

Du salariat au précarité ?

Evelyne PERRIN (AC !, Stop Précarité)

Depuis quinze à vingt ans, d'importants bouleversements ont ébranlé l'économie et l'emploi en France comme dans d'autres pays, entraînant une transformation en profondeur du salariat de la période fordiste. On a assisté à une lente mais sûre remise en cause du modèle de l'emploi « à vie » en contrat à durée indéterminée à temps plein et des carrières de longue durée au sein des entreprises, qui assurait globalement une mobilité sociale ascendante, et à la progression constante des formes d'emploi dites atypiques, temps partiel, contrats à durée déterminée et intérim.

Selon l'enquête emploi 2003 de l'INSEE, il y aurait 428 000 intérimaires, soit 2 %, sur 21,5 millions de salariés, près de 2 millions de CDD, soit 9,2 %, et 273 000 apprentis, soit 1,3 % ; ainsi, 12,5 % des salariés ne disposent que d'un statut précaire, c'est-à-dire ne disposent que de revenus aléatoires, d'horizons de vie de court terme. A ceux-là, il faut ajouter les actifs en temps partiel, le plus souvent imposé dans le secteur privé, qui représentent 16 % des actifs occupés, mais 30 % pour les femmes. Mais parmi les 14 millions de salariés en CDI (une fois exclus les fonctionnaires, au nombre de 4,5 millions mais dont on s'efforce de réduire le nombre), beaucoup peuvent être licenciés du jour au lendemain ou presque, avec de faibles chances de retrouver rapidement un emploi. Cette incertitude sur l'avenir, qui pèse surtout sur les moins qualifiés, est l'une des transformations majeures de notre société. De plus, quelle que soit la conjoncture, crise ou croissance, cette précarité de l'emploi et du revenu ne fait que croître. En dix ans, le nombre de CDD a connu une augmentation de 60 % et celui des emplois en intérim une croissance de 160 %, alors que le nombre de CDI n'augmentait que de 2 %.

Dans les conditions de la production contemporaine, le chômage n'est plus seulement une situation relativement limitée à un noyau de travailleurs, c'est plutôt l'un des moments par lesquels passe un salarié entre des périodes d'emploi ou de formation plus ou moins longues, et l'un des moments par lesquels il repasse de plus en plus souvent. La fin de CDD est devenue la cause majeure d'entrée au chômage, devant les licenciements. C'est un nouveau mode de gestion de la main d'œuvre qui s'est instauré pour de plus en plus larges parties d'entre elle (à l'exception des travailleurs stables et qualifiés des secteurs technologiques et de recherche), et qui repose sur la flexibilité et la mobilité imposées, le turn over systématique, pis, l'absence de carrière programmée dans l'entreprise.

En même temps cette mobilité, ces périodes d'inactivité et de formation, sont l'une des conditions pour créer de nouveaux besoins, de nouveaux savoir-faire et de nouvelles coopérations productives. « La force de travail mobile, flexible, apprenante, qui circule sur un territoire a donc besoin de nouvelles formes de protection sociale qui ne soient pas seulement une assurance contre les risques sociaux, mais aussi une forme de financement de ses mobilités et de ses savoirs qui produisent l'économie et la ville », comme le souligne Maurizio Lazzarato¹

Le nouveau mode d'organisation du capitalisme² repose de plus en plus sur la production de connaissances et leur circulation, et sur la mobilisation d'une force de travail intellectuelle extrêmement mobile, flexible, en emploi discontinu, travaillant dans ou hors de l'entreprise,

¹ Maurizio LAZZARATO, *Les nouveaux apprentissages de l'espace urbain en Seine Saint-Denis*, rapport pour le PUCA-Ministère de l'Équipement, Ecarts, juin 2004. Voir aussi le N° spécial de la revue *Multitude* de l'été 2004 consacré à « l'intermittence dans tous ses états ».

² Luc BOLTANSKI, Eve CHIAPPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Le Seuil...

passant d'un emploi à l'autre, d'un statut à l'autre, et reproduisant ses compétences tantôt dans le salariat, tantôt sous le régime de l'assurance chômage (sous ses multiples formes, y compris le régime des intermittents du spectacle), tantôt à ses propres frais. Cela ne veut pas dire – contrairement aux thèses des « négristes » (Maurizio Lazzarato, Antonella Corsani, Yann Moulier-Boutang...) qui prônent le revenu garanti universel pour répondre à l'avènement du capitalisme cognitif – que les emplois deviennent massivement des emplois intellectuels et immatériels. En fait, malgré les progrès de la scolarisation et la montée en qualification des services, de vastes franges du salariat, notamment dans les services recourant à une main d'œuvre peu qualifiée (restauration rapide, nettoyage, gardiennage...) sont encore soumis à des méthodes de travail de type fordiste, à des rythmes et conditions de travail très pénibles, sans aucune reconnaissance de leur qualification et sans accès à la formation.

Dans cette nouvelle organisation capitaliste, le précarariat devient structurel, et pour les patrons, il s'agit de lui faire supporter le risque de l'emploi, d'externaliser tout ce qui était protection sociale et garantie collective contre la perte d'emploi. C'est le projet de refondation sociale du MEDEF qui consiste à dire aux actifs (et non plus seulement aux salariés, le salariat lui-même ne devenant plus qu'une des formes possibles de mobilisation de la force de travail, à côté du travail indépendant ou dit tel, du travail en free-lance, etc...) « Cultivez votre employabilité dont vous êtes seuls responsables, assumez en le risque ! ».

Face à cette nouvelle donne, la majorité des syndicats et les partis de gauche sont en retard d'une guerre³. Ils continuent dans la majorité des cas à raisonner en termes de catégories professionnelles fixes, de droit à l'emploi, de croissance de la productivité, et de retour hypothétique au plein emploi. Si la CGT a fait une partie du chemin en élaborant son projet de sécurité professionnelle, elle ne le porte aucunement sur le terrain, et elle reste très floue sur la garantie de revenu à exiger au sein de la continuité des droits, étant violemment opposée à tout revenu universel déconnecté de l'emploi. Les syndicats SUD sont plus en phase avec les revendications des précaires. En fait, c'est essentiellement la Coordination des Intermittents et Précaires d'Ile de France qui tout au long de l'été et de l'automne 2003 a mené un intense travail de réflexion collective et d'élaboration d'un nouveau modèle d'indemnisation des intermittents, à terme généralisable à tous les précaires, avec l'idée du salaire annuel de référence, avec un plancher égal au SMIC et un plafond assez bas pour éviter le cumul de cachets et d'allocations élevés.

Ce nouveau modèle⁴ a l'immense intérêt d'être le fruit de toute une maturation collective effectuée sans hiérarchie et loin des querelles de boutiques syndicales, et, en s'appuyant sur une connaissance concrète des diverses et multiples situations professionnelles de précarité ; elle s'efforce de répondre à cette précarité par la proposition de nouvelles garanties, attachées à une continuité des droits mais aussi à une continuité du revenu, sans le déconnecter complètement de l'activité, mais en prenant en compte toutes les périodes de reconstitution de sa créativité, d'auto-formation notamment (ce qui pourrait valoir pour une prise en charge des étudiants), qui actuellement ne sont pas prises en charge par les employeurs, mais dont ils tirent profit. La force de ce mouvement est qu'il est issu de professionnalités certes distinctes, mais d'une même prise de conscience professionnelle, qui est loin d'exister chez les travailleurs précaires.

Avec le mouvement des intermittents, ainsi qu'avec le mouvement des chercheurs qui l'a suivi, des modes d'organisation nouveaux propres aux précaires dans leur diversité apparaissent, qui sont capables pour la première fois – ce que n'avaient pu faire les centrales

³ Evelyne PERRIN, *Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale*, Paris, La Dispute, juin 2004. Voir aussi Evelyne PERRIN, « Syndicats et collectifs face à la précarité », Communication au Colloque « Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité », organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du Xxe siècle, novembre 2004.

⁴ Cf les numéros du journal de la Coordination des Intermittents et Précaires d'Ile de France, *Interluttants*.

syndicales – d’élaborer des alternatives et des propositions tissées au cœur même des processus productifs de création de valeur et aptes à répondre aux mutations du capitalisme.

Reste à ce que se développe un pareil travail d’échange et d’élaboration collective de revendications parmi les précaires, éclatés, isolés souvent dans de petites entreprises de services sans syndicats, eux-mêmes peu syndiqués et très mal défendus par les syndicats traditionnels. Or la plupart des luttes, souvent longues et déterminées (grève de 112 jours des salariés du Mc Do de Strasbourg Saint-Denis d’octobre 2001 à février 2002, puis à nouveau d’un an, de mars 2003 à mars 2004, grève d’un an des femmes de ménage africaines des hôtels du groupe Accor salariées du sous-traitant Arcade), restent isolées et centrées sur la réaction à la répression antisyndicale ou sur des revendications salariales, sans que la CGT par exemple ne mette cette combativité à profit pour développer ses propositions de statut professionnel, et sans que les syndicats parviennent à étendre le mouvement de revendication (par exemple sur le treizième mois dans les Mc Do) et à lui offrir des perspectives de rebondissement.

De quelle garantie de revenu devrait s’accompagner la continuité des droits proposée par les syndicats alternatifs et par la CGT ? Quels enseignements les travailleurs d’autres secteurs de précarité peuvent-ils tirer de la proposition d’indemnisation de l’emploi discontinu élaborée par la Coordination des Intermittents, ce modèle est-il généralisable à d’autres branches professionnelles ? Comment lutter contre le développement de la sous-traitance, comment étendre les conventions collectives des donneurs d’ordre aux sous-traitants ou obtenir la réinternalisation des tâches sous-traitées ? Faut-il demander la taxation fiscale, ou des cotisations sociales plus fortes, pour les entreprises recourant massivement à la précarité ? Voici des questions dont devrait débattre le mouvement social, en associant les syndicats qui le veulent, et en s’appuyant sur les secteurs en lutte. A quand une Coordination des précaires, ou l’organisation d’Assises contre la précarité de l’emploi ?

Aujourd’hui, alors que le salariat est plus hégémonique que jamais en part des actifs, et bien que les statuts précaires d’emploi soient encore minoritaires en termes de stocks, l’insécurité et l’instabilité de l’emploi se généralisent et CDD et intérim deviennent la norme d’entrée sur le marché du travail, débouchant de plus en plus difficilement sur l’emploi stable. Parallèlement, la faiblesse et la division syndicales sont sans précédent et fragilisent la défense des travailleurs, tandis que la sous-traitance et la multiplication des très petites entreprises (système de franchise) font éclater les collectifs de travail et concourent à la désertification syndicale. C’est dans ce contexte que le patronat, notamment sous sa forme de multinationales, et les gouvernements de droite ou de gauche à orientation néo- ou ultra-libérale ont déclenché une vaste offensive contre les salariés, en cassant et en remettant en cause une par une ses protections et garanties collectives : réforme des retraites, de la sécurité sociale, de l’assurance chômage, « workfare » et casse du droit du travail...

Ainsi, alors qu’il est de plus en plus urgent de présenter un front uni contre ces attaques sans précédent, et de refonder les bases du contrat social face aux nouvelles figures du capitalisme⁵, il est devenu plus difficile que jamais pour le salariat de s’organiser, de lutter, de s’entendre sur des revendications communes. En passant du salariat au précaire, en effet, c’est toute l’architecture de la protection sociale qui est à repenser, avec une difficulté supplémentaire qui est l’extrême division des précaires et le morcellement des situations de travail qu’ils vivent. La crise syndicale fait également qu’ils ont à reconstruire les outils de leur défense collective. C’est donc à un défi sans précédent que sont confrontés aujourd’hui les salariés, tant précaires que « stables » ou supposés tels.

⁵ Luc BOLTANSKI, Eve CHIAPELLO, « Le nouvel esprit du capitalisme »