

Regards sur les discriminations

Vingt mois après le lancement, la pertinence des **ENTRETIENS DE L' IRES** ne se dément pas. Cette initiative biannuelle accueillie par le Conseil économique et Social a atteint ses objectifs en livrant un éclairage spécifique sur des enjeux et des sujets en débat qui intéressent les acteurs sociaux et plus globalement l'opinion publique.

Le 19 octobre 2006, les **ENTRETIENS DE L' IRES** seront consacrés aux discriminations dans l'emploi liées aux origines^o. Ils prendront appui sur des recherches menées par des chercheurs de l'IRES (Yves Lochard, Antoine Math, Christèle Meilland et Mouna Viprey). Celles-ci, fondées sur plusieurs enquêtes de terrain, illustrent la pluralité des formes de discrimination qui peuvent exister tant dans l'accès à l'emploi que dans l'emploi.

Pourtant, il y a peu de temps encore, la question sociale des discriminations n'était reconnue comme telle ni par la société ni par les médias eux-mêmes qui en sont la caisse de résonance ; en tout cas, elle peinait à l'être. L'aborder représentait toujours plus ou moins un coup de force.

Au cours des dernières années, les mouvements associatifs et syndicaux ont cherché à identifier les problèmes posés et à impulser des débats sur ce thème. Les chercheurs en ont fait un objet de recherche légitime d'une question longtemps cachée derrière des approches en termes d'insertion et d'intégration. Depuis, la question de la discrimination a gagné la place qui lui revient dans le débat public. Ces **ENTRETIENS DE L' IRES** donneront l'occasion d'échanger sur un sujet majeur qui par son ampleur et son acuité fragilise la cohésion sociale.

Benoît ROBIN

^o Programme du jeudi 19 octobre :

9 h. 00 Ouverture & Introduction sur « Les discriminations liées à l'origine étrangère réelle ou supposée »

9 h. 20 Table-ronde 1 : « Discriminations à l'emploi liées aux origines : travaux de l'IRES »

11 h. 00 Table-ronde 2 : « Discriminations à l'emploi, pratiques et débats syndicaux »

La tête de l'emploi

L'objectif du rapport de l'IRES¹ est d'identifier les éventuels traitements différenciés en fonction de l'origine « ethnique » dans les carrières de salariés hautement qualifiés et de mettre au jour les processus de telles discriminations. La discrimination liée à l'origine y est définie comme toute action ou attitude qui conduit certains individus ayant des caractéristiques communes au départ, à un traitement défavorable du fait de leur nationalité, de leur origine réelle ou supposée, de leur couleur de peau ou de leur religion. Aussi, dans cette perspective, la discrimination repose-t-elle plus sur une série de préjugés informels, de pratiques ténues, de choix inscrits dans des réglementations, des statuts que sur une orientation idéologique clairement formulée tant du point de vue de l'entreprise que des institutions et des acteurs en interface.

Le choix a été fait à travers une double démarche historique et comparative d'analyser deux secteurs d'activité fortement contrastés : d'une part, l'hôpital public avec la législation relative à la place des médecins à diplôme hors Union Européenne et d'autre part, le secteur des télécommunications (France Télécom) qui connaît, depuis quelques années, une internationalisation de sa main-d'œuvre. L'approche qualitative a été privilégiée, fondée sur des entretiens approfondis avec les personnes concernées : les salariés qualifiés à diplôme étranger mais aussi les « institutionnels » et les syndicats. En choisissant de se situer à de hauts niveaux de qualification, le but recherché est de cerner le problème en tant que tel; le saisir débarrassé des autres composantes sociales et de niveau culturel qui compliquent son identification et interdisent parfois de faire le départ entre des faits de discrimination ethnique à proprement parler et des phénomènes liés à d'autres facteurs, sociaux et culturels en particulier.

Avant de souligner des différences, il n'est pas inutile de rappeler ce qui rapproche les deux terrains. Contrairement à l'idée reçue selon laquelle les discriminations tendraient à s'estomper au fur et à mesure qu'on s'élève dans l'échelle sociale, il s'avère que les très hauts niveaux de qualification ne sont pas protégés de tels comportements collectifs. Malgré des discours de dénégation, des mesures et des attitudes discriminatoires sont identifiables dans les deux secteurs. Plus encore, un haut niveau de culture ne protège pas nécessairement de telles attitudes ou de discours tendant à les justifier, à les excuser.

Des discriminations institutionnelles et informelles

Au-delà de ce constat, la part prédominante du droit ainsi que la catégorisation administrative dans les processus discriminatoires sont apparues comme majeures. Les discriminations légales (restrictions, statuts d'exception ...) prennent une part décisive, structurante dans la configuration « minorante », excluante des étrangers ou supposés tels.

Cette discrimination statutaire, discrimine, sans jeu de mots, les deux terrains d'observation. Très marquée dans l'un d'eux, le milieu hospitalier,

elle est désormais quasi absente du second, France Télécom. De la présence ou de l'absence de cette validation par le droit, découlent toute une série de conséquences décisives sur le destin des intéressés, leur vécu mais aussi le regard porté sur eux....

Si elle a incontestablement évolué depuis le milieu des années 1990, la discrimination institutionnelle reste patente. Elle se modifie, s'atténue à travers la multiplication de statuts dans le monde hospitalier qui créent une gradation moins abrupte entre le rejet et l'alignement sur les statuts des majoritaires. Mais à travers les *statuts à part* la différence se maintient, s'institutionnalise même.

En outre, cette discrimination institutionnelle, inscrite dans les textes réglementaires (niveau de rémunération et conditions de travail, désavantages liés au statut) se prolonge en pratiques discriminatoires plus diffuses, plus difficilement perceptibles (nombre de gardes que les médecins étrangers se trouvent contraints d'accepter, relations difficiles avec le collectif de travail, défiance sur la compétence...). Dans ce sens, on ne peut pas sous-estimer le rôle des discours d'accompagnement, des voix se conjuguant pour énoncer et répéter l'altérité foncière de l'étranger. Le discours médiatique, le discours politique, le discours commun interagissent, s'imbriquent. On peut penser que la discrimination institutionnelle « autorise », favorise les autres pratiques et que celles-ci reculeraient sans doute si elles cessaient d'être soutenues par la loi.

De plus, subsistent des formes de discrimination assises sur les préjugés, une méfiance ancienne, une identification de certains ressortissants étrangers à des métiers sans qualification et très éloignés de la forte valorisation associée à de hauts niveaux de qualification. De fait, dans le cas de la médecine, certains en sont réduits, comme les exclus qui investissent la ville, à occuper des interstices au sein de l'appareil hospitalier, des disciplines en partie délaissées par leurs homologues français, des catégories d'établissements ou des zones géographiques déficitaires...

« Choisir les meilleurs »

Depuis quelques années, on peut repérer une tendance convergente des deux milieux professionnels étudiés vers une politique plus sélective (« choisir les meilleurs », « les meilleurs cerveaux ») qui se réalise selon des modalités différentes dans les deux secteurs. Une orientation se dessine à un surcroît de sélection ou à une rationalisation de celle-ci. Cette politique d'« immigration choisie » a acquis dernièrement le statut de mot d'ordre. Le *brain drain* qui connaît une véritable fortune dans le discours social à travers les thèmes de la « fuite des cerveaux » ou la volonté affichée de « conquérir, attirer les meilleurs », semble investi des plus grands espoirs pour régler les problèmes de l'immigration, du flux de main-d'œuvre du Sud vers le Nord. Un tel discours s'avère totalement nouveau au sein du monde hospitalier et de son ministère de tutelle. En quelques années, l'argumentaire qui mettait en garde contre les risques de l'incompétence est devenu celui de recruter « les meilleurs d'entre eux ». Le but quasi explicite est d'opérer une sélection

géographique en faveur des pays de l'OCDE et ce, au détriment de l'Afrique qui a longtemps constitué pour la France le vivier naturel de l'immigration. Le principe de sélection ne vaut pas pour l'ensemble des professionnels. Subsiste, parallèlement, toute une série de dispositions qui contredisent cette logique ouverte, qui perpétuent une ouverture incomplète de la profession aux talents étrangers. D'une part, la concurrence semble bridée puisque certains segments de la profession (les « établis ») échappent à la pression concurrentielle, en préservant un périmètre clos, fermé aux concurrents venus de l'étranger. D'autre part, pèse le soupçon que dans l'appréciation de la valeur des candidats entrent en ligne de compte des facteurs exogènes sans légitimité et qu'en particulier, pour la médecine, la nationalité du diplôme surdétermine l'ensemble des destins professionnels.

Les formes de discriminations

De façon plus générale, l'étude comparative amène à considérer qu'il n'y a pas *une* discrimination, un phénomène unitaire, homogène qui opérerait toujours selon les mêmes logiques et passerait par des modalités toujours identiques. La discrimination se décline en une multitude de conduites parfois extrêmement ténues mais qui font système, s'additionnant, se combinant en faisceaux d'attitudes, de choix managériaux, se distillant en comportements, en préférences, en discours d'accompagnement (justifications, dénégations...) se traduisant pour ceux qui en sont l'objet par des sentiments d'humiliation, de stigmatisation, d'ostracisme. Ce sont des phénomènes d'emboîtement de logiques discriminantes d'origines diverses qui se renforcent les unes les autres, s'hybrident, se conjuguant en modalités spécifiques.

Il est donc difficile de dire ce qu'est la discrimination mais seulement les formes qu'elle peut prendre dans ces mondes professionnels, les voies par lesquelles elle se réalise. Ainsi, certaines caractéristiques propres à certains milieux professionnels ou certaines entreprises aggravent sans doute le climat général de réticences vis-à-vis de l'Autre ou au contraire en desserrent les contraintes, allègent les préjugés... Il semble bien que la logique qui continue à prévaloir à France Télécom, le poids encore non négligeable des « corps » (X-Télécom), de traditions managériales héritées de l'époque où elle était une administration, viennent accentuer des phénomènes sociaux plus généraux comme un climat social moins caractérisé par un ostracisme avéré à l'égard des salariés étrangers que par une tendance à la protection des autochtones. Inversement, dans la même entreprise, le discours volontariste en faveur de la diversité, la magnification de l'ouverture à l'international avec l'appel à partager les talents a sans doute conduit à desserrer les préventions à l'égard de l'étranger dans ce milieu professionnel.

Les discriminations apparaissent souvent moins brutales qu'imposant une entrée dans la profession par des sas, des catégories adjacentes, qui retardent l'accès, restreignent l'exercice de plein droit, le brident. Ces procédures d'ajournement s'accompagnent d'une rhétorique qui se caractérise par des traits spécifiques. L'interdit social qui dans

notre société pèse sur les propos discriminatoires impose des formes de retenue dans la mise en cause puisque la discrimination est juridiquement illégale. En effet, en droit, la discrimination est un délit sanctionné comme tel et il existe une liste de critères et de situations jugées discriminatoires. Ce sont « des motifs prohibés », des motifs qui découlent des choix de politiques législatives. Ainsi, par exemple, la nationalité du diplôme définie par la validation du *numerus clausus* ne fait pas partie de cette liste. De la sorte, dans les situations observées, il ne s'agit pas de discrimination au sens légal du terme mais ce n'est pas pour autant qu'il existe une égalité de traitement.

Les attitudes, les phénomènes, les processus discriminatoires sont portés par différents milieux, différentes politiques, des discours divers qui se cumulent s'énonçant le plus souvent sous le

masque de la dénégation, ou usant des ressources rhétoriques de l'atténuation, du renversement...). Les « incitations » à discriminer émanent elles-mêmes de différentes sources : la propension des majoritaires à protéger un système au bénéfice de ceux qui l'occupent ; la xénophobie ordinaire à l'égard de l'étranger... De la sorte, la discrimination est toujours une interaction ; elle suppose deux protagonistes, deux groupes qui interagissent et qu'il faut saisir ensemble : pas de discriminés sans discriminateurs.

Yves Lochard, Christèle Meilland, Mouna Viprey

¹⁾ *Yves Lochard, Christèle Meilland & Mouna Viprey (2006), « La tête de l'emploi. Discriminations raciales et marchés du travail : les salariés hautement qualifiés dans les télécommunications et à l'hôpital », Convention Ires/Dares, mars, 188 p.*



Biblio spéciale ENTRETIENS DE L' IRES

(Les documents ci-dessous sont disponibles sur notre site www.ires-fr.org)

Documents de Travail IRES

De la carte d'étudiant au statut de travailleur étranger - n° 06.04 - septembre 2006
Antoine Math, Serge Slama, Alexis Spire, Mouna Viprey

La protection sociale des ressortissants d'Etats tiers dans l'Union européenne : vers une citoyenneté sociale de résidence ? - n° 03.01 - juin 2003 - *Antoine Math*

Revue de l' IRES

N° 50 (2006/1)

Vient de paraître :

Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferrailage.
Nicolas Jounin

La fabrique d'une immigration choisie. De la carte d'étudiant au statut de travailleur étranger (Lille et Bobigny, 2001-2004).
Antoine Math, Serge Slama, Alexis Spire, Mouna Viprey

Du RMI au RMA. Et l'(in)employabilité des chômeurs ?
Noëlle Burgi

Les accords de Méthode et leur impact sur les procédures d'information et de consultation des représentants du personnel : quelques résultats à partir de huit études de cas.
Maxime Petrovski, Dominique Paucard

Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe.
Rachel Silvera

Revue de l' IRES

N° 39 (2002/2)

Les mécanismes de discrimination à l'égard des jeunes dont l'origine étrangère est réelle ou supposée.
Mouna Viprey

IAAEG (Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft) - SASE (Society for the Advancement of Socio-Economics). 18^e Rencontre annuelle « Constituting Globalization : Actors, Arenas and Outcomes » :

- communication de François Michon « Inequalities, Flexsecurity, Segmented Labor Markets. The changing Desing in France » ;

- communication de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa) « European and World Works Councils Collective Agreements : Recent Automobil Sector Trends » ; (Trèves, Allemagne, 30 juin-2 juillet 2006)

Assemblée nationale, mission d'enquête sur les délocalisations, audition de Jacky Fayolle. (Paris, 5 juillet 2006).

Aliaces (association de comités d'entreprises). Intervention de Christian Dufour sur « L'évolution des comités d'entreprise et de leurs élus ». (Annecy, 6 juillet 2006)

AIIIC (Association internationale des interprètes de conférence). Conférence de Florence Lefresne « Y a-t-il une crise du système politico administratif français ? ». (Paris, 17-22 juillet 2006)

Association Mohamed Ali de la culture ouvrière et réseau RECEPTIS, participation de Jacky Fayolle à l'Université d'été 2006 « Modèles de développement, emploi et migrations dans la zone euromed ». (Tunis, 21-23 Juillet 2005).

Institut régional du travail Midi Pyrénées. Université Toulouse le Mirail. Session « Quel renouveau du syndicalisme ? ». Interventions de Jean-Marie Pernot « La CGT, permanences et changements : 1. des origines aux années 1990 ; 2. vers un nouveau cours ». (Toulouse, 28 août 2006)

IREC (Industrial Relations in Europe Conference). Conférence annuelle « The Future of Social Models » :

- communication de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa) « European and World Works Councils in the Automobile Sector : Union Strategies Between Europeanization and Globalization » ;

- communication de Catherine Vincent avec Michèle Tallard « The french Public Trade unions Facing the Modernisation of Public Services ».

(Ljubljana, Slovénie, 31 août-2 Septembre 2006).

Confédération européenne des syndicats. Université d'été « Négociation collective ». Intervention de Carole Tuchsirer « Stratégie syndicale face à la précarité de l'emploi en Europe ». (Séville, 3-5 septembre 2006)

Institut d'Etudes Politiques de Paris, Soutenance de la thèse de Matthieu Lemoine « Econométrie du cycle européen » sous la direction de Jacky Fayolle. (Paris, 5 septembre 2006)

Equipe MATISSE, Université de Paris 1, Colloque « Etat et régulation sociale », participation de Jacky Fayolle comme rapporteur de la séance « Fin ou métamorphose du modèle l'Etat bismarckien ». (Paris, 11 septembre 2006)

IWPLMS (International Working Party on Labour Market Segmentation). 27th conference. Présidence par François Michon « National Patterns of Labour Market Integration and Social Exclusion over the Life Course ». (Växjö, Suède, 15 septembre 2006)

ISSTO (Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Ouest), Université de Rennes 2. Stage de formation syndicale « Le syndicalisme international ». Interventions de Udo Rehfeldt sur « Le syndicalisme international et le syndicalisme européen » et « Les comités d'entreprise mondiaux et européens ». (Rennes, 20-22 septembre 2006)

Conseil régional du Nord-Pas-de-Calais. Comité d'orientation élargi « Mise en lumière et perspectives, regards croisés sur les mutations ». Interventions de Marie Raveyre en tant qu'expert dans les tables-rondes et dans l'atelier « Mutations territoriales et partenariat ». (Lille, 25 septembre 2006)

Université du groupe Thalès. Intervention de Christian Dufour sur « Le syndicalisme britannique ». (Paris, 26 septembre 2006)

Comité européen du groupe Rhodia. Intervention de Christian Dufour sur « Les systèmes de relations professionnelles en Europe ». (Luxembourg, 27 septembre 2006)

URIF (Union régionale Ile-de-France) Force ouvrière. Colloque cadres « Les cadres et l'entreprise : divorce ou adhésion ? ». Intervention de Benoît Robin à la 3^{ème} table ronde « Subir ou agir ». (Paris, 28 septembre 2006)

ISM-CORUM. Colloque sur « Discriminations et diversités ». Intervention de Christian Dufour sur « Le syndicalisme et les discriminations ». (Lyon, 28 septembre 2006)

BULLETIN D'ABONNEMENT 2007

Nom
Adresse

- désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IRES* (gratuit)
 désire m'abonner à *Chronique Internationale* : 30 €
 désire m'abonner à *La Revue de l'IRES* : 65 €
 désire m'abonner à *Chronique Internationale* + Revue : 85 €
 désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IRES*

Les étudiants (justificatifs à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.

Bulletin à retourner avec votre règlement par :

- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IRES,
- Virement CDC - RIB 40031 00001 0000245046D 80
- Carte VISA, MASTERCARD ou EUROCARD :

n° Date d'expiration

à :

IRES Diffusion - 16, boulevard du Mont d'Est
93192 Noisy-le-Grand CEDEX
Tél 33 (0) 1 48 15 18 90 Fax 33 (0) 1 48 15 19 18
E-mail : info@ires-fr.org

Date

Signature

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Pierrette Crosemarie
Responsable : Benoît Robin
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 4ème trimestre 2006 - ISSN n°1145-1394

L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Ces travaux sont menés sous leur responsabilité, mais les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique, nous vous présentons les travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. Pour les obtenir, s'adresser auprès de l'organisation concernée (voir les adresses en page 6).



Mouvement syndical et rapport au politique. Etats des lieux, pratiques syndicales et attentes politiques.

Michel Vakaloulis

Menée dans la perspective du centenaire de la Charte d'Amiens, cette recherche s'appuie sur une cinquantaine d'entretiens semi directifs réalisés avec les responsables de premier plan des principales organisations syndicales (de salariés, patronales, agricoles, étudiantes) et partis politiques français ainsi qu'avec les porte-parole de plusieurs associations, des chercheurs en sciences sociales et des spécialistes de l'opinion publique. Les matériaux ainsi recueillis ont été analysés selon le contenu en vue de tirer certaines conclusions synthétiques et de formuler des interprétations empiriquement contrôlables. La recherche intègre également les enseignements de l'observation participante de certaines « arènes » où se cristallisent la collaboration ou la confrontation du syndicalisme avec des formes associatives ou partisans.

Michel Vakaloulis rend tout d'abord compte, à travers donc les yeux de ses interlocuteurs, des transformations – nouvelles formes de militantisme, asymétrie entre la composition du corps militant et la sociologie du salariat... – auxquelles les forces syndicales sont confrontées depuis plusieurs années, du renouveau auquel elles se sont attelées et des questions de légitimité et de représentativité qui se posent en conséquence à elles, questions qui les soumettent à « l'épreuve de la démocratie ». Il s'interroge également sur la « forme » syndicale.

Il analyse ensuite l'apport du « mouvement social » comme facteur de politisation non partisane de la société pour souligner que le mérite des mobilisations contestataires est de desserrer l'emprise systémique sur les pratiques sociales et de stimuler la participation démocratique des citoyens aux affaires communes, y compris à travers des formes non conventionnelles. Force est cependant de constater que la revendication d'une « autonomie », interprétée *a minima* comme indépendance à l'égard des partis politiques et du pouvoir d'État, ne résout pas toutes les interrogations de fond.

L'auteur s'intéresse alors aux « tribulations de la politique institutionnelle » dans le

contexte actuel de desserrement des liens de la représentation. Ce qui apparaît en crise n'est pas l'intérêt des citoyens pour la politique comme recherche du bien commun, mais la déchéance politicienne de celle-ci et le discrédit consécutif de l'offre partisane.

Finalement, il examine l'état général des interrelations entre syndicats, associations et partis aujourd'hui ainsi que les conditions d'une articulation de ces trois univers susceptible de fonder une perspective démocratique de transformation.



Le comportement du personnel d'encadrement à l'égard des chartes et codes de conduite éthiques

Mathilde Frago

L'institutionnalisation de l'éthique au sein des entreprises s'est notamment traduite par l'introduction de documents axiologiques ayant vocation à codifier leurs « normes morales ». Le phénomène est polymorphe tant les chartes et codes de conduite éthiques se révèlent divers dans leurs objets, leurs finalités ou leurs destinataires.

La problématique de l'étude réside dans l'effectivité de ces normes éthiques à l'égard du personnel d'encadrement. La question est celle de savoir si les conduites de ces salariés s'avèrent conformes aux prescriptions de la charte ou du code de conduite éthique.

Afin d'apprécier l'effectivité des formalisations éthiques et leur aptitude à la « régulation », il faut rechercher quels sont les vecteurs intrinsèques garantissant leur influence effective sur les actions des salariés.

La recherche concerne, dans un premier temps, l'objet éthique des chartes et codes de conduite. Existe-t-il une concordance de sens entre les énoncés éthiques et la représentation que se font les salariés de l'éthique professionnelle ? L'éthique constitue-t-elle un enjeu de régulation pour le personnel d'encadrement ? Il s'agit de mesurer l'adhésion des salariés à l'objet éthique des chartes et codes de conduite, cette adhésion apparaissant comme une garantie de leur effectivité.

Les formalisations éthiques mobilisent ensuite davantage le registre de l'incitation que celui de la contrainte. Cet assouplissement de la méthode prescriptive, en faveur d'une respon-

sabilisation accrue du salarié, peut apparaître comme une délégation au salarié d'arbitrages dont l'entreprise n'entend pas se saisir a priori. Il marque également une évolution de la méthode de contrôle social adoptée par l'entreprise à l'égard des salariés. Cette nouvelle « méthode normative » participe-t-elle de l'effectivité de la charte ou du code de conduite ?

Il ressort de l'étude que la formalisation éthique de l'entreprise répond à des besoins sociaux exprimés par le personnel d'encadrement interrogé. Cette formalisation constitue, à leurs yeux, un instrument d'explicitation et, partant, de sécurisation des droits et devoirs de chacun au sein de l'entreprise. Mais, il ressort des entretiens réalisés que la charte ou le code de conduite pêche par manque de réalisme dans la mesure où ils sont parfois dépourvus des déclinaisons opérationnelles permettant leur application effective.



Le statut du travailleur – « La sécurisation des parcours de vie », un projet CFTC

Sophie Bailacq

Aujourd'hui, les inégalités sociales s'accroissent. La précarité et l'exclusion se développent. Les personnes vivent des ruptures destructurantes. Le chômage touche près d'une personne active sur dix. Pour certaines personnes, le développement d'un travail de plus en plus précaire ne protège plus de la pauvreté.

Pour la CFTC, il est urgent de tout mettre en œuvre pour éviter cette progression de la précarité. La CFTC propose un projet global de société : « le statut du travailleur ». C'est un nouveau pacte social qui place l'homme au centre de l'économie et vise au respect de sa dignité au travail.

Cet ouvrage présente le statut du travailleur en s'appuyant sur des propositions concrètes qui donnent à chaque personne les moyens de prendre sa vie en main.

Il insiste sur les principes qui ont guidé l'élaboration du statut du travailleur :

- la sécurité des travailleurs, par de nouveaux droits et devoirs attachés à la personne, des droits et des devoirs organisés collectivement pour une société solidaire ouverte sur l'avenir. Il s'agit d'éviter que la personne, en cas de rupture, notamment de perte d'emploi,

ne perde une partie de ses droits, alors que c'est souvent le cas aujourd'hui, par exemple, en matière, de formation, de régimes de prévoyance ...);

- la responsabilité sociale des entreprises. Les entreprises doivent être partie prenante d'une politique de l'emploi dynamique;

- la coopération entre les acteurs publics et locaux pour créer ou maintenir des emplois, développer des synergies. Le développement de l'emploi nécessite une politique active de l'emploi fondée notamment sur la recherche fondamentale et appliquée afin de créer ou maintenir des emplois à forte valeur ajoutée et peu délocalisables.

C'est en étudiant les lacunes et les dysfonctionnements actuels que la CFTC a élaboré les propositions du statut du travailleur. A partir d'une analyse ciblée d'un certain nombre de situations clé auxquels chacun peut être confronté au cours de son parcours professionnel, cet ouvrage présente un ensemble de propositions concrètes pour que toute personne puisse construire sa vie professionnelle et personnelle.

L'organisation de la formation, la mise au point de nouvelles organisations du temps de travail, la réflexion sur les conditions de travail, la protection contre tous les risques de la vie (maladie, chômage, ...), le reclassement après une fermeture d'entreprise, la participation de tous aux orientations stratégiques de l'entreprise, la conciliation entre la vie personnelle, familiale et professionnelle : toutes ces questions et bien d'autres qu'a étudié le présent document, constituent de puissants motifs au développement du dialogue social, de la négociation, de la recherche de nouveaux équilibres positifs.



Coût du travail

Didier Balsan et Emmanuel Mermet

Le coût du travail, terme plus souvent utilisé par les économistes dans le cadre de comparaisons internationales, est au cœur du débat sur les créations d'emplois. Bien que ce terme possède encore une connotation négative pour les syndicats, les auteurs ont souhaité analyser ce thème afin de mieux l'appréhender syndicalement.

L'originalité du rapport est d'avoir mis en parallèle les définitions et enjeux idéologiques du coût du travail avec la vision des entreprises. Des entretiens avec des directeurs de ressources humaines de plusieurs entreprises françaises des services et de l'industrie ont permis de relativiser la place du coût du travail dans la décision de recrutement. Plus particulièrement, les baisses de coût du travail réalisées à l'aide des allègements de cotisations sociales ne semblent pas avoir stimulé la demande de travail de la part des entreprises rencontrées. Tout au plus, elles ont permis de limiter les coûts. Les entretiens ont montré comment dans leur pratique les entreprises incluent le coût du travail dans un ensemble de données plus larges relatives à leur secteur d'activité. Cette approche par interview est complétée par une typologie des secteurs d'activité en fonction de leur sensibilité à la concurrence par le coût du travail. Le classement fait apparaître que cette sensibilité n'est avérée que pour un nombre réduit de secteur. La pertinence des allègements de cotisations sociales a du coup été soumise à questionnement.

Introduits en France dès les années 1990, les allègements de cotisations sociales ont rapidement tourné au rang de « sujet obsessionnel ». Or, ils sont peu utilisés en Europe, si ce n'est marginalement par la Belgique et les Pays-Bas. Entre juillet 1993 et janvier 2003, l'allègement de cotisations patronales est ainsi passé de 5,4 points à 26 points au niveau du SMIC. Ces mesures ont souvent été instables, avec une durée de vie moyenne de 18 mois. La volonté d'effectuer des économies budgétaires a souvent relégué au second plan l'objectif emploi affiché.

Au total, les allègements créent des emplois mais en nombre limité et surtout au voisinage du SMIC, sans pour autant que les effets se concentrent sur les personnes les moins qualifiées. De fait, on a assisté à un déclassement des salariés recrutés dans les emplois dits peu qualifiés, ainsi qu'à l'apparition de trappes à bas salaires. De plus, les pouvoirs publics ont insuffisamment évalué ces politiques, alors que leur coût annuel dépasse aujourd'hui les 20 milliards d'euros.

Le rapport complète cette approche du coût du travail par un ensemble d'analyses sur le financement de la protection sociale, la fiscalité des entreprises et la dimension européenne. Ceci permet notamment de mieux prendre en compte d'autres aspects que les entreprises avaient souligné lors des entretiens. Au-delà, le rapport préconise que les recherches ultérieures sur le domaine du coût du travail intègrent la nouvelle réalité des entreprises en réseaux et le défi de la gouvernance des entreprises.



Constitution européenne : bouleversements ?

Laure Batut

Le projet de traité établissant une constitution pour l'Europe signé à Rome le 29 octobre 2004 a suscité un vif débat sur la construction européenne, y compris dans les organisations syndicales. L'étude présentée ici se propose de replacer ce débat dans son contexte historique, d'analyser le projet de traité, et plus particulièrement ses implications en matière de droits sociaux et de politiques sociales, en regardant ce qu'il apporte par rapport aux traités existants.

Le traité de Rome qui devait porter un coup fatal à la tendance guerrière du continent européen a recueilli en son temps l'adhésion de Force Ouvrière. Par contre, l'évolution mercantile de l'Union ferrailant contre les droits sociaux depuis l'Acte Unique jusqu'au Pacte de Stabilité et de Croissance l'a amenée à émettre de fortes désapprobations. Ainsi, l'Union Européenne symbole de démocratie et riche d'un patrimoine social diversifié, s'est révélée indifférente aux secteurs en crise, aux délocalisations, aux technologies de pointe. Figée dans des ambitions économiques trop étroites pour assurer à tous ses ressortissants la prospérité, elle n'a pas vu venir leur lassitude et leur désarroi face à l'avenir.

En revenant sur le montage de la construction européenne, les sursauts qui en ont freiné ou réactivé le processus, en revisitant les aspirations des parties prenantes, Laure Batut nous renvoie à la réalité des débats institutionnels dont le caractère discrétionnaire a suscité la défiance. L'aveuglement des décideurs n'échappe pas à sa critique et lui donne l'occasion de rappeler l'erreur que constitue la primauté de l'économique et du commercial au détriment du social.

Reste à savoir ce qu'il adviendra des votes français et néerlandais. Serviront-ils à réinvestir le terrain social que l'Union a perdu de vue ou finira-t-il sur l'agenda fané des illusions perdues ? Les Etats membres se sont donné une période de réflexion et souhaité y associer les citoyens, la société civile, les partenaires sociaux, les parlements nationaux et les partis politiques. On ne peut pas dire que cela ait été beaucoup ressenti. A défaut de grandes visions, il semble que la volonté politique de mener ensemble l'aventure à son terme historiquement programmé pour le moment, n'existe plus.

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT - Emmanuel Mermet - 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01 42 03 80 84 - emermet@cfdt.fr

CFE-CGC - Francine Didier - 59/63 rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 12 12 - didier@cfecgc.fr

CFTC - Philippe Arondel - 13 rue des Ecluses St Martin 75483 Paris cedex 10 - Tel : 01 44 52 48 55 - parondel@cftc.fr

CGT - Fabrice Pruvost - 263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tel : 01 48 18 80 00 (poste 9266) - f.pruvost@cgt.fr

CGT-FO - Sébastien Dupuch - Secteur économique - 141 av. du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 84 47
sdupuch@force-ouvriere.fr

UNSA éducation - Jean-Louis Besnard - 21, rue Jules Ferry 93177 Bagnolet cedex - Tel : 01 48 18 88 64 - besn-jl@unsa.org