Modèle social

Le choix de la réforme

Nous avons besoin d'une Europe unie autour de coopérations et de solidarités nouvelles pour développer l'intégration et bâtir une politique économique. Contre une vision opposée à toute logique de solidarité, à toute volonté d'intégration, ce dossier prend parti. À ceux qui écartent tout débat sur le futur du modèle social européen, qui décrètent que celui-ci, au fond, n'existe pas, ce dossier s'oppose.

L'Europe que nous voulons est ouverte et inscrite dans la mondialisation mais elle sera capable de transformer le capitalisme en inventant de nouvelles formes de régulation, de promouvoir fortement le modèle social européen en le renouvelant en profondeur.

Au conservatisme social, inopérant face au sous-emploi massif, aux exclusions et aux discriminations, nous préférons la réforme. Elle est à notre portée, ici en France, pays en panne de croissance et à la cohésion sociale très dégradée. Elle est engagée, dans plusieurs États européens, comme le montrent, dans ces pages, des exemples de réformes axées sur le marché du travail. Celles-ci sont inachevées, notamment parce que le cadre communautaire doit être consolidé.

L'Europe que nous voulons fait plus que comparer et inciter. Elle sera coresponsable du changement pour développer, dans tout l'espace européen, formations, compétences, accès à l'emploi, mobilité... Ce modèle social européen renouvelé sera une dimension de la consolidation de l'Union économique. Une Union économique capable de choix stratégiques et de solidarités pour la croissance.

Coordination du dossier : Catherine Véglio

PHILIPPE HERZOG

Une nouvelle stratégie de développement pour l'Europe

C'est une Europe intégrée mais ouverte sur le monde, capable de transformer son capitalisme qu'a défendue Philippe Herzog lors des Universités d'automne du Groupe Alpha[1]. Un projet fort éloigné d'une vision britannique (lire ci-contre) opposée à toute logique de solidarité.

La mondialisation bouleverse le capitalisme européen. Pour autant, elle ne saurait être l'alibi de nos carences. N'oublions pas que le chômage et les difficultés de croissance se développent en France et en Europe dès les années 1970. Et cessons de nier la crise du soi-disant « modèle » social et politique français. C'est sur ce terrain miné que triomphe le « capitalisme total »[2], déstabilisant l'« économie sociale de marché ». Stigmatiser le carcan « néolibéral européen » alors que le sous-emploi massif et la montée des dettes publiques[3] ont des causes internes essentielles, c'est chercher un alibi. Certes l'Europe nous oblige à assumer le défi de la compétitivité. Elle nous pousse à ne pas céder à une vieille tentation protectionniste et à trouver notre place dans une nouvelle division internationale du travail qui est aussi, ne l'oublions pas, une formidable source de croissance pour des milliards d'individus des pays émergents. Le marché unique et l'euro ont consolidé la place de l'Europe dans le monde, mais ces mutations sont inachevées. Les divisions entre les États-membres et les replis nationaux sont aggravés après les non aux référendums sur la Constitution, alors que nous avons besoin d'une Europe unie, autour de solidarités nouvelles pour développer l'intégration et bâtir une politique économique. Il faut s'opposer à une politique britannique qui jette aux orties la volonté d'intégration économique et sociale. La France doit se ressaisir, réformer son régime intérieur en profondeur et reprendre l'initiative dans l'Union.

L'Europe doit réussir à imbriquer compétitivité et solidarité, à réconcilier l'action publique et le marché, autrement dit à transformer son capitalisme. Sans économie dynamique, aucun acquis social ne tient et sans réforme sociale, l'économie se sclérose. La mise à l'écart de tout débat, lors du Sommet d'Hampton Court en octobre dernier, sur le futur du modèle social européen, est négative : il faut promouvoir fortement celui-ci, au prix de profonds renouvellements[4]. Un **cadre communautaire** est nécessaire pour inciter chaque société, chaque État à mettre en œuvre des réformes qui conjuguent mobilité et solidarité. La France est en retard, qui a un faible taux d'emploi et ne parvient pas à réformer son système éducatif. Qualifier, rendre mobile, est impératif et l'on doit savoir comprendre et imiter les expériences d'autres pays européens quand elles sont positives. Mais l'UE doit faire plus que comparer et inciter, elle doit être coresponsable du changement. Il ne s'agit pas ici d'une convergence sociale qui reviendrait à imposer les standards sociaux des uns aux autres – en particulier aux nouveaux pays membres – sans tenir compte de leurs besoins. Il s'agit de bâtir la liberté de circulation des personnes, de mutualiser des ressources pour sécuriser les transitions et les mobilités, développer les formations continues et les compétences, créer des services d'intérêt général européens. Le dialogue social sur les restructurations économiques est indispensable, mais ne sera possible que si le cadre d'appui politique et législatif le conforte.

Sans économie dynamique, aucun acquis social ne tient et sans réforme sociale, l'économie se sclérose

Consolider l'union économique et monétaire

Cette politique sociale active ne sera pas simplement assistancielle, elle sera une dimension de la consolidation de l'Union économique et monétaire. Cet objectif essentiel exige des **choix de structures** – des politiques communes, des biens publics – qui solidarisent. La question de la responsabilité des entreprises européennes, qui réalisent des profits élevés et sous-investissent en Europe, se pose avec acuité. Pourquoi ne pas promouvoir une culture de partenariat *(stakeholders)*, avec la création de fonds d'épargne et d'investissement européens qui impliqueraient les salariés et leurs organisations dans les stratégies ?

Pourquoi ne pas stimuler l'intégration en organisant des politiques industrielles et de réseaux de services[5] autour d'objectifs stratégiques fédérant industriels, financiers et Communauté ? En amont, il s'agit de communautariser davantage la recherche et l'éducation. En aval, il faut définir des choix de spécialisation à l'échelle européenne dans des secteurs-clés. La carence de financements appelle le développement des PPP (partenariats public-privé) qui remplaceront les grands programmes d'État du passé inadaptés aux défis actuels.

À PARAÎTRE DÉBUT FÉVRIER 2006

« La dernière utopie

Éthique, action, projets pour relancer l'Europe »

Par Philippe Herzog. Numéro spécial de *La Lettre de Confrontations Europe*.

GORDON BROWN La « Global Europe » est arrivée !

L'Europe « inward looking », celle de l'intégration régionale, n'a plus lieu d'être. Seule une « global Europe », « outward looking », saurait être compétitive dans la mondialisation. Cette prise de position* de Gordon Brown, Chancelier de l'Échiquier, qui propose une stratégie claire, s'impose comme une référence. Confrontations Europe la désapprouve : ce n'est qu'en consolidant son Union que l'Europe peut être forte dans le monde. Nous livrons ici les idées-forces du texte britannique pour ouvrir le débat et lui opposer une autre vision de l'avenir de l'Europe.

La mondialisation, caractérisée par l'internationalisation de la production, la globalisation financière et la montée en puissance des économies des pays émergents, impose à l'Europe de changer radicalement d'orientation et de modèle de développement.

Gordon Brown s'appuie sur le diagnostic sombre d'une Europe en déclin face aux défis de la « new global era ». Il épingle ses retards en matière de croissance, de marché du travail, de formation et de compétences, d'innovation et d'esprit d'entreprise. Une kyrielle de chiffres choc à l'appui. La croissance ? L'Europe est sous performante avec un niveau de vie inférieur de 30 % à celui des États-Unis. L'emploi ? Elle compte 20 millions de chômeurs, le taux d'emploi de ses seniors (55-64 ans) est bas (40,2 % contre 60 % aux États-Unis et 62 % au Japon) et elle reste à la traîne en matière de formation et de qualification alors que les puissances émergentes – la Chine, l'Inde, la Corée du Sud... – forment chaque année des millions d'individus à de hauts niveaux de compétences. L'innovation ? L'UE se distingue par sa faible capacité à innover et elle est rattrapée par la Chine : la proportion de produits high tech dans la production totale – 20 % – est désormais similaire dans les deux zones. L'esprit d'entreprise ? Elle ne l'encourage pas assez. Il faut ainsi dix fois plus de temps et d'argent pour créer une entreprise en Europe qu'aux États-Unis.

Une stratégie en trois piliers

Ce tableau noir est celui d'une Europe « inward-looking » qui a concentré ses efforts sur l'intégration économique régionale. Ce schéma du passé est désormais inopérant pour adapter l'Europe à l'économie globale du XXI siècle. Pis, il serait responsable de son échec économique. Autrement dit, le temps est venu d'abandonner cette stratégie avec ce qu'elle implique de rapprochements, de solidarités et d'harmonisation des règles. Le Chancelier de l'Échiquier lui oppose une « Global Europe » qui saurait saisir ses chances dans la mondialisation et il propose une stratégie en trois piliers :

1. Un nouveau modèle social axé sur les compétences et l'employabilité dont les seuls États ont la responsabilité. Aux gouvernements nationaux de mener des réformes pour promouvoir la flexibilité du marché du travail, investir dans l'éducation et la formation continue, mener des politiques actives de l'emploi. Conséquence : le modèle social européen et l'Europe sociale sont... superbement ignorés. Au mieux les Européens peuvent-ils apprendre les uns des autres avec la méthode ouverte de coordination des politiques nationales... Une action européenne *a minima* et un message : les pays qui ont réformé leurs régimes sociaux ont su préserver la justice sociale et se comportent mieux dans la compétition économique.

2. L'achèvement du marché unique et la stimulation de la compétitivité par la recherche et l'innovation. Point d'intégration industrielle ici mais la libéralisation – notamment celle des secteurs de réseaux (télécoms, électricité, gaz) inachevée et celle du marché des services – et la compétition fiscale et réglementaire entre les systèmes nationaux. Gordon Brown se prononce aussi pour une stratégie plus offensive en faveur de la R&D... mais les discussions sur le budget européen ont montré que les Britanniques n'avaient fait aucune proposition destinée à augmenter le poids des dépenses en recherche ou innovation !

3. L'ouverture extérieure sur le principe du libre-échange mondial avec l'objectif d'intégration euro-atlantique et le renoncement définitif à la « préférence communautaire » en matière agricole par exemple. Pour renforcer le partenariat économique transatlantique Gordon Brown cible des domaines stratégiques précis : un marché financier transatlantique intégré, une coopération approfondie dans les secteurs de la pharmacie, de la chimie, de l'énergie, des technologies de l'information...

Le président Barroso affirme se démarquer de ce schéma mais force est de constater que la relance du processus de Lisbonne par la Commission européenne en est très proche. Le volet social : c'est bien à chaque État qu'il est demandé de réformer son marché du travail et même s'il existe un agenda social de la Commission, il est sans moyens significatifs. Le marché unique : il s'agit bien de l'achever « à la britannique », par la compétition, avec un fort centrage sur les services. On cherche en vain la trace d'une volonté politique en faveur d'une plus grande intégration et de solidarités autour de projets d'intérêt communautaire. Le dossier bloqué des infrastructures de réseaux en témoigne.

Ainsi avance l'Europe. La vision britannique ouvre la voie mais elle porte en elle sa limite : ignorante des solidarités nécessaires, elle ne peut fédérer les Européens. La place existe, sur la scène européenne, pour leur proposer un autre projet. **C. V.**

* Son pamphlet « Global Europe : full-employment Europe » (« Europe mondiale : Europe du plein-emploi ») est paru à la veille du Sommet social informel d'Hampton Court d'octobre 2005. Disponible sur www.hm-treasury.gov.uk

Ces choix appellent des transformations du cadre de marché et de financement actuels. La compétition fiscale et réglementaire exacerbée sur le marché unique doit laisser place à une harmonisation autour de principes communs qui permettrait d'envisager beaucoup plus de coopérations d'intérêt mutuel. Un volet extérieur de la politique économique européenne devrait se bâtir en cohérence avec cette régulation interne : il s'agit de relancer les enjeux des normes sociales et environnementales dans les négociations commerciales internationales. Bien entendu la question du budget focalise le défi des solidarités. Le budget arrêté au Sommet de décembre 2005 est mauvais et il faut préparer dès maintenant la réforme prévue à partir de 2008. Par contre, cessons de stigmatiser le Pacte de stabilité. Il a été... laxiste puisque de nombreux États – en particulier la France – ont continué d'accumuler des dettes publiques, bénéficiant de taux d'intérêt bas (merci l'euro), et reporté la réforme des dépenses publiques. Ils devront tailler dans les coûts improductifs pour relancer les investissements de croissance. Mais la réforme des États sans budget européen digne de ce nom visant à dynamiser l'Union, sera excessivement difficile. ■ **Synthèse : Catherine Véglio**

(1) Cette manifestation a eu lieu du 14 au 17/11/2005 sur le thème « Anticipation et emploi : les acteurs en mouvement »

(2) Lire l'article de B. Marx en p. 24.

(3) Lire l'article de Ph. Herzog sur le livre de Jean Peyrelevade, en p. 20 de ce numéro.

(4) Lire l'éditorial de Ph. Herzog dans ce numéro et l'article p. 5.

(5) Lire l'article sur la contribution de la CES en p. 19.

(6) Lire les articles sur l'Allemagne, le Danemark, le Royaume-Uni, la Belgique en pp. 21-24, et celui sur la France en p. 24.

(7) Lire le dossier réalisé sur la base du colloque européen organisé en février 2005 par Confrontations Europe et le Groupe Alpha dans le n° 70 de *La Lettre*.

L'Europe a besoin d'une dimension sociale pour avancer

Pas d'intégration économique réussie sans Europe sociale, souligne ici Odile Quintin, directrice générale, DG Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances de la Commission européenne.

Le Sommet de Hampton Court a marqué une étape importante. C'était d'ailleurs la première fois que les dirigeants européens se réunissaient pour discuter franchement de la question du « modèle économique et social ». C'est le signe que l'Europe a besoin d'une dimension sociale pour avancer, après les inquiétudes et les doutes qui se sont exprimés dans les urnes, et qui ne se limitent pas aux Pays-Bas et à la France. C'est aussi le signe que notre époque, parce qu'elle présente de nouveaux défis, exige un renouvellement de ce modèle.

Les pays européens partagent un même souci de combiner performance économique et justice sociale. Il ne pourra y avoir d'intégration économique réussie si ce socle commun de droits et de principes n'est pas respecté – égalité entre hommes et femmes, refus des discriminations, normes sociales applicables aux détachements de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services, information et consultation des salariés, protection de leur santé et de leur sécurité au travail... C'est une question de confiance pour les citoyens européens.

L'Europe est aussi marquée par la diversité de ses systèmes sociaux nationaux, en matière de financement des politiques sociales, ou de rôle des partenaires sociaux. Les choix politiques concernant ces systèmes demeurent profondément liés à l'espace national : cela n'empêche pas une coopération étroite lorsque ces systèmes doivent relever des défis communs, comme le montre la « stratégie européenne pour la croissance et l'emploi ». Mais cela explique aussi les difficultés de certains débats, qui révèlent des différences d'approches enracinées dans les traditions nationales – par exemple en matière de durée maximale du travail.

Mais les débats autour de la directive « services » montrent que nous devons gérer une interaction permanente entre la dynamique apportée par l'intégration et la volonté légitime d'autonomie des systèmes nationaux. C'est là une originalité profonde de l'Europe.

L'Union doit avancer sur deux dossiers concrets. Grâce à l'accord sur les « perspectives financières », l'Union doit aider les régions, en particulier dans les nouveaux États membres, qui ont un besoin vital de la solidarité financière de l'Union pour atteindre les objectifs ambitieux de modernisation économique et sociale qui ont été adoptés en 2000, et confirmés au printemps. Ensuite, des périodes transitoires empêchent la libre circulation des travailleurs, alors qu'elle est un droit fondamental de tout Européen : comment faire croire à l'Europe sociale lorsque les libertés essentielles garanties par le Traité ne sont pas respectées ?

Des périodes transitoires empêchent la libre circulation des travailleurs des nouveaux États membres. Comment faire croire à l'Europe sociale lorsque les libertés essentielles garanties par le Traité ne sont pas respectées ?

Trois grands défis

A plus long terme, elle doit réussir son adaptation à trois grands défis qui vont la transformer : les changements démographiques, la mondialisation et les innovations technologiques.

Pour y répondre, nos économies et nos sociétés ont besoin d'être plus adaptables, plus souples. Mais on ne réussira à en convaincre les citoyens que si nous leur offrons de nouvelles sécurités : politique d'inclusion active, respect des droits fondamentaux, investissement dans le capital humain, protection sociale de qualité. Ce n'est pas seulement une responsabilité des individus ou des entreprises, mais de la collectivité, et l'Europe y contribue à travers les interventions « structurantes » du Fonds social en matière d'intégration dans l'emploi ou de qualité de la formation.

D'abord, la démographie. L'Europe doit faire face en même temps à une réduction de sa main-d'œuvre, à un déficit de naissances et à une hausse rapide du nombre de personnes âgées. L'Europe a un rôle moteur à jouer pour promouvoir un changement des attitudes et des comportements, par exemple en matière de partage des responsabilités familiales et domestiques, et de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, afin que les femmes et les hommes disposent d'un véritable choix.

La mondialisation, ensuite, se développe à un rythme inconnu depuis un siècle. Les outils de l'Union doivent donc être tournés vers l'anticipation et la gestion active des mutations. C'est pourquoi la Commission a proposé de créer un « fonds d'ajustement à la mondialisation »[1]. Il ne s'agit pas de donner une prime aux pays ou aux entreprises qui n'ont pas entrepris de modernisation, mais de soutenir la capacité des travailleurs à trouver et occuper un nouvel emploi.

Pour relever ces défis, l'Union peut promouvoir de nouvelles formes de gouvernance. Les partenaires sociaux ont approfondi leur dialogue autonome. Un « forum » rassemble désormais les acteurs politiques et sociaux des restructurations et contribue à la cohérence des politiques. Des « études d'impact » social, environnemental et économique permettent de consulter les acteurs concernés et d'améliorer la qualité des politiques.

Nos pays doivent inventer de nouvelles combinaisons entre formation, recherche, innovation, emploi et protection sociale. Le défi pour l'Union est clair : elle doit soutenir leurs efforts, en respectant l'identité de chacun. ■

Odile Quintin

(1) Lire les articles en p. 34.

Le modèle social européen existe !

À ceux qui décrètent que le modèle social européen n'existe pas, à l'instar de Gordon Brown et d'André Sapir[1], la Confédération européenne des syndicats (CES) affirme le contraire. Elle avance des propositions[2] pour renforcer ce modèle. L'Unice[3], le patronat européen, insiste d'abord sur la réforme des systèmes nationaux.

▶ Les sept priorités de la CES

Non, l'Europe ne se limite pas à une collection de vingt-cinq modèles sociaux disparates, insiste la CES. Il y a bien un modèle social européen à conserver et à renforcer, caractérisé par une responsabilité de l'État pour le plein emploi, des droits sociaux fondamentaux, une protection sociale universaliste, le dialogue social, une réglementation sociale et de l'emploi. La CES insiste sur les apports de l'Europe sociale dans ces domaines, en particulier au niveau des droits sociaux, de l'inclusion sociale, du dialogue social, et sur le rôle important des partenaires sociaux, autant d'« *éléments-clés de l'Europe* » qui sont des « *valeurs fondamentales de l'UE* ».

Elle met en garde contre les dangers de la remise en question du modèle social européen. « *Si les travailleurs perçoivent l'Europe sociale comme étant vaincue, ils considéreront l'UE comme une menace et non comme un soutien et leur réaction naturelle sera l'opposition.* » Loin de défendre le statu quo, la CES propose un programme d'action en sept points pour donner un nouvel élan au modèle social européen :

- un développement plus approfondi de la politique sociale et de la législation. La CES réclame notamment la fin de l'*opt-out* dans la directive sur le temps de travail, l'adoption d'une norme de protection pour les travailleurs intérimaires, la révision de la directive de 1994 sur les CEE (comités d'entreprise européens), une révision radicale de la directive Services ;
- un cadre fort pour faire face aux délocalisations et aux restructurations (lire l'article de Maria-Helena Andre en p. 34) ;
- la prise en compte des défis démographiques. « *L'UE doit améliorer la qualité de la vie active et de la formation de sorte que les personnes plus âgées puissent rester actives* » ;
- des politiques actives en matière de marché du travail et la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'égalité pour tous sur le marché du travail de l'UE ;
- un cadre juridique durable sur la migration et la mobilité ;
- une dimension externe plus forte, « *l'UE devrait encourager avec beaucoup de conviction ses valeurs sociales dans toutes les transactions commerciales* ».

Au total, une Europe sociale qui est bien plus qu'un simple remaniement des systèmes sociaux nationaux.

▶ Unice : le statu quo n'est pas une option

Le patronat européen croit à « *un modèle social européen fondé sur des valeurs combinant croissance et progrès social, décliné selon vingt-cinq systèmes sociaux nationaux* ». Mais ces valeurs ne sont durables, insiste Ernest-Antoine Seillière, président de l'Unice (Confédération européenne des unions des employeurs et de l'industrie), que si l'Europe renforce sa compétitivité. Si les patrons européens disent apporter leur soutien au modèle social européen, ils réclament des réformes dans les États membres pour moderniser les systèmes nationaux. Il faut privilégier l'esprit d'entreprise, la « *création d'emplois* » plutôt que leur « *préservation* » suggère le président de l'Unice, en critiquant l'attitude de mouvements qui, dans certains États, entretiennent l'illusion que le statu quo est une option.

Les problèmes de croissance et d'emploi ne sont pas dus à un manque de législation sociale ou de dépenses publiques, a insisté Ernest-Antoine Seillière, tout en soulignant la dimension sociale développée dans le cadre du programme du marché unique. Les deux premières priorités (lire ci-contre) de la CES – développer la législation et la politique sociale, établir des règles fermes en matière d'information et de consultation des salariés et un droit à la réinsertion des travailleurs victimes de restructurations – ne sont donc pas, à ses yeux, une réponse appropriée.

Selon le président de l'Unice, pour dynamiser la croissance et la création d'emplois, il est urgent d'appliquer la Stratégie de Lisbonne en réorientant les dépenses publiques vers des activités favorisant la compétitivité (infrastructures, recherche, éducation et formation). Mais il faut aussi simplifier la législation sociale, favoriser la flexibilité du marché du travail, l'employabilité et la mobilité des personnes, la réforme des systèmes de retraite et de santé... Des évolutions nécessaires, insiste-t-il, pour préserver le modèle social européen. ■

C. V.

(1) *La mondialisation et la réforme des modèles sociaux nationaux*, A. Sapir, BRUEGEL, septembre 2005, texte disponible sur www.bruegel.org

(2) *Forger une Europe forte et sociale*, octobre 2005, texte disponible sur www.etuc.org

(3) Discours du président Seillière au Sommet social tripartite, 24/10/05, disponible sur www.unice.org

Le capitalisme total et nous

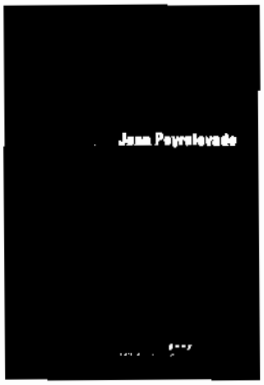
Le livre de Jean Peyrelevade[1] éclaire d'une lumière vive un sujet complexe. À partir de cette analyse pédagogique sur le capitalisme globalisé, il ne faut pas nourrir un sentiment d'impuissance, souligne Philippe Herzog, car *« c'est dans les sociétés elles-mêmes que résident les potentiels de réinvention du politique ».*

La globalisation financière est une révolution. Hier dans le « capitalisme rhénan », les dirigeants d'entreprise étaient en quelque sorte partie prenante de l'intérêt général, les banques des despotes éclairés, les uns et les autres adossés à l'État national et étroitement liés à lui. Dans cette structure le coût du capital et les risques concentrés sur les banques étaient élevés. Le marché a éclaté la structure, et produit un système globalisé, beaucoup plus audacieux, mais où les gestionnaires d'actifs financiers ont un rôle d'arbitre du financement. Dans ce « capitalisme total » les dirigeants d'entreprise sont rendus dépendants des critères des gestionnaires des fonds et les entreprises elles-mêmes sont assujetties à leur logique porteuse d'exigences de rentabilité financière draconiennes et souvent excessives. Des idéologies de circonstance ont couvert la manœuvre, d'abord l'image d'Épinal de la démocratie actionnariale, puis la théorie de l'agence (contrat entre actionnaires et dirigeants d'entreprise). En fait tout un code de règles de conduite - la « corporate governance » - a transformé les dirigeants en intendants du domaine des financiers. Il a été durci quand des affaires comme Enron décrédibilisaient la thèse selon laquelle le système engendre une efficacité supérieure. De fait, la croissance mondiale n'a jamais été aussi forte. De nombreux pays accèdent à la finance globalisée, les investisseurs se tournent vers eux, et ils se développent. Mais les inégalités s'accentuent en leur sein et partout ; le monde du travail est déstabilisé, le pouvoir de régulation des États s'effondre. En Europe, les grands compromis sociaux d'après-guerre perdent leur signification et le capitalisme sous-investit, apparaissant même sans projet – comme on le voit dans le contexte actuel où pourtant les liquidités sont abondantes.

Dès lors que ni l'autorégulation ni la révolte ne sont des solutions, il faut travailler à la réinvention d'une action politique capable de fabriquer de la régulation, à commencer par l'atténuation du poids du capitalisme financier sur l'économie réelle.

Ami de longue date et partenaire de Jean Peyrelevade dans Confrontations Europe, je partage largement cette analyse et cette ambition politique. Cela étant, il faut l'approfondir pour ne pas nourrir le sentiment d'impuissance.

D'abord quelle est la source de l'« impuissance des États nations » ? Est-elle avant tout extérieure, ou autant et d'abord intérieure ? Les tares du capitalisme globalisé ne doivent pas faire oublier le fait que la réforme de l'État et de l'État social reste à faire. Notre système institutionnel étouffe la croissance et l'emploi au lieu de les activer. L'« impuissance » est en nous-mêmes. Et la réforme intérieure n'est-elle pas une condition permissive essentielle pour une action de régulation à l'échelle internationale ? Je pense que Jean Peyrelevade sera d'accord sur ces points.



Au Québec, les syndicats gèrent un grand fonds d'investissement dans les PME, pourquoi pas nous ?

Ambivalences...

Mais il faut aussi cerner les ambivalences du « capitalisme total », quand certains le considèrent comme autodestructeur. Historiquement le capitalisme a toujours été un système « ouvert », que l'action peut transformer. Le capitalisme actuel n'est pas que prédateur. Il stimule l'échange marchand et finance l'innovation. Ici en Europe, il prélève et sous-investit, là en Asie, il surinvestit. Partout la déterritorialisation de la production et la pression sur le coût du travail font mal, mais surtout si le politique est défaillant. Les Coréens du Sud... mais aussi les Espagnols et maintenant les Polonais n'ont-ils pas fortement accru leur pouvoir d'achat ? Et si l'Europe politique pouvait assumer les fonctions collectives de la croissance – ce que font d'autres zones du monde et ce que lui interdisent encore les États membres de l'Union –, le sentiment d'« impuissance » s'estomperait. Mais quelle est la nature du politique qui permettrait de trouver la capacité de maîtriser le capitalisme globalisé ? Le conservatisme républicain nourrit l'explosion de la dette publique qui réduit cruellement les marges d'action de l'État : notre société renvoie à son État les factures de notre sous-efficacité et lui-même multiplie les dépenses improductives. D'autre part, l'Europe politique est nécessaire pour dépasser les égoïsmes nationaux, choisir et transformer son capitalisme et dynamiser la croissance : or nos sociétés ont plutôt tendance à se replier vers « leur » État nation pour lui demander protection.

Pourtant, et c'est là l'essentiel, c'est dans ces sociétés elles-mêmes que résident les potentiels de réinvention du politique : plus d'efforts de formation et d'initiative, plus d'ouverture aux autres Européens et de solidarités concrètes, plus d'investissement dans l'économie et de participation à la gestion. Quand on voit au Québec, voisin des États-Unis, une société contrôler sa finance – par exemple les syndicats gèrent un grand fonds d'investissement dans les PME –, on se demande pourquoi pas nous. La raison est que nous cultivons « l'horreur économique » et que nous ne voulons pas pousser la réflexion sur l'apport possible – nécessaire ? – de l'actionnariat salarié et de nouveaux fonds collectifs dans le contrôle du capitalisme contemporain. Est-ce un hasard si dans le pays européen le plus verbalement anticapitaliste, les grandes entreprises sont les plus contrôlées par les grands gestionnaires de fonds globalisés ? ■ **Philippe Herzog**

(1) « Le capitalisme total », *La république des idées*, Seuil, 2005.

Un « modèle » anglo-saxon ?

Dans cet article, Richard Exell, directeur du département des Affaires économiques et sociales à la Confédération des syndicats anglais*, soutient que le modèle britannique de flexibilité du marché du travail ne rend pas l'économie du Royaume-Uni plus efficace...

Le Royaume-Uni est bien plus proche du modèle européen que les journaux le suggèrent parfois, et leur présentation du gouvernement de Tony Blair, comme le simple prolongement de celui de Margaret Thatcher, n'est rien d'autre qu'une caricature. Loin de poursuivre le processus de Mme Thatcher de dérégulation et de mesures contre les mouvements syndicaux, le nouveau gouvernement du Labour a en partie re-régulé le marché du travail.

Néanmoins, il existe d'importantes différences entre le Royaume-Uni et la plupart des autres pays d'Europe occidentale. Le Royaume-Uni s'est légèrement rapproché du modèle européen, mais les syndicats sont toujours plus faibles que dans les autres pays ; les prestations sociales ne répondent pas aux besoins et la législation en matière de protection de l'emploi est bien moins contraignante. Comme l'a souligné Michael Porter, professeur à Harvard, dans un rapport pour le gouvernement britannique, le Royaume-Uni a le niveau de réglementation de l'emploi et de la production le plus faible de l'OCDE ; celui de la fiscalité est légèrement moins élevé que dans d'autres économies avancées ; à l'inverse, le taux d'emploi de la main-d'œuvre est l'un des plus élevés de l'OCDE[1].

Le niveau de pauvreté est élevé, la société inégale et la mobilité sociale faible

Emploi : résultat médiocre

Si l'on compare les taux d'activité non corrigés du Royaume-Uni et de la France pour la tranche d'âge 15-64 ans, le Royaume-Uni obtient un résultat légèrement supérieur (65,5 %) à la moyenne de l'UE à 15 (64,5 %), la France un résultat légèrement inférieur (62,8 %) (Eurostat, chiffres 2004). Ces chiffres peuvent s'avérer trompeurs. Si l'on répartit ces chiffres par tranche d'âge, on constate que les taux d'activité pour les travailleurs entre 25 et 54 ans sont très similaires :

Taux d'activité par tranche d'âge et nationalité (%), 2004, 3e trimestre

Âge	France	Royaume-Uni
15-19	10,5	40,6
20-24	48,7	70,8
25-29	74,2	79,6
30-34	79,0	80,0
35-39	80,1	81,0
40-44	82,4	83,1
45-49	82,6	82,7
50-54	78,1	79,0
55-59	63,6	69,5
60-64	13,9	41,4
65 maximum	1,1	5,9

Les Français ont manifestement tendance à prendre leur retraite plus tôt. Le prix à payer pour une retraite plus heureuse et plus longue est peut-être d'avoir des revenus plus faibles au cours de la vie active, ce qui ne veut pas dire que la qualité du marché du travail britannique soit supérieure (beaucoup d'Anglais souhaiteraient faire le même choix). Le Royaume-Uni a quatre fois plus d'adolescents actifs que la France, mais s'agit-il d'une bonne ou d'une mauvaise chose ? Il est préférable d'avoir des jeunes en activité qu'au chômage mais le mieux est de leur offrir une éducation et une formation. Au Royaume-Uni, 38,1 % des moins de 25 ans qui suivent une éducation *à plein temps* étaient également actifs au printemps de cette année, et 5,9 % d'entre eux se classaient comme sans emploi[2].

Un problème de productivité

Contrairement à ce qui se dit souvent, le modèle anglo-saxon ne rend pas le Royaume-Uni plus efficace. Le nombre d'emplois dans le secteur secondaire a chuté depuis une décennie, et le nombre actuel d'emplois dans ce secteur, qui est de 3,1 millions, n'est pas stable : l'économie britannique continue de perdre près de 100 000 emplois dans ce secteur par an[3].

Les décideurs britanniques se battent depuis cinquante ans pour élever le niveau de productivité, sans succès. Si l'on observe la productivité du travail par heure (la meilleure technique pour mesurer l'efficacité dans la gestion du travail), le contraste entre la France (118,6) et le Royaume-Uni (95,3)[4] n'est pas en faveur de ce dernier.

Les faiblesses du Royaume-Uni se reflètent au niveau du commerce et sont particulièrement marquées pour le commerce avec la Chine[5]. Le Royaume-Uni fait certes du commerce avec la Chine puisque 17,4 % des importations dans l'UE à 15 en provenance de la Chine en 2004 étaient à destination du Royaume-Uni. Seule l'Allemagne enregistre une plus large part (24,2 %). Les chiffres des exportations sont malheureusement beaucoup moins impressionnants : le RU représente 7,4 % des exportations de l'UE des 15 vers la Chine (la France 11,4 % ; l'Allemagne 44,7 %).

Il est désormais établi que, selon les standards européens, le niveau de pauvreté du Royaume-Uni est élevé et sa société inégale. De récentes recherches montrent également que le Royaume-Uni souffre d'un faible niveau de mobilité sociale[6]. Les débats européens se sont concentrés sur la question de savoir s'il s'agit du prix à payer pour l'efficacité présumée du « modèle anglo-saxon ». En fait, l'économie britannique présente des réussites que le gouvernement peut mettre en avant mais le système ne semble pas si bon quand on l'observe d'un peu plus près. ■

Richard Exell

(Traduction : Charlotte Laigle)

---

* TUC (Trade Unions Congress).

(1) *Compétitivité du Royaume-Uni : passer à l'étape suivante*, étude pour le département britannique du Commerce et de l'Industrie, Michael Porter, 2003.

(2) Statistiques du marché du travail (ONS), mai 2005.

(3) Statistiques du marché du travail (ONS), octobre 2005.

(4) PIB en standard de pouvoir d'achat (SPA) par heure de travail en 2003 (UE des 15 = 100). Source : Eurostat.

(5) Calculé à partir des données disponibles sur http://epp.eurostat.cec.eu.int

(6) *Mobilité intergénérationnelle en Europe et en Amérique du Nord*, Jo Blanden, Paul Gregg et Stephen Machin, London School of Economics, 2005.

Au Danemark, la « flexsécurité » c'est...

... le fruit d'un « consensus conflictuel » mais aussi d'une « préférence nationale » qui exclut les immigrés. Jean-Claude Barbier, directeur de recherche au CNRS, Centre d'études pour l'emploi, a expliqué les ressorts du « modèle danois » devant les membres du groupe « Marché européen du travail » de Confrontations Europe. Synthèse[1].

Le Danemark *« fait partie des pays européens dont le taux d'emploi est le plus élevé et le taux de chômage le plus bas ; les salariés danois dominent les classements internationaux en matière de sentiment de sécurité de l'emploi »*. Derrière ces propos laudatifs de Claus Hjort Frederiksen, ministre danois du travail, il y a une réalité : la réforme d'un système d'emploi et de protection sociale inscrite dans une cohérence sociétale propre. Le « modèle danois » ne peut se comprendre qu'à la lumière du principe du « consensus conflictuel » selon lequel, malgré les intérêts divergents *« il faut trouver une solution puis l'appliquer »*, a expliqué Jean-Claude Barbier. Cette approche a instauré depuis longtemps une « confiance sociale » fondée sur une étroite coopération entre les deux principales organisations – DA, l'organisation patronale, et LO, la fédération syndicale des salariés fortement majoritaire – qui ont joué un rôle important en négociant la réforme avec le gouvernement.

Ce qui retient l'attention, c'est le mariage réussi entre flexibilité sur le marché du travail (facilité d'embaucher et de licencier) et sécurité de l'emploi grâce à une organisation de la trajectoire professionnelle sur plusieurs emplois. Ce système de « flexsécurité » s'appuie sur une protection sociale généreuse, des politiques actives de l'emploi et l'efficacité du service public de l'emploi et du système de formation.

En cas de non-emploi, chacun reçoit une prestation généreuse attribuée dans une optique égalitaire pour une durée longue (quatre ans pour l'assurance chômage ; l'assistance est, comme ailleurs en Europe, sans limite de durée). L'allocation de chômage est couplée à un accompagnement vers l'emploi grâce aux « offres d'activation » proposées par le service de l'emploi (formation, stage en entreprise, contrat aidé dans le public ou le privé, prestation longue de conversion, activation associée au statut de handicapé). Un engagement mutuel lie des deux parties : le service de l'emploi a une obligation de résultat et le chômeur se conforme aux règles établies dans le programme actif qu'il a accepté.

Les caisses d'allocations chômages sont gérées par les syndicats : le rapport entre les caisses et les demandeurs d'emplois est donc très différent de celui que nous connaissons en France puisque le chômeur s'adresse à son syndicat.

La formation, qui recouvre des pratiques d'une extrême diversité et est en partie fournie par les syndicats, est le principal vecteur de l'insertion professionnelle des personnes privées d'emploi, explique le chercheur. La coalition conservatrice au pouvoir veut en limiter la part dans l'activation en privilégiant l'employabilité. Cette réorientation n'en est cependant qu'à ses débuts et la population danoise est parmi les plus qualifiées d'Europe. L'économie danoise, très ouverte, a su choisir une bonne spécialisation dans des emplois de services de qualité ; il y a peu de « bad jobs ».

La « confiance sociale » est fondée sur une étroite coopération entre les deux principales organisations – DA, l'organisation patronale, et LO, la fédération syndicale des salariés fortement majoritaire

Une cohérence égoïste

L'universalité de la protection sociale, qui protège aussi les plus faibles, est au cœur de la « confiance sociale ». Les étudiants perçoivent une prestation universelle soumise à l'impôt. Les programmes destinés à la préretraite, aux handicapés, aux reconversions spéciales sont largement ouverts. En stock, à un moment donné, il y a aujourd'hui environ 25 % de personnes d'âge actif qui sont hors emploi et obtiennent des revenus de la protection sociale, un taux comparable à celui de la France. Sauf que le Danemark présente à la fois un haut taux d'emploi (à l'inverse de la France où le taux d'emploi des moins de 25 ans et des plus de 50 ans est faible) et un haut taux de personnes hors emploi. Les personnes sans emploi et sans prestation représentent 6 % de la population danoise.

Un tel système est coûteux[2] pour la collectivité (le taux d'imposition est élevé, environ 30 à 45 % des revenus bruts y compris les cotisations sociales) et il est critiqué pour cela par l'OCDE. Il a été jusqu'à présent reconduit, avec des efforts constants de meilleure gestion et d'insertion de plus en plus de personnes dans l'emploi, explique Jean-Claude Barbier.

L'universalité du système rencontre cependant une sérieuse limite : l'ostracisme envers les immigrés, le patronat et des syndicats gérant de fait une « préférence nationale ». *« On est dans la gestion d'une cohérence sociétale égoïste, voire xénophobe dans de larges secteurs de la société, qui maintient ses rentes pour elle »* observe le chercheur. La coalition libérale élue en 2002 a aggravé la donne en modifiant deux lois sur l'immigration. L'une concerne l'aide sociale avec une réduction drastique des prestations pour les immigrants nouvellement arrivés (y compris les Danois de retour au pays), l'autre interdit le mariage avant 24 ans. Cette législation a contribué à l'effondrement de l'immigration

nouvelle depuis 2002. Elle a pour objectif de mettre plus de gens au travail parmi les immigrés déjà présents et ceux de la deuxième génération.
Ce seul aspect montre qu'il ne serait pas possible, en France, de copier le modèle danois en tant que tel. Pour autant, savoir s'inspirer du Danemark revient, pour Jean-Claude Barbier, à retenir un principe fondamental : la cohérence d'une réforme qui prend en considération aussi bien la protection sociale, le système des relations professionnelles, que le droit du travail et les politiques de l'emploi et qui s'inscrit dans une trajectoire historique de longue durée. ■ **C. V.**

(1) Cette synthèse est basée sur le compte rendu du groupe de travail de Confrontations Europe du 23/09/05 (sur www.confrontations.org) et sur l'article de J.-C. Barbier dans *Connaissance de l'Emploi*, Centre d'Études de l'Emploi, n° 18, juillet 2005.
(2) Denmark's cradle-to-grave care in doubt, *Financial Times*, 9/12/05.

La transition à l'allemande

Depuis l'Agenda 2010 lancé en 2003, l'Allemagne a engagé un important train de réformes touchant avant tout la protection sociale et le marché du travail. Henrik Uterwedde, directeur adjoint du Deutsch-Französisches Institut à Ludwigsburg, en rappelle les grandes lignes.

Si les électeurs ont donné un avertissement au SPD en renforçant le nouveau parti de la gauche socialiste. Ils n'ont pourtant pas désavoué ses réformes. On peut donc s'attendre à leur poursuite sous la nouvelle « grande coalition » menée par Angela Merkel.
Certaines lignes directrices se dégagent des réformes :
Un appel à l'effort individuel sous-tend beaucoup de mesures. On le constate avec les plans d'économie dans les systèmes de sécurité sociale (assurés appelés à un effort de prévention ; plans individuels de retraite complémentaire ; forfaits ou non-remboursements dans l'assurance-maladie) comme avec la réforme du marché du travail. La mesure **« Hartz IV »**, très controversée, consiste à fusionner l'ancienne assistance aux chômeurs de longue durée avec l'aide sociale. Ce découplage entre l'aide aux chômeurs et leur ancien salaire à partir de 12 (18) mois crée une sorte de RMI à l'allemande. Contrairement à une certaine critique, elle n'entraîne pas une détérioration pour tous les chômeurs car 40 % des personnes retrouvent un niveau de prestation d'avant la réforme. L'objectif est clair : il s'agit d'inciter les chômeurs à chercher plus activement un emploi et à l'accepter. Les conditions d'acceptabilité lors d'une offre de travail ont été durcies.

Les nombreux « pactes pour l'emploi » conclus au niveau des entreprises allemandes témoignent de la volonté commune des syndicats et des directions des firmes de négocier des adaptations nécessaires

Une tentative de mettre fin à la trappe d'inactivité est également perceptible dans la réforme « Hartz IV », en veillant à ce que les revenus de transferts ne dépassent pas ceux du travail. S'y ajoutent des mesures voulant inciter surtout les personnes à faible qualification à accepter (ou reprendre) un travail. La simplification des « mini-jobs » (emplois partiels exemptés de toute charge et faiblement rémunérés, jusqu'à 400 euros/mois) y contribue tout comme la mise à l'étude par la « grande coalition » d'un système de subventions salariales *(Kombilohn)* afin d'inciter les 2 millions de chômeurs à faible qualification à reprendre un travail.
La baisse des prélèvements pesant sur le travail est un troisième principe guidant la politique depuis 2003. Déjà en 1998, l'introduction d'une « écotaxe » sur la consommation d'énergie devait freiner la hausse de la cotisation vieillesse. Les plans d'économie dans les systèmes de la sécurité sociale partent également du principe de la stabilité, voire de la baisse des cotisations. C'est dans cet esprit que la « grande coalition » a annoncé la baisse de la cotisation chômage de 6,5 % à 4,5 % du salaire, compensée par des économies au sein de l'Agence fédérale pour l'emploi et par une partie des recettes de l'augmentation de la TVA prévue pour 2007.
Enfin, **la flexibilisation du marché du travail**, maintes fois revendiquée par nombre d'experts et les milieux patronaux, est introduite de manière modérée. La nouvelle coalition va permettre aux employeurs de prolonger la période probatoire (pendant laquelle la protection de l'emploi est suspendue) des 6 mois actuels à 24 mois. Mais il n'y aura pas de contrats d'entreprise pouvant déroger aux conventions collectives de branche comme le revendiquait la droite avant les élections. En fait, le système actuel des conventions collectives a fait preuve de souplesse, et les nombreux « pactes pour l'emploi » conclus au niveau des entreprises allemandes témoignent de la volonté commune des syndicats et des directions des firmes de négocier des adaptations nécessaires.
Il est trop tôt pour dire si les mesures votées et envisagées porteront leurs fruits et relanceront l'emploi. Beaucoup dépendra de l'environnement macro-économique, et l'on peut espérer que la hausse de la TVA de 16 % à 19 % en 2007 ne cassera pas la relance timide qui se dessine à l'horizon 2006. En attendant, la politique poursuivie attire bien évidemment des critiques du côté libéral comme du côté de la gauche socialiste. Cela dit, la « grande coalition », contrainte au compromis entre les positions du SPD et de la CDU, tente de combiner certaines adaptations de tendance libérale avec la sauvegarde des équilibres sociaux. Car ne nous y trompons pas : même si les réformes ont une coloration libérale évidente, leur finalité n'est pas une société de marché. Reste à savoir si la coalition saura aussi dégager les nouveaux compromis sociaux nécessaires pour renouveler le modèle allemand sans détruire sa cohésion sociale. ■

Henrik Uterwedde

Un « État social actif » en Belgique ?

À la fin des années 1990, une nouvelle coalition regroupant les libéraux, les socialistes et les écologistes gouverne la Belgique. Frank Vandenbroucke, ministre des Affaires sociales et des pensions, affirme vouloir transformer l'État social belge (de type bismarckien) en « État social actif ». Le concept fait rapidement florès. Un livre récent fait le point sur cette expérience et sa portée européenne[1].

L'activation et la responsabilisation sont les principes centraux du nouveau concept, qui tire son origine dans celui de positive welfare lancé par Tony Blair et Antony Giddens, théoricien de la « troisième voie ». Il ne s'agit plus seulement, dit le ministre, *« d'assurer les revenus, mais d'augmenter les possibilités de participation sociale, de façon à accroître le nombre de personnes actives dans la société. Cette ambition suppose une politique proactive qui insiste davantage sur les investissements dans les personnes (…) sur la responsabilité personnelle des différents acteurs intervenant sur le terrain social »*. L'accent est mis sur l'anticipation et la prévention des risques. L'approche s'appuie sur l'inadaptation d'un système de sécurité sociale resté « traditionnel ». Alors que sa viabilité et le niveau de vie général dépendent du taux d'activité et de l'emploi et d'une utilisation plus efficiente des ressources, ce système décourage les gens d'accéder au marché du travail. Il faut au contraire les encourager à être actifs. Pour autant les promoteurs de l'État social actif prétendent ne pas rompre avec une certaine tradition belge de l'équilibre entre responsabilité individuelle et collective, entre principe de responsabilité et principe de solidarité

Cette vision globale inspire de multiples actions : redéfinition dans un cadre contractuel des droits et des devoirs en matière d'octroi des revenus minimums de vie, modulation en fonction du revenu de l'équivalent du ticket modérateur (dit « minimum à facturer ») en matière de santé, politique proactive d'augmentation du taux d'emploi des salariés âgés..

Les auteurs expriment dans le livre des analyses divergentes sur la nature des changements : on y dénonce les risques de dérive vers une marchandisation excessive du marché du travail, on y salue les interventions qui valorisent les capacités humaines. Mais le recul manque pour des évaluations plus précises et surtout, la pérennité d'une évolution vers une mutation du système n'est pas établie. Les changements de la période 1999-2003 sont restés marginaux. La réforme du financement n'a pas été mise sur la table. Les acteurs sociaux-clés, en particulier les syndicats et les mutualités, ne sont pas convaincus que le système est en crise et qu'il faut le modifier en profondeur (selon Pierre Reman et Philippe Pochet). Les références à « l'État social actif » ont plus ou moins disparu de la scène. Certes les travaux continuent, mais dans un processus de négociations de compromis au cas par cas. C'est d'une certaine façon dommage. Car les enjeux d'une mutation vers un système social qui encourage l'activité et concilie solidarité et responsabilité se posent à tous en Europe.

Bernard Marx

(1) *L'État social actif. Vers un changement de paradigme ?* Ouvrage collectif de chercheurs du Groupe de Recherche Interdisciplinaire Droit-Économie-Société (GRIDES), sous la direction de Pascale Vielle, Philippe Pochet et Isabelle Cassiers ; PIE-Peter Lang : Bruxelles 2005.

La France, ton modèle fout le camp !*

Comment peut-on encore parler de modèle social français dans un pays qui compte trois millions de chômeurs, un million d'érémistes et dont l'accumulation des dettes publiques barre l'avenir des jeunes générations ! Dans cet article axé sur les problèmes de l'emploi, Bernard Marx analyse la crise interne d'un système social encore largement bloqué.**

L'emploi est la question centrale dans une situation française caractérisée par un faible taux d'emploi et un sous-emploi massif, une société éclatée face au travail – 5 à 6 millions de personnes sont aux marges de l'emploi, – et des trajectoires sociales difficilement ascendantes.

Le capitalisme financier[1], qui traite les capacités humaines en coût variable et assume moins ses responsabilités sociales, concourt à cette situation. La fragmentation sociale, nourrie de comportements conservateurs et défensifs, se diffuse de haut en bas. *« La France est devenue une société de castes dans laquelle le vrai communautarisme (…) est d'abord social »* écrit le syndicaliste Jean-Christophe Le Duigou[2], et le sociologue Éric Maurin[3] note que les élites *« mobilisent toutes leurs ressources pour se mettre à l'écart »*.

Il reste que d'autres pays européens, non moins dominés par les nouvelles règles du jeu du capitalisme financier, font mieux en ayant engagé des réformes. Nier les problèmes internes du marché du travail et de la protection sociale à la française est une impasse.

Le système social français s'est construit sur le statut salarial : l'emploi, la subordination, la sécurité sociale. L'axe stratégique a été la stabilité de l'emploi avec, dans le privé, le CDI à plein temps devenu progressivement la norme et, dans le public, le déploiement du statut de la fonction publique. Les mutations ont surgi avec le chômage de masse, les stratégies d'internationalisation des entreprises, les changements accélérés des produits, des services, du travail... Pour autant, on n'a pas changé de modèle. Les réponses ont consisté dans le développement de formes particulières d'emplois (CDD, intérim, travail à temps partiel...) multipliées

par les politiques publiques et se concentrant sur des populations particulières (les non qualifiés et non diplômés, les jeunes, les femmes, les salariés âgés, les jeunes issus de l'immigration...).

Résultat, la mobilité de l'emploi semble en France plus faible qu'ailleurs : les salariés sous statut de la fonction publique sont plus nombreux ; ceux du privé perdent ou quittent moins leur emploi qu'ailleurs... Moins d'un actif sur six est concerné par une mobilité professionnelle. Mais l'insécurité de l'emploi (perdre son emploi et rester durablement au chômage) est parmi les plus fortes d'Europe[6]. Une situation coûteuse sur les plans social – en termes de frustrations comme de dépenses – et économique – en termes d'efficacité et de moindre création d'activités et d'emplois.

Changer de stratégie

Il faut changer de stratégie, cesser, comme le note Philippe Herzog, de *« diaboliser la flexibilité et la mobilité »* et élaborer de nouvelles sécurités. Le but est de construire pour chaque salarié une sécurité professionnelle qui dépasse celle d'une entreprise ou d'un emploi uniques et d'établir une mobilité maîtrisée. On retiendra ici quatre lignes d'action complémentaires[7] :

1. **Créer un droit à la personne** qui offre à chacun l'accompagnement dans une nouvelle formation, un nouvel emploi quand il souhaite ou est obligé de changer de métier. C'est l'idée défendue par le rapport Supiot avec les droits de tirages sociaux[7], par la CGT avec la « sécurité sociale professionnelle » ou par la CFDT avec la « sécurisation ». Entre les appellations, les différences portent sur le degré d'acceptation de la mobilité par les salariés et sur la portée du « droit au reclassement ».

2. **Homogénéiser les règles et les droits face à l'éclatement des statuts**. Dans un rapport sur le marché du travail de novembre 2004, les économistes Pierre Cahuc et Francis Kramarz préconisent de fusionner CDI et CDD et d'assouplir la législation du licenciement. Mais pour Alain Supiot[8], la priorité serait plutôt de faire évoluer le statut de la fonction publique en liant sécurité professionnelle et engagements contractuels au cours de la carrière. Ce serait à la fois une clé pour la réforme de l'État et pour celle du modèle social français.

3. **Réformer la protection sociale et le service public de l'emploi**. La sécurisation des trajectoires restera vide de sens si l'assurance chômage couvre moins de 40 % des chômeurs. Par ailleurs, le service de l'emploi peut-il jouer un rôle efficace en faveur de l'insertion et de la gestion des transitions en étant largement éclaté et en traitant séparément l'attribution des allocations chômage, l'aide sociale et la gestion des personnes ?

4. **Redéfinir les responsabilités individuelles et collectives** des salariés, des entreprises, des partenaires sociaux. Pierre Cahuc, Francis Kramarz et la CGT se rejoignent pour préconiser une responsabilisation financière des entreprises par un système de cotisations avec bonus-malus en fonction des gestions d'effectifs. Et la mise en place de droits à la transition ne peut aller sans une responsabilisation contractuelle des personnes, contrôle et sanction compris. Mais cela ne suffit pas. Comme le souligne Jacques Freyssinet[9], *« le passage à une protection active de l'emploi doit être de plus en plus associé au développement de mécanismes d'anticipation et d'accompagnement des transformations quantitatives et qualitatives de l'emploi »*.

La formation tout au long de la vie, l'organisation qualifiante du travail, la validation des qualifications et des compétences transférables sont reconnues aujourd'hui comme des enjeux déterminants

Une mobilité plus faible, une insécurité plus forte

Chantiers à saisir

La formation tout au long de la vie, l'organisation qualifiante du travail, la validation des qualifications et des compétences transférables sont reconnues aujourd'hui comme des enjeux déterminants pour assurer une sécurité d'emploi dans le cadre de trajectoires maîtrisées. Autant de chantiers pour des négociations sociales et pour l'exercice de responsabilités partagées par les partenaires sociaux et par les pouvoirs publics nationaux et territoriaux. Exemple, la formation continue. Le bilan dressé par Dominique Meda et Bertrand Migault est sans appel : *« La formation continue n'est pas utilisée comme un outil permettant de prévenir la dégradation des compétences, d'améliorer l'employabilité (...) L'effort de formation diminue depuis 1971 (...) et, si l'on examine la situation des stables durant les sept années* ▶

précédant l'interrogation, la moitié n'a pas reçu de formation. »[4]

L'activité gouvernementale est intense et les négociations entre partenaires sociaux multiples. Réorganisation du service public de l'emploi, multiplication de nouveaux contrats, facilitation des groupements d'employeurs, renforcement des contrôles, nouveau dispositif annoncé d'accompagnement de licenciés économiques... Ce foisonnement d'initiatives laisse un sentiment mitigé. On ajoute de nouveaux traitements sociaux spécifiques et des flexibilités supplémentaires pour les plus précaires. Mais la sécurisation des trajectoires n'est pas établie. Il est par exemple difficile de considérer que le « contrat nouvelle embauche » (pour les entreprises de 20 salariés au plus) qui supprime pendant deux ans toute entrave au licenciement, constitue les premiers pas d'une « flexsécurité » à la française. On peut s'interroger aussi sur l'apport du contrat de transition professionnelle alors qu'il existe depuis mai 2005 la convention de reclassement personnalisée pour les licenciés économiques par une entreprise de moins de 1 000 salariés.

La réorganisation du service public de l'emploi bute sur le regroupement des différents services et sur la prise de responsabilité des partenaires sociaux. Bref, le nécessaire changement de modèle est encore devant nous. ■

Bernard Marx

---

* Ce titre se réfère à la célèbre apostrophe de la comtesse du Barry au valet de Louis XV, La France, *« La France, ton café fout le camp ! »*

** Économiste à Confrontations Europe.

(1) Lire l'article de Ph. Herzog en p. 20 sur le livre de J. Peyrelevade.

(2) *Demain le changement*, Armand Colin, 2005.

(3) *Le ghetto français*, Seuil, 2004.

(4) Rapport du CERC sur la sécurité de l'emploi. Documentation française, 2004. *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, D. Meda, B. Minault, Document d'étude, DARES, octobre 2005.

(5) « Comment sauver le modèle social français ? », *L'Express*, 3/11/05.

(6) *Cf.* F. Lefresne dans *Les mutations de l'emploi en France*, IRES, la Découverte, 2005.

(7) Le salarié épargnerait sur des comptes des droits à rémunération différés qu'il pourrait mobiliser quand il en aurait besoin pour se former, créer son entreprise, se consacrer à la vie associative ou familiale ; il serait en même temps assuré de retrouver sa place sur le marché du travail.

(8) Revue *Droit Social*, décembre 2005.

(9) Commentaire au rapport du CAE sur la protection de l'emploi, octobre 2003.