

# LE SALARIAT AUJOURD'HUI. ÉTAT DES LIEUX.

*A partir de années 70, la réduction du taux de rendement du capital qui accompagnait un ralentissement des gains de productivité a poussé le patronat à remettre en cause les concessions qu'il avait été amené à consentir après guerre. Dès la décennie 80, il engage un processus de réorganisation de la production. Externalisation, flexibilisation du temps de travail et des salaires, individualisation des rémunérations et des statuts ont été les mesures principales. La flexibilité interne des entreprises en était l'enjeu. Elle impliquait le recours à une main d'œuvre précaire privée de tout ou partie des protections gagnées au fil des luttes sociales. 30 ans après le début de cette offensive patronale, quels en ont été les effets sur la condition des salarié-es ?*

*Entre 1982 et 2013, la part des emplois stables (CDI) dans la population active n'a pas bougé : 76,8% en 1982, 76,8% en 2013 pour les 15 ans et plus (INSEE, base de données, mise à jour 26/02/2015). D'un tel constat, il serait tentant de tirer une conclusion hâtive : la structure de l'emploi n'aurait pas évolué en 30 ans. S'en tenir à cette seule lecture peut se révéler trompeur. Cela risque, en effet, de masquer cinq tendances importantes :*

## **Un rajeunissement sensible des titulaires d'emplois précaires :**

Alors que, chez les 50 ans et plus, la part des CDI dans l'emploi a augmenté (63,4% en 1982, 78,9% en 2013) celle des 15-24 ans a chuté (77,4% en 1982, 45,2% en 2013). Dans le même temps, le nombre de CDI occupés par des jeunes de 15-24 ans est passé de 2 979 000 en 1982 à 940 000 en 2013 (soit une chute de 68,5%). Cette transformation de la structure démographique du salariat précaire ne peut être seulement expliquée par les supposées difficultés d'intégration des jeunes. Elle traduit aussi une politique de réorganisation du travail et des rapports de production qui fait porter la mise en place de la flexibilité interne sur les derniers embauchés.

A cet égard, il est urgent de dénoncer le discours dominant qui prétend réduire la relégation des jeunes dans des emplois précaires (comme leur fort taux de chômage d'ailleurs) à « des difficultés d'insertion dans le marché du travail » justifiée par un niveau de formation insuffisant dont le jeune pourrait être en grande partie responsable : il aurait négligé « d'investir dans son capital humain ». Comme il est tout aussi impératif de dénoncer le discours néolibéral qui fait du statut « trop protecteur » des salarié-es les plus âgé-es l'explication d'une fluidité insuffisante du marché du travail empêchant les jeunes d'accéder à un emploi. Cette substitution d'une prétendue « lutte de générations » à l'affrontement de classes (lui bien réel) permet de faire oublier la politique patronale de flexibilisation de l'emploi.

## **Le maintien de différences notables dans la distribution des CDD entre hommes et femmes :**

Les CDD sont la forme d'emploi précaire la plus répandue en 2013 (4,3 % des emplois salariés et non-salariés). Entre 1982 et 2013 leur progression a été beaucoup plus rapide que celle des

CDI : +138,2% contre +93,3% ce qui confirme leur rôle central dans la réorganisation du processus de production. Cependant femmes et hommes n'ont pas été concernés de la même façon. En 1982, 5,4% des femmes en emploi salarié étaient en contrat précaire contre 3,1% pour leurs homologues masculins. La situation ne s'est pas améliorée depuis, puisqu'elles sont 10,4% en CDD en 2013 (contre 6,6% pour les hommes).

Pire, l'examen des données montre la persistance d'une discrimination de sexe à l'embauche. Si la part des emplois en CDI a diminué de façon constante pour l'ensemble de la tranche d'âge 15-24 ans, on voit que le pourcentage de femmes en CDI a baissé de 36 points entre 1982 et 2013 contre 29,3 points chez les hommes. Dans la mesure où l'on peut considérer que dans cette tranche d'âge, il s'agit pour beaucoup d'une première embauche (ou pour le moins d'un début de carrière professionnelle) on peut déduire que, plus souvent, les CDI sont proposés aux hommes. Ce qui démontre, une fois encore, la perpétuation de génération en génération des inégalités de genre dans la population active.

## **Une forte progression des emplois à temps partiel :**

Si entre 1975 et 2013 le nombre total d'emplois salariés a augmenté de 36,14 %, sur la même période celui des emplois à temps partiel progressait de +162,3%. Cette différence de rythme s'est évidemment traduite par une hausse de la part qu'ils représentent dans l'emploi total. Ils concernaient 8,3% des emplois en 1975, ils en affectent 18,4% en 2013. Cette avancée spectaculaire de l'emploi à temps partiel met en évidence deux axes principaux de la stratégie patronale. D'une part, il s'agit d'une arme destinée à faire pression sur les salaires. En effet, le salaire horaire des travailleurs à temps partiel est inférieur à celui de leurs collègues à temps complet. En 2012, 25,8% d'entre eux ne touchaient que le SMIC (alors que les titulaires du SMIC représentent 7,8% de l'ensemble des salarié-es à temps plein). D'autre part, le recours au temps partiel reste un outil privilégié pour

garantir la flexibilité interne dans les entreprises, les quotités de travail étant de plus en plus courtes, comme en témoigne l'augmentation des quotités inférieures à 15 heures par semaine, en particulier au cours de la dernière décennie. Prétendre ici que le temps partiel constituerait une étape dans l'accès à un emploi stable et à temps complet n'est qu'un travestissement de la réalité. En 2012, 78,7% des emplois à temps partiel sont en CDI, 71% de leurs titulaires ne l'ont pas choisi et 39,1% de ces salariés occupent ces emplois depuis au moins 10 ans.

L'augmentation générale du travail à temps partiel cache de grosses différences entre les femmes et les hommes. Certes ces disparités ne sont pas nouvelles. En 1975, 16,3% des salariées travaillaient à temps partiel contre 3,3% de leurs collègues masculins. Cela ne s'est pas amélioré, en 2013, si les hommes atteignent, à leur tour, les 16,3%, les femmes sont elles à 30,6%, une nouvelle traduction du poids persistant des discriminations et de la persistance d'une répartition toujours inégalitaire des tâches parentales et domestiques à l'intérieur des couples.

## **Un accroissement notable de l'intérim.**

Même si la part de l'intérim dans l'emploi reste très inférieure à celle des CDD (on compte en 2013 508 000 intérimaires soit 2% de l'emploi total), sa progression a été particulièrement rapide (+ 398% entre 1982 et 2013). Cette augmentation est cependant loin d'être linéaire. L'intérim évolue plus ou moins au rythme de la conjoncture économique. Les périodes de croissance et les périodes de récession se traduisent par une élévation amplifiée du nombre des intérimaires (ainsi en 2000, année où la croissance a été de + 3,9%, leur effectif a crû de + 22,3%). Par contre, les périodes de récession se traduisent par un reflux tout aussi amplifié (en 2009, le recul du PIB de - 2,9% a entraîné une baisse de - 23,7% des effectifs). Ce qui confirme le rôle de variable d'ajustement joué par l'intérim depuis plusieurs décennies.

## **L'émergence d'emplois qui sans être formellement salariés ne sont pas vraiment indépendants.**

Depuis 2002, la part des emplois non-salariés dans la population active augmente. Ils représentaient 8,8% des emplois, ils sont 10,1% en 2013. A partir de 2008 cette tendance s'accélère puisque le nombre d'emplois non-salariés passe de 2 371 000 en 2008 à 2 686 000 en 2013. Cela peut sembler paradoxal dans la mesure où il y a rupture avec une évolution séculaire : la tendance constante à l'augmentation du taux de salarisation et au recul des professions indépendantes. Ce retournement peut s'expliquer par la mise en place en 2008 du régime d'auto-entrepreneur dont le rythme de croissance annuel est de l'ordre de 9% (79% des créations d'entreprises individuelles dès 2011) dont on peut penser qu'une grande partie est constituée d'entrepreneurs individuels « contraints », puisque 38% étaient auparavant salariés du privé ou même au chômage (30%). En 2013, ils représentent 51% des entreprises individuelles.

S'agit-il pour autant de véritables emplois indépendants ? On peut en douter, une partie d'entre eux dépendant d'un donneur d'ordre unique : une entreprise. On doit alors s'interroger sur la nature du rapport qui lie l'auto-entrepreneur à son « client ». Pour ce dernier, cela peut représenter une forme d'externalisation d'une partie de son activité lui permettant de substituer au contrat de travail classique (CDD ou CDI) un contrat commercial qui le libère de toute obligation tout en maintenant l'auto-entrepreneur dans un rapport de dépendance. Dans l'offensive patronale menée pour démanteler le Droit du travail, le développement de l'auto-entrepreneuriat représenterait une forme paradoxale « d'abolition du salariat ».

Précarisation, recours au temps partiel, externalisation ne sont pas des épiphénomènes :

- L'offensive est générale. Aucun pays n'a été épargné. Entre 1985 et 2007, alors que dans les pays de l'OCDE, l'emploi salarié augmentait de 21%, les emplois temporaires progressaient de 55%. Il s'agit donc d'une transformation structurelle, produit d'une stratégie visant à démanteler les protections des salariés mais aussi à réduire la masse salariale, à casser les collectifs de travail, à empêcher la présence syndicale. Les politiques mises en place après la crise financière de 2008 n'ont fait que confirmer cette tendance, en particulier dans les pays soumis aux mesures de régression sociale les plus sévères. C'est sans surprise que l'on apprend que parmi les pays les plus touchés par la précarisation et le développement du travail à temps partiel on compte l'Irlande (où la proportion de CDD est passée de moins de 4% en 2005 à 10% en 2012), la Grèce, l'Espagne, le Portugal, l'Italie, et que pour l'immense majorité le travail temporaire n'est pas le résultat d'un choix (91,9% en Espagne) et que le temps partiel est subi (65% en Grèce). Bien entendu, les pays où l'accumulation du capital est la plus brutale et la répression anti-ouvrière la plus violente connaissent une précarisation des emplois parmi les plus élevées comme la Chine qui, en 2005, comptait 70% de salariés en CDD (dont 80% pour des contrats de moins de 3 ans).

- La précarisation n'épargne aucun secteur. Comme le secteur privé, les services publics sont affectés aussi. Entre 2000 et 2011, les emplois de non-titulaires ont progressé au rythme annuel de 2,5% pour l'ensemble des trois fonctions publiques (d'État, territoriale, hospitalière). En 2013, on compte 370 000 non-titulaires dans la fonction publique d'État, 363 000 dans la fonction publique territoriale et 199 000 dans la fonction publique hospitalière soit environ 1/5e des effectifs totaux de la fonction publique. Cette situation peut s'expliquer de deux façons. D'une part, dans un contexte d'austérité et donc de réduction des dépenses publiques, le recours à une main d'œuvre précaire permet d'exploiter à moindre coût un personnel qualifié. D'autre part, remplacer des fonctionnaires par des contractuels permet, selon le discours officiel, de « mettre de l'huile dans les rouages de l'administration » mais autorise surtout l'usage des méthodes de gestion empruntées au secteur privé afin d'introduire les logiques libérales de management dans les services publics. En attendant leur privatisation.

Depuis 2008, la « déréglementation du marché du travail » est plus que jamais au cœur de la stratégie patronale. En France, avec la publication du document « 1 million d'emplois c'est possible », le MEDEF a entamé par médias interposés une campagne idéologique afin d'imposer l'idée que le CDI est la cause du chômage. Le 26 juillet 2015, la majorité du parlement européen a réclamé que les États membres engagent des réformes structurelles pour accroître la flexibilité du marché du travail. Des expériences de précarisation extrême sont présentées comme autant d'innovations prometteuses : le « contrat zéro heure » en Grande-Bretagne ou les « mini-jobs » en Allemagne... Pour les salariés, les conséquences des politiques structurelles sont désastreuses : dégradation des conditions de travail et élévation de la pauvreté. La commission européenne elle-même reconnaît que, pour 50% des chômeurs, trouver un emploi ne permet pas d'échapper à la pauvreté. Dénoncer et combattre les projets patronaux est plus que jamais nécessaire. Mais résister au démantèlement du Code du travail et à la mise en cause du CDI est-ce pour autant se résigner à la perpétuation du statu quo ? Pour un syndicalisme de transformation sociale, la défense immédiate des travailleurs ne saurait signifier l'abandon de la lutte historique pour le dépassement de la condition salariale.