs, de précaires, d'intermittents du spectacle, de militantes pour les droits des femmes, d'Act-Up, de la Confédération paysanne, de Droit au logement, de diverses autres associations et de l'Union syndicale Solidaires a tenté d'organiser l'information des salariés et leur mobilisation au fur et à mesure de la négociation – l'information des instances institutionnelles et des grands médias ayant fait défaut. Quant à la grande masse des chômeurs de longue durée, devenus malgré eux éloignés de l'emploi, la plupart sont cassés psychologiquement, très isolés et ne sont pas en état de se mobiliser.

Ensuite, la succession accélérée d'attaques tous azimuts de la part du gouvernement soumet les militants du mouvement social à une pression continue pour être présents sur tous les fronts à la fois. À peine une attaque est-elle lancée qu'une autre suit, avant même que la résistance à la précédente ne se soit organisée. Or, alors que l'attaque est globale, les syndicats n'y répondent que par une succession de journées de mobilisation ponctuelles et sectorielles, sans lien entre elles. C'est ainsi que les trente-cinq heures ont pu être profondément remises en cause et vidées de leur contenu à la faveur d'une loi sur la représentativité syndicale, sans susciter beaucoup de remous.

Pourtant, cette riposte est plus nécessaire que jamais, et elle doit se prolonger et s'amplifier. Le front d'associations et syndicats qui s'est battu contre ces projets de loi a élaboré une plate-forme revendicative commune, proche des propositions de « sécurité sociale professionnelle » de la CGT<sup>7</sup> et de Solidaires<sup>8</sup>.

Toutefois, la défense des droits des chômeurs, et en l'occurrence du libre choix de leur emploi (garanti par la Constitution), ne concerne pas les seuls chômeurs, mais devrait être portée par tous les salariés dans leur intérêt bien compris. En effet, toute pression accrue

7. La proposition de « Nouveau statut du travail salarié » portée par la CGT depuis plusieurs années est très complète et novatrice. La confédération a toutefois beaucoup de mal à la faire accepter par la base, qui y voit parfois un accommodement avec la flexibilité, comme le montrent les analyses de Bernard Friot. Cf. Paul Bouffartigue, rapport de recherche pour la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail sur « Syndicalisme et précarité » et ouvrage collectif à paraître.

8. Cette plate-forme demande la garantie pour tous, avec ou sans emploi, d'un revenu décent; la continuité des droits sociaux, à la formation, à la retraite, à la santé, au logement et aux papiers; la création d'un fonds national interprofessionnel mutualisé reposant sur la cotisation sociale pour assurer ce revenu.

sur les demandeurs d'emploi pour les contraindre à accepter des emplois à des conditions dégradées a les mêmes effets qu'un « dumping social » sur les salaires et conditions de travail de tous les salariés. Or, la prise de conscience des salariés en poste, notamment ceux du secteur public, qui sont davantage syndiqués, est nécessaire. Tout l'enjeu est de réunir dans une même lutte salariés en poste et privés d'emploi; c'est un enjeu qui ne peut manquer d'interpeller les syndicats. ■