



Activités

17-1 | 2020

IA, robotique, automatisation : quelles évolutions pour l'activité humaine ?

Analyse d'ouvrage par Yves Lichtenberger

Thierry Berthet & Caroline Vanuls (Eds.). (2019). Vers une flexicurité à la française ?

Yves Lichtenberger



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/activites/5131>

ISSN : 1765-2723

Éditeur

ARPACT - Association Recherches et Pratiques sur les ACTivités

Référence électronique

Yves Lichtenberger, « Analyse d'ouvrage par Yves Lichtenberger », *Activités* [En ligne], 17-1 | 2020, mis en ligne le 15 avril 2020, consulté le 17 avril 2020. URL : <http://journals.openedition.org/activites/5131>

Ce document a été généré automatiquement le 17 avril 2020.



Activités est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Analyse d'ouvrage par Yves Lichtenberger

Thierry Berthet & Caroline Vanuls (Eds.). (2019). *Vers une flexicurité à la française ?*

Yves Lichtenberger

RÉFÉRENCE

Thierry Berthet & Caroline Vanuls (Eds.). (2019). *Vers une flexicurité à la française ?*
Toulouse : Éditions Octarès, Collection Le travail en débat, série LEST.

- 1 Ce livre situe un moment charnière de l'évolution de nos règles de droit du travail, celui où la flexibilité des conditions d'emploi s'installe comme solution répondant à une mondialisation de la compétition, bousculant les protections antérieures établies sur une conception de l'emploi à vie dans une même entreprise, et se cherchant une nouvelle légitimité en rétablissant un équilibre, par nature toujours instable en matière sociale, avec une sécurisation des conditions de mobilité pour les salariés. Il s'ensuit un double changement de perspective : la défense du plus grand nombre d'emplois prend la priorité sur celle de l'emploi de chacun et la visée d'employabilité sur celle de sa pérennité. Une charnière est une transition où certains voient le basculement d'un monde à un autre et d'autres la continuité d'un voyage explorant de nouveaux paysages. D'où ce double regard sans cesse porté sur ces évolutions : précarisation de l'existant pour les uns, évidente à l'aune de ce qui constitue l'emploi stable, et inclusion pour les autres dans un espace plus sécurisé, mais plus poreux, de ceux que l'on disait « hors-statut » lorsque l'on a commencé à s'en soucier dans les années 80 du siècle dernier. Déjà dans ces années-là Bruno Trentin, alors secrétaire général de la CGIL, le syndicat des métallos italiens, posait ainsi la question à son congrès : « Si la flexibilité ne sert qu'à réduire les emplois, il faut la combattre, mais, si elle permet de les préserver, il faut non seulement l'accepter, mais même l'exiger là où les employeurs ne la proposent pas et en négocier les conditions ».

- 2 Il faut savoir gré au LEST – Laboratoire d'économie et de sociologie du travail d'Aix-en-Provence – d'avoir rassemblé dans cet ouvrage publié par Octarès et inaugurant la Série LEST de la « Collection Le travail en débats », les regards de 16 auteurs, sociologues, économistes, politistes et juristes réunis lors d'une journée d'étude début 2018 sur « Les ordonnances Macron 2017-2018 ». La matière est ample : deux lois, l'une d'habilitation l'autre de validation, cinq ordonnances plus une rectificative, une multitude de décrets, le tout suivi en 2018 de la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel*. Il s'agit bien de la codification d'une nouvelle étape, ouvrant de nouveaux domaines à la négociation collective, privilégiant sa décentralisation vers les niveaux de la branche et de l'entreprise, réorganisant les procédures et instances de dialogue social dans l'entreprise, etc. (voir sur ces points l'avant-propos d'Alexis Bugada). Il faut surtout savoir gré aux auteurs d'avoir pris de la distance par rapport aux caricatures sur le néolibéralisme ou sur l'effondrement du droit du travail si prégnantes, même dans nos milieux scientifiques – le juriste Antoine Jammaud le rappelle en conclusion – pour nous livrer chacun à leur tour un diagnostic plus prudent sur ces évolutions assez continues qu'il importe d'abord de resituer dans le temps d'au moins une quinzaine voire une quarantaine d'années, couvrant un long processus politique et législatif mené par des gouvernements de bords politiques opposés.
- 3 C'est un livre d'alerte, pas encore une évaluation qui serait prématurée. Alerte attachée à décrire le sens de ce qui a changé et inquiète, de ce qui advient déjà et pourrait s'aggraver. La continuité constatée d'un effort de fluidification du marché du travail, due à la constance d'une pression d'une concurrence désormais mondialisée, rejaillissant dans ses effets jusque dans les services publics, ne conduit pas pour autant inexorablement à une précarisation généralisée des emplois. Les dix chapitres de l'ouvrage en explorent les à-coups et les tentatives pour en corriger les dommages les plus criants en particulier pour les nouveaux entrants et les moins qualifiés, tout en s'alarmant d'un changement de référentiel – la flexicurité comme guide des politiques d'emploi – et d'une décentralisation des niveaux de régulation vers l'entreprise où se manifeste le plus crûment l'emprise du pouvoir patronal, et même directement vers les salariés, sans leur syndicat.
- 4 Du travail, en tout cas du travail réel, il sera peu question en dehors d'une évocation du métier de facteur du temps où le courrier abondait et du déploiement de la polyvalence chez les gens de mer. Chaque auteur s'est avant tout attaché à une analyse des textes législatifs et conventionnels et de ce qu'ils nous disent de l'évolution des conditions d'emploi et en particulier de recrutement et de licenciement. Après une introduction résumant l'ouvrage (Thierry Berthet & Caroline Vanuls), une première partie (chapitres 1 à 4) décrit la longue construction d'un « modèle de flexicurité à la française » privilégiant la négociation dans l'entreprise pour sa mise en œuvre. Une seconde partie (chapitres 5 à 10) explore les impacts de cette « flexicuration des emplois sur les individus ». Les dix chapitres, regroupés par paire, établissent ainsi une synthèse en cinq thèmes des travaux propres de chaque auteur, sans que soit rendu compte des confrontations entre eux. Il faut le regretter sauf à supposer que leur constat était tellement unanime qu'il la rendait superflue. Heureusement, c'est plutôt la complexité et l'ambivalence de ces évolutions, sur lesquelles nous reviendrons, qui sont présentées ici.
- 5 Un premier thème analyse l'émergence de la flexicurité en France (Christophe Guitton) avec une comparaison avec la Belgique (Thierry Berthet & Bernard Conter). Sont bien

mis en avant trois temps, celui d'une compétitivité accrue et d'une dérégulation du marché du travail, celle d'une réaction syndicale pouvant accepter la flexibilité du travail, mais pas celle des emplois, celle enfin des États au plan national et de la communauté européenne proposant de nouvelles normes juridiques ré-agençant marché du travail, formation et mobilité sous le nom de flexicurité, donnant de nouvelles latitudes à l'employeur sans avoir à les négocier. C'est, en France comme en Belgique, une reprise en main par l'État de l'évolution du droit du travail et de la formation, réduisant le rôle des partenaires sociaux et des régions. Une dissociation tend à s'établir entre la flexicurité revendiquée comme programme politique, notamment vis-à-vis de la Communauté européenne d'un côté, et, de l'autre, les négociations pour en compenser les effets. Les syndicats belges, plus implantés, séparent défense de l'emploi existant avec acceptation de mesures de flexibilité dans l'organisation d'un côté et revendication sur les mobilités de l'autre. Les syndicats français fusionnent ces dimensions dans des accords interprofessionnels et des lois sur la sécurisation des parcours, confortant l'idée d'une « flexicurité à la française ».

- 6 Un second thème aborde la décentralisation et la réorganisation du dialogue social dans l'entreprise (Mathieu Hallot & Caroline Vanuls). Celles-ci dotent les salariés d'un pouvoir direct de conclusion d'accord par référendum sauf opposition majoritaire des syndicats là où ils existent. Elles ouvrent dans d'autres cas la possibilité d'accords directement avec les élus du Conseil social d'entreprise, mais privent les syndicats du pouvoir exclusif de négociation tout en accordant au Conseil un droit nouveau de veto sur certaines décisions unilatérales de l'employeur amorçant une forme de co-décision bien timide encore au regard de ce que connaissent les Allemands. Il est trop tôt pour en mesurer la portée, beaucoup dépendant de la façon dont les syndicats sauront outiller leurs élus. L'exemple du Groupe La Poste en illustre le caractère illusoire (Paul Bouffartigue & Jacques Bouteiller) avec la transformation du métier de facteur. Après la polyvalence s'instaure une redéfinition des tournées et de leur mode d'attribution qui divise profondément les syndicats : certains, majoritaires dans le groupe, mais sans doute pas chez les facteurs, négocient les contreparties de rémunération, de création d'emplois et de qualité de vie au travail. D'autres restent fermes sur l'organisation corporative du travail qui les régissait antérieurement.
- 7 Un troisième thème s'attache aux diverses formes de flexibilisation du contrat de travail (Nathalie Louit-Martinod) qui semble bien être aujourd'hui acceptée comme inéluctable, à condition d'en maîtriser les abus et d'en préciser conventionnellement les modalités au niveau des branches. La réaffirmation récurrente du CDI comme norme commune du contrat de travail n'a pas empêché CDD et intérim de proliférer, voire d'exploser pour les nouveaux recrutements. Les ordonnances en redéfinissant les conditions de recours peuvent ainsi être lues comme la légitimation de certaines pratiques antérieurement délictueuses ou comme un pari d'une meilleure régulation de la situation « des plus précaires des précaires » à savoir ceux enchaînant les contrats les plus courts. De même le CDI de chantier et d'opération peut être vu comme une flexibilisation du CDI ou comme une sécurisation du CDD. Ce sont les partenaires de branches et les usages qui seront tolérés qui en décideront. Un éclairage saisissant en est donné par l'intérim à la mer et le renforcement des sociétés de *manning* (Christophe Chevalier) : la nécessité de régler l'embauche et l'emploi des gens de mer est un casse-tête pour tous les pays pris entre souci de compétitivité et volonté d'harmonisation face à des pavillons de complaisance. Une convention internationale pour le travail maritime a vu le jour comportant des avancées sociales importantes,

mais avec la crainte et les voir contournées par les agences de *manning* (intérim marin) faisant écran plutôt qu'intermédiaire entre le salarié et l'armateur.

- 8 Un quatrième thème concerne la facilitation de la rupture du contrat de travail (Olivier André) : d'une part la limitation de l'indemnité de licenciement, de l'autre l'allègement des procédures le notifiant et surtout la redéfinition du périmètre de validation d'un licenciement économique dont les motivations possibles avaient déjà été élargies depuis 2013. En accompagnement, voire en contrepartie, les ordonnances majorent le montant minimal des indemnités dues dans tous les cas et renforcent le contrôle du juge sur la validité économique d'un licenciement. La justification en est que rendre plus facile de licencier ferait moins craindre d'embaucher, il s'agit donc d'abord d'une sécurisation de l'employeur plutôt que du salarié. Les effets, selon le juriste, ne pourront s'en apprécier qu'au fil du temps. Un regard statistique sur les pratiques de licenciement (Camille Signoretto) permet cependant de s'en faire une idée. Rien ne vient conforter d'un point de vue macroéconomique basé sur des comparaisons internationales le lien entre création d'emploi et assouplissement des règles de licenciement pourtant partout à l'œuvre. D'un point de vue microéconomique les mobilités d'emploi ne résultent en France que pour une faible part de licenciements plus souvent prononcés pour raison personnelle dans les grandes entreprises et les services et pour motif économique dans les petites et l'industrie. En tous cas les premiers touchés sont les moins qualifiés, ceux aussi qui bénéficient le moins d'une formation qui faciliterait une mobilité souhaitée.
- 9 Le cinquième thème nous conduit logiquement vers la construction des dispositifs de sécurisation des parcours professionnels au cœur d'une conception des mobilités dont le salarié pourrait être moteur. La mise en place du compte personnel de formation (Jean-Marie Dubois & Josiane Vero) dotant chaque salarié d'un crédit de formation qui lui appartient en est une novation emblématique à condition que chacun sache s'en servir ce qui suppose information, expression des besoins et accompagnement dans la construction d'un parcours, points faibles des salariés les moins qualifiés qui aspirent pourtant fortement à changer d'emploi. La loi en crée les dispositifs, mais tout se jouera dans leur utilisation effective ainsi que dans la volonté des entreprises de donner un tel sens aux entretiens professionnels. Il en est de même du Compte personnel de prévention de la pénibilité devenu Compte professionnel de prévention (Jessica Attali-Colas & Tarik Chakor) sensé répondre aux différences d'espérance de vie et de santé dues aux travaux exercés. L'ambition en a été réduite, en le focalisant sur la réduction des carrières plus que sur la prévention des risques, et en écartant certains critères au motif de la difficulté de leur application. Mais c'est un chantier qui revient au premier plan et se rouvre à l'occasion de la loi sur les retraites.
- 10 Dans une postface, le juriste Antoine Jeammaud souligne l'intérêt d'un travail interdisciplinaire qui permet au « juriste savant » d'aller au-delà d'une interprétation seulement dogmatique des textes, d'analyser l'usage social de ces dispositifs nouveaux, leurs effets et les représentations qu'ils nourrissent. Ainsi les contributions établissent ici la consistance d'un projet de modèle social de flexicurité à la française susceptible de succéder au modèle social-démocrate à son apogée dans les années 80 du siècle précédent. Mais il n'est pas sûr qu'on en soit là : le droit étatique continue à peser lourd tant sur les décisions des employeurs que sur les cadres de négociations, un droit plus flexible du travail n'est pas déjà un droit du travail flexible, et la flexicurité ne constitue pas un cadre cognitif consensuel. Le droit du travail est ambivalent, chargé

d'établir et légitimer un équilibre fondamentalement inégalitaire : à être trop tiré d'un côté, il perd sa fonction régulatrice et ré-ouvre le conflit. N'est ce qui peut arriver de mieux à ces réformes ?

11 Dans le prolongement de cette postface, terminons par trois interpellations aux auteurs, en espérant comme ils nous l'annoncent une suite à leur travail :

- L'énoncé d'une « flexicurité » comme le montre l'ouvrage vient du politique. C'est une réaction à une situation de l'emploi qu'il ne maîtrise plus et une réponse à des demandes contradictoires de flexibilisation des contrats de travail d'un côté, de sécurisation de l'autre. Une politique de « flexicurité » est sensée y répondre en les équilibrant. En fait, elle les juxtapose sans les articuler : donner la main à l'employeur sur la flexibilisation en y adjoignant des contraintes de sécurisation pour ses salariés constitue un oxymore, pas un équilibre dont la légitimité ne saurait se constituer en dehors des acteurs concernés. Resituer son émergence dans un temps plus long nous invite à ne pas assimiler trop directement flexibilité du travail et flexibilisation des contrats. Le point de départ, le besoin de flexibilité des organisations pour faire face à la concurrence et défendre l'emploi est un problème commun aux employeurs et aux salariés et à leurs syndicats ; de nombreuses négociations en témoignent. En s'emparant – ou en se voyant refiler – le sujet, l'État s'installant en arbitre n'en éloigne-t-il pas aussi la solution ? En tous cas, plus que dans les textes, tout se jouera dans la façon dont les acteurs s'emparent de ce pseudo-équilibre. Transition chaotique ou émergence d'un modèle, c'est le réel défi de ces lois : rapprocher la décision de l'entreprise est-ce mettre la négociation sous emprise patronale ou est-ce mettre le travail réel en leur cœur et ouvrir une brèche dans son pouvoir d'organisation et peut-être aussi revivifier une source de syndicalisation ?
- Pour juger d'un équilibre, on énonce ce que chacun gagne et perd. Mais les choses sont rarement aussi simples, car les acteurs réels sont toujours dans des dilemmes qu'il faut garder présents quand on veut donner sens aux textes. Dilemme par exemple lorsque le droit devient destructeur de droits : par exemple lorsqu'un accord collectif réduit, avec l'aval d'une majorité qui y trouve intérêt, des droits acquis à titre individuel. Peut-on alors considérer comme avantageux pour les salariés ce qui est désavantageux pour quelques-uns d'entre eux ? Les auteurs répondent ici clairement par la négative, la question mérite pourtant de ne pas être trop vite close. Autre exemple de dilemme : « protéger l'emploi » est-ce défendre l'emploi de chacun ou sauver le maximum d'emplois de tous ? Et inclue-t-on dans ce « tous » intérimaires et sous-traitants ? Dans ces dilemmes, selon la focale choisie, ce ne sont pas les mêmes actions qui sont menées, ni les mêmes droits revendiqués. Que dirait-on aujourd'hui du débat, vif dans les années 80, sur l'élaboration d'une convention collective de l'intérim à propos du droit du travail : qu'elle le sapait en reconnaissant l'intérim, ou qu'elle le confortait en y intégrant les intérimaires ?
- Le droit du travail que nous connaissons s'est construit sur le modèle de l'emploi stable. Les garanties qu'il apporte sont la contrepartie de la subordination qu'il instaure, enfermant employeur et salariés dans un tête-à-tête exclusif et érigeant autour d'eux une frontière rejetant l'instabilité à la porte de l'entreprise. Cette frontière est devenue aujourd'hui de plus en plus poreuse ; c'est une source d'inquiétude, mais est-ce une si mauvaise nouvelle ? Depuis longtemps déjà les salariés en CDI ont appris que leur garantie d'emploi ne valait qu'aussi longtemps que leur employeur n'était pas défaillant, et que s'il l'était le droit les laissait bien seuls ! À l'inverse ceux que l'on nommait « hors-statuts » ont progressivement obtenu une certaine reconnaissance dans l'entreprise. Dans le fond, ne peut-on constater, en particulier pour les catégories les moins qualifiées, un certain ancrage de l'entreprise dans son territoire, avec des interactions plus actives, notamment en matière de formation, avec

la population de son bassin et pas seulement avec « ses » salariés ? D'ailleurs, l'importance croissante des sujets de formation et de mobilité dans les négociations, l'émergence du thème des « parcours professionnels » s'entendant aussi bien dans l'entreprise que d'une entreprise à l'autre n'en témoignent-elles pas ? Ajoutons-y la RSE et la définition de leur « raison d'être » par certaines entreprises, on voit bien que l'on est effectivement à un moment charnière d'évolution des pratiques. Ces avancées, comme celle de la flexibilisation, résultent, elles aussi, de mouvements en cours depuis nombre d'années. Est-on dès lors dans des basculements et dans des évolutions si prévisibles ? N'est-il pas d'ailleurs plus stimulant pour les scientifiques que nous sommes d'en cerner les incertitudes, c'est-à-dire d'en explorer les opportunités, que d'en asséner les inexorables ?