

L'Espagne : un laboratoire pour la flexibilité liée à la précarité

José Caudron

L'Espagne garde un taux de chômage nettement supérieur à la moyenne européenne même si officiellement sa réduction apparaît sensible depuis 1997. 21,5% en 1985, 24,2% en 1994, 11,5% aujourd'hui. Cependant, cela s'accompagne d'une explosion de la précarité, puisque 30% des salariés déclarent être en emploi précaire contraint, donc en sous-emploi.

Plus du tiers des salariés espagnols sont en CDD. Ceux-ci concernent particulièrement les jeunes et certains secteurs d'activité : bâtiment-travaux publics, agriculture, commerce, hôtellerie-restauration, emplois à domicile, mais aussi les contrats aidés des administrations publiques.

La période d'essai pour les CDI varie de 2 à 6 mois en fonction du diplôme et du salaire. L'indemnité de licenciement correspond à 45 jours par année d'ancienneté, mais un type particulier de CDI pour les catégories les plus menacées par la précarité de l'emploi a été créé, avec une indemnité de licenciement limitée à 33 jours par année d'ancienneté.

L'adaptation des règles du marché du travail oscillent entre la nécessité de protéger les salariés par une régulation forte et une dérégulation visant à « assouplir » les conditions d'utilisation de la main d'œuvre. Mais ces réformes ont peu de visibilité politique, puisque c'est la gauche au pouvoir qui a largement organisé cette très forte dérégulation liée à la montée des contrats précaires.

Cinq périodes caractérisent l'évolution des politiques de l'emploi :

- de 1977 à 1982, le gouvernement centriste a cherché à normaliser les relations de travail avec un code du travail offrant une forte protection juridique. Une loi base sur l'emploi déterminait un contrat de travail en CDI et un coût des licenciements économiques élevé. Mais dans le même temps, on organisait une dérégulation qui permettait de recourir à des CDD pour certaines catégories, en ciblant sur les travailleurs jugés vulnérables, les jeunes et les travailleurs vieillissants..

- de 1983 à 1996 : les « treize socialistes » ont été marquées par la volonté de flexibiliser le marché du travail. La persistance d'un taux de chômage élevé est présentée comme la conséquence des « rigidités », pour justifier une réforme du contrat de travail et du code du travail. Dès 1984, cette flexibilisation va conduire à l'établissement d'une gamme d'emplois temporaires. En 1994, une réforme prétend favoriser la compétitivité des entreprises par une meilleure flexibilité des relations du travail. On institutionnalise une plus grande liberté d'embauche, le service public de l'emploi perd le monopole du placement, on légalise la multiplication des emplois temporaires et des nouvelles formes de contrats de travail dérogoires au

droit commun, avec notamment pour les jeunes des contrats de courte durée ouvrant droit à une faible protection sociale.

Le mot d'ordre est l'assouplissement des conditions d'utilisation de la main d'œuvre : annualisation du temps de travail, recul sur l'autorisation administrative de licenciement. Mais cette très forte dérégulation du marché du travail corrélée avec une explosion de la précarité va entraîner la victoire de la droite.

- de 1996 à 2000, première période du gouvernement Aznar. Celui-ci est contraint d'introduire une « re-régulation », en appelant à la concertation pour le développement de l'emploi stable. Un accord interviendra en 1997 avec une plus grande souplesse des conditions de licenciement accordée en échange de la transformation d'emplois précaires en CDI. Mais de nouveaux contrats concernent les jeunes de moins de 30 ans, les salariés de plus de 45 ans, les handicapés. Ceux qui étaient en contrat précaires se voient offrir des CDI, tandis que les entreprises qui les embauchent toucheront des subventions et bénéficieront de réductions d'impôts. En même temps, pour réduire le coût des licenciements économiques, on incite les tribunaux à limiter la qualification de licenciements économiques qui donnent lieu à une forte indemnisation. En 1998, une réforme des contrats à temps partiel les limite à 77% d'un temps plein, mesure complétée par une autorisation des heures complémentaires limitées aux CDI. Dans le cas d'une sur-utilisation en heures complémentaires, les salariés à temps partiel voient leur contrat requalifiés en contrats à temps plein.

- de 2000 à 2003, la 2ème période Aznar marque le retour à la flexibilisation du marché du travail en portant atteinte à la reconnaissance des qualifications et à la concertation. Des décrets-lois permettent en 2001 de revenir sur les mesures antérieures en rendant le temps partiel plus flexible puis, malgré l'opposition syndicale, de durcir les conditions d'indemnisation des chômeurs afin de les inciter à réintégrer plus rapidement le marché du travail. Ainsi, le refus d'accepter un emploi de qualification inférieure aux emplois antérieurs, voire à temps partiel, à durée déterminée, et même avec un salaire inférieur aux indemnités de chômage, devait entraîner l'interruption des indemnités. Ceci provoque en juillet 2002 une grève générale et des manifestations où un grand nombre d'Espagnols descendent dans la rue et obtiennent le retrait de la réforme

• Depuis 2003, le gouvernement socialiste dirigé par Zapatero oeuvre pour obtenir un consensus des syndicats et du patronat pour promulguer une loi freinant le recours excessif aux CDD renouvelables et encourager le CDI. Dans un contexte d'augmentation du taux d'activité et de baisse du chômage, l'intention est de remédier au mal espagnol : la précarité des contrats de travail. Préparée par 14 mois de négociations, un accord a été signé le 9 mai 2006 avec les partenaires sociaux et devra être confirmé par un décret-loi. La réforme entrerait en application le 1er juillet 2006, mais elle reste en retrait face aux souhaits des acteurs sociaux.

La première disposition vise à limiter la pratique répandue dans les entreprises d'enchaîner pour un salarié plusieurs CDD de suite sur le même poste de travail. Dorénavant, un salarié ayant occupé le même poste en cumulant au moins deux contrats temporaires pendant au moins 24 mois durant les 30 derniers mois, doit se voir accorder un CDI. Seule la jurisprudence tempérait cette utilisation abusive des CDD, mais avec des résultats mitigés. La seconde disposition prétend dégonfler en quelques mois la poche d'emplois précaires qui enfle trimestre après trimestre. Ainsi, toute entreprise qui transformera un emploi précaire en emploi fixe avant la fin 2006, bénéficiera pendant 3 ans d'une bonification se situant entre 800 et 1200 euros par an sur les cotisations sociales liées à cet emploi.

En outre, les entreprises qui transformeront des emplois précaires en emplois fixes avant la fin 2007 pourront utiliser un type de CDI plus souple, et jusqu'alors réservé à des publics fragiles (chômeurs de longue durée, femmes, jeunes, plus de 45 ans). Ce contrat ne prévoit qu'une indemnité de licenciement de 33 jours par année d'ancienneté, avec un maximum de 24 mensualités, contre 45 jours et un plafond de 42 mensualités pour le CDI ordinaire.

Les aides en cas de signature d'un CDI « direct », donc non précédé d'un CDD, seraient portées de 2 à 4 ans afin de favoriser les emplois peu qualifiés. Cette disposition s'applique aux femmes, aux jeunes, aux plus de 45 ans, aux chômeurs de plus de 6 mois avec des aides variant de 500 à 3200 euros selon les publics. Les cotisations patronales pour le chômage seraient abaissées d'un demi point sur les contrats fixes. L'indemnisation chômage pour les employés victimes d'une fermeture d'entreprise serait améliorée.

Le gouvernement Zapatero a évalué entre 1 et 1,5 million le nombre d'emplois temporaires qui pourraient être convertis en emplois fixes grâce à cette réforme, mais il subordonne l'efficacité des mesures à « de la volonté de tous ». Pour leur part, les syndicats, en particulier les commissions ouvrières, jugent que ces mesures auront peu d'impact tant que l'économie espagnole ne parviendra pas à diversifier les sources de la croissance (tournée en priorité aujourd'hui sur la construction et le tourisme) et à améliorer la qualité des emplois créés. Le patronat de son côté se montre assez favorable à ces réformes qui lui permet de limiter les cotisations sociales, suivi sur ce point par l'opposition conservatrice du parti populaire.

Mais au 1er trimestre 2006, ce sont 34% des travailleurs espagnols qui ne bénéficient d'un contrat précaire. Certes en avril le nombre des demandeurs d'emplois a baissé de 73 000, soit la plus forte baisse depuis 1980, toutefois ce même mois, seuls 11% seulement des contrats signés étaient des CDI. ■

Quelques expériences européennes de flexibilisation des droits sociaux

La Suède

Un modèle qui tente de réguler la vague néo-libérale

La Suède se caractérise par un taux de chômage bas. De 2% en 1990, le chômage a pourtant connu une nette montée, 8% en 1993, mais pour revenir entre 4 et 5% en 2005. Le taux d'activité est élevé, jusqu'à 75% en 2001, 73% actuellement, mais l'objectif est de 80% en 2010, en raison notamment de la forte présence des femmes sur le marché du travail.

Les licenciements collectifs concernent les négociations collectives. Tout employeur est tenu de consulter les représentants syndicaux, de leur communiquer les informations concernant les motifs, en leur laissant la possibilité d'examiner la situation de l'entreprise et de négocier l'ampleur des licenciements, les mesures de remplacement et de compensation. L'office régional de l'emploi est informé et un groupe de concertation est organisé avec les responsables des ressources humaines, les services concernés, les syndicats, les municipalités, les offices régionaux de l'emploi. Ce sont donc des solutions coopératives qui sont étudiées entre les partenaires, les parties étant libres de mettre fin à un contrat de travail sans indemnisation de licenciement en cas d'accord (ceci concernant également, sauf cas particulier les fonctionnaires). L'employeur n'est tenu de se justifier pour un licenciement que si l'employé le demande. Ce fonctionnement n'est possible qu'en raison de la place prépondérante des syndicats qui représentent 80% des salariés, et qui organisent les relais pour prendre en charge les salariés licenciés. Les allocations chômage, payées par l'État mais gérées par les caisses de chômage liées aux syndicats, représentent 80% du salaire (mais dans un plafond équivalant à 1 750 euros).

La participation au marché du travail est considérée comme le principal moyen de lutte contre l'exclusion. Le mot clé est **actif** avec l'accent mis sur la formation professionnelle et la formation continue. Mais le système suédois de sécurité du revenu, soumis aux pressions de l'idéologie libérale, n'est pas parvenu à maintenir une sécurité de revenu pour les immigrants, ni pour les travailleurs peu qualifiés des sociétés de services, comme il peine désormais à assurer des revenus suffisants aux familles monoparentales, alors que le **soutien** au revenu de la famille reste un fondement essentiel du système de protection sociale suédois (1).

Concernant les minima sociaux, l'objectif de réduire la dépendance à l'aide sociale était de diminuer de moitié le nombre de personnes bénéficiaires (entre 1990 et 2005). On est ainsi passé de 115 000 en 1999 à 91 000 en 2002. Le principal moyen est l'obtention du taux de chômage le plus bas, l'augmentation du taux d'activité et la réduction du temps partiel involontaire afin d'éviter le développement du phénomène des travailleurs pauvres.

Le Danemark

Un paradis pour la flexibilité sous couvert de flexsécurité

Les allocations chômage sont élevées (90% du salaire), mais une grande souplesse est accordée à l'employeur concernant les licenciements. La coalition libérale conservatrice au



pouvoir se donne, en matière de politique d'insertion dans l'emploi, l'objectif principal « d'éliminer tous les obstacles bureaucratiques s'opposant à une plus grande flexibilité du marché du travail » afin d'accroître la compétitivité économique du Danemark.

Les mesures de promotion de l'emploi sont rassemblées au sein du ministère de l'Emploi, alors qu'auparavant les compétences étaient séparées entre le ministère du Travail pour l'assurance chômage et le ministère des Affaires sociales pour les personnes en difficulté d'emploi ne relevant pas de l'assurance chômage. L'objectif est clairement le *workfare*, donc la mise au travail d'un nombre maximal de personnes.

L'accent est mis sur les besoins et les capacités de la personne plutôt que sur le statut de chômeur ou de bénéficiaire de l'aide sociale, si bien que la distinction des mesures d'activation destinées aux bénéficiaires de l'aide sociale ou des prestations d'assurance chômage est abolie. On a ainsi mis en place un service individualisé avec une procédure de suivi étroite, puisque chaque chômeur est rencontré au minimum tous les trois mois. On tente de réorienter les chômeurs vers des activités pouvant déboucher sur des emplois réels, avec un plan d'action qui peut inclure six semaines de formation durant la première année de chômage et jusqu'à six mois pour les jeunes.

Parallèlement, le montant de l'aide sociale tend à baisser en prétendant éliminer les « incitatifs négatifs » qui conduiraient le bénéficiaire de l'aide sociale à refuser un emploi. Le gouvernement projette une Banque d'emplois sur internet, où les chômeurs auront l'obligation d'enregistrer leur CV. Le nouveau plan comprend également une réduction à long terme de la taxe sur la masse salariale. Les créations d'emplois espérées, 87 000 emplois supplémentaires d'ici 2010, s'inscrivent dans un contexte où le taux d'emploi élevé doit continuer à s'accroître. Le taux de chômage est maintenu à

un niveau bas, 5% depuis 5 ans. La conférence de l'emploi au Danemark de 2004 s'est réjouie d'un nouveau système qui permette d'éviter que « l'assurance sociale soit plus payante que le travail » et se félicite de mesures qui paraissent prendre en compte les besoins de flexibilité du marché du travail. Mais de son côté, la conférence syndicale danoise s'oppose à l'abaissement du plafond pour l'aide sociale et redoute que les « incitatifs » supplémentaires à l'emploi ne diminuent les revenus des chômeurs, qu'en conséquence les salaires stagnent et qu'au final le nombre des travailleurs à bas revenus soit multiplié.

Les licenciements collectifs nécessitent une période de 30 jours. L'entreprise doit informer les représentants des salariés, signifier par écrit les raisons et le nombre des salariés licenciés, puis organiser les consultations avec les salariés et leurs représentants pour déterminer si l'on peut éviter les licenciements, ou amoindrir leurs conséquences en replaçant les travailleurs à l'intérieur de l'entreprise. L'indemnité est minimale puisqu'elle correspond à la période de 30 jours entre l'annonce du licenciement et le licenciement lui-même.

Les licenciements individuels. Les parties sont libres de mettre fin à un contrat de travail quand ils le désirent. La période de préavis peut être déterminée par les conventions collectives, qui peuvent inclure des protections contre les licenciements abusifs face à la qualification de « motif raisonnable », de telle sorte que l'employeur doit invoquer des raisons sérieuses ou des motifs économiques crédibles. Les litiges sont de la compétence du Tribunal du licenciement, qui peut décider, en cas de causes non suffisantes, d'une réparation qui sera fonction du salaire, de l'ancienneté et des circonstances du licenciement ou exiger la réintégration du salarié.

Le Royaume-Uni

Des vœux pieux du New Deal à la réalité du marché du travail britannique

La réforme de l'assurance chômage introduite en 1996 par John Major remplaçait déjà l'assurance chômage et *l'income support* pour les chômeurs et les passifs par une **jobseekers' allowance** conditionnelle. Chaque chômeur était tenu de signer avec le service de l'emploi un contrat l'engageant à chercher activement un emploi et à se présenter tous les 15 jours pour une évaluation des recherches au risque de voir suspendre ses prestations.

La politique du *New Deal* de Tony Blair a poursuivi ce type de réduction du chômage, mais en prétendant aussi viser la réduction de la pauvreté infantile, le développement de l'équité sociale des régions et l'amélioration des services publics. La stratégie de l'emploi se dit fondée sur deux principes : d'une part, l'identification des problèmes et une réaction rapide pour accélérer la flexibilité du marché de l'emploi et, d'autre part, le placement de chaque personne sans emploi. L'incitation à prendre un emploi à n'importe quelle condition est forte, puisque l'allocation-chômage n'atteint au maximum que l'équivalent de 356 euros par mois... Le taux d'emploi en mars 2005 était de 74,9%, soit largement au-dessus de l'objectif européen fixé à 67%. Le taux de chômage officiel se situait à 4,7% malgré deux légères remontées au début de la même année 2005. D'ici

2010, il s'agirait d'atteindre le taux d'emploi record de 75%. La politique de l'emploi est directement liée à l'objectif de la réduction de la pauvreté des familles, le nombre d'enfants vivant dans un foyer sans adulte en emploi ayant certes diminué de 350 000 depuis 1997, l'objectif affiché étant d'augmenter le taux d'emploi des parents de 10%, notamment dans les zones et les groupes désavantagés. Cette politique considère que l'emploi est le principal moyen de vaincre la pauvreté, mais elle tente aussi de s'appuyer sur des paramètres sociaux comme, dans le cadre du service national de santé, l'augmentation de la disponibilité des soins qualifiés pour les enfants.

La formation. Le Royaume-Uni souffre d'un faible niveau de qualification, comparativement à la France ou à l'Allemagne, ce qui est considéré comme une cause principale de la hausse de la pauvreté dans les années 90. Un livre blanc en juillet 2003 a instauré un droit individuel à la formation pour les adultes qui n'ont pas reçu de qualification dite de niveau 2 (technique) ou tout jeune adulte voulant atteindre le niveau 3 (professionnel), mais l'allocation hebdomadaire qui lui correspond est de 30 livres (environ 45 euros)... En mars 2005, un nouveau livre blanc sur la formation vise à améliorer l'adéquation entre les compétences requises par les employeurs et la formation des travailleurs.

L'insertion dans l'emploi. Pour un rapide retour au travail, les chômeurs de longue durée de plus de 18 mois et les jeunes de moins de 25 ans au chômage depuis plus de 6 mois ont droit à 4 mois de soutien actif ou un contrat de 6 mois dans le secteur associatif, de telle sorte que leur revenu soit au moins égal à leur prestation d'assurance chômage et qu'ils puissent accéder à une formation professionnelle à temps plein, voire un retour à l'école. Tout refus de participer à ces actions peut entraîner une perte de 2 semaines de prestations.

Les employeurs du privé qui embauchent ces catégories de chômeurs reçoivent une subvention pendant 6 mois assortie d'une obligation de formation pour le salarié. Ceci est conforme à l'idée que **les aides à l'entreprise** doivent faire du Royaume-Uni « le meilleur endroit au monde pour lancer et gérer les entreprises », et de même le niveau de la taxation des petites entreprises est très réduit comparativement à d'autres pays industrialisés, dans le but d'alléger les délais d'embauche et les coûts des créations d'emplois. **Licenciements, délocalisations.** Il existe des procédures d'informations, de consultations des représentants des salariés et de reclassement pour les entreprises qui procèdent aux licenciements pour motif économique. Pour les établissements de 50 salariés, ces exigences s'appliquent à partir du licenciement de 10 salariés en un mois, puis ce seuil augmente avec la taille de l'entreprise. L'entreprise n'a pas d'obligation de reclassement interne ou externe des salariés licenciés ; elle peut se contenter d'aviser l'administration des licenciements, mais au delà de 10 licenciements, un délai d'un mois est nécessaire, ce délai passant à trois mois pour les licenciements de plus de 100 salariés. Les importants vagues de délocalisations ont provoqué des réactions des organisations ouvrières qui veulent organiser des rapprochements avec des syndicats de salariés d'autres pays de l'Union européenne.

La question du temps de travail. Il n'y a pas de semaine standard au Royaume-Uni, et si la moyenne est de 32,6 heures de travail, il existe une culture de longue durée du travail,

puisque 25% des salariés britanniques travaillent plus de 48 heures par semaine. En 1998, sous la pression des instances européennes, le gouvernement a introduit une limitation à 48 heures par semaine, délai maximum qui ne peut être appliqué plus de 17 semaines de suite. Mais il existe des exceptions condamnées par les syndicats, notamment un droit de retrait de cette mesure connu sous le terme d'*opt out*. Ainsi, en 2003, le Trade Union Council a relevé que plus de 350 000 salariés ont été forcés par l'employeur à utiliser cette clause de retrait. En outre, ce sont trois millions de salariés qui travaillent plus de 48 heures sans avoir signé de clause de retrait. Une enquête de 2002 du ministère du Travail révélait que 16% des salariés travaillaient plus de 60 heures par semaine.

Mais la réduction du temps de travail (*Changing times*) reste une préoccupation des syndicats de salariés. Un accord signé en 2001 avec le gouvernement souhaitait introduire une clause visant à la fois organisation du travail et flexibilité, l'objectif étant de lier l'augmentation de la productivité à l'amélioration du choix du temps de travail. ■

(1) Le gouvernement social-démocrate de Göran Persson étend le système d'assurance parentale, en introduisant en 2003 une maternelle universelle et gratuite pour les enfants de 4 et 5 ans, en augmentant l'allocation de congé parental.

15€ 3 jours
-12 ans gratuits

15-16-17 sept. 06

Il pleut d'annonces

Fête de l'Humanité

DIAM'S RAPHAËL TÊTES RAIDES

SEED TANDEM LA MAÎTRISE DE RADIO FRANCE LE CHEVEUR DES ENFANTS BÉNABAR BIG MAMA

THE SUBWAYS SAULE ET LES PLEUREURS CALI La vie est à nous

1936 2006

SARAH BETTENS

MARJOLAINE GNAWA DIFFUSION

ONJ JAZZ AWADI

JM PADOVANI CANTILÈNES

DIVILI QUINTET ALDONA MADJO

THROW PANDA BAT

EL ZEF

SYRANO

LA CANAILLE

AGNÈS BIHL

FLORAUD

LOLA LAFFON

SHEEDUZ

ÉJECTÉS

MAP - MINISTÈRE DES AFFAIRES POPULAIRES

LES SIGABOONISTES

TRIO RÉSISTANCES

TOCANE MARTIN KELLER

Parc départemental de La Courneuve

RER B Le Bourget

MAQUETTE BUS À PARTIR D'AVRIL À La Courneuve, M'ligne 7 et Tramway T1 vers La Courneuve à partir de 1945

BILLETS EN VENTE : www.humanite.fr

www.fnac.com ou 08 92 68 36 22 (13h-17h)

www.ticketnet.fr ou 08 92 39 01 00 (13h-17h)

Support de 30 millions de France

l'Humanité