



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Confédération européenne des syndicats

« Le travail en Europe, quels défis, quelles perspectives ? »

**Etude sur la thématique « travail en Europe : quels défis, quelles perspectives »
qui sera présentée à l'occasion du congrès à Athènes du 16 au 19 mai 2011**

Avril 2011



Avec le soutien financier de la Commission européenne -

Le travail en Europe : Quels défis, quelles perspectives ?

(Réflexions autour de l'enquête audiovisuelle présentée lors du congrès de la Conférence européenne des syndicats)

Une remarque préliminaire en guise d'introduction : Le travail n'est pas l'emploi

Le travail n'est jamais simplement réductible à sa dimension économique. Il s'insère dans une dynamique productive où se détermine le sens donné par le travailleur à son action et sa reconnaissance collective. Si le donneur d'ordres, l'acheteur du travail, cherche souvent à le réduire aux respects des règles édictées, à leurs évaluations, et à leurs rémunérations, cet objectif ne peut jamais être complètement atteint. Il ne s'agit pas de négliger ces contraintes mais réduire l'analyse du travail à ce seul cadre est trompeur. Il faut considérer la dimension productive du travail dans un sens large, et en faire, même de manière extrêmement modeste, une forme de transformation du monde. C'est à partir de cette approche, que l'on peut comprendre, sans les réduire à des enjeux économiques, la valeur psychologique du travail (la recherche d'un accomplissement de soi) et sa valeur sociale (ce en quoi il octroie une place dans la société). Or, la thématique du travail est aujourd'hui souvent occultée par celle de l'emploi. Comment mieux comprendre l'utilisation de ces deux termes et les conséquences de ce déplacement sémantique ¹?

La notion d'emploi renvoie à la reconnaissance sociale de l'activité productive par un statut. Assimiler le travail à l'emploi signifie confondre l'activité de travail avec le statut qu'elle confère. Cette simplification conceptuelle a été influencée par le développement d'un chômage de masse dans les années 1970. Le travail a, dès lors, été souvent identifié au salariat. On s'est, à juste titre, inquiété des risques liés au chômage. Les politiques dites de « traitement social du chômage » visent ainsi à

¹ Je m'inspire ici du texte de François Vatin présenté en octobre 2010 au congrès de l'Association Française des Histoire Economique, « Le travail et ses représentations: de l'activité aux institutions sociales » et, plus largement, des réflexions liant histoire et sociologie du travail in Thierry PILLON et François VATIN, *Traité de Sociologie du Travail*, Toulouse, Octares, 2003.

lutter contre la marginalisation de personnes, évincés de l'activité salariale, en favorisant leur retour, même partiel, à l'emploi.

Ces politiques déterminent encore aujourd'hui la manière de considérer le travail dans les sociétés européennes. Le chômage a d'abord été pensé comme un manque de travail, au niveau macro-économique (déséquilibre entre l'offre et la demande) et au niveau social (un manque de reconnaissance). Le travail est alors surtout vu comme une marchandise pour la théorie économique et comme le support d'une identité sociale pour la sociologie. Or, l'analyse du travail ne peut être réduite à la négociation d'un contrat de travail, à la définition d'une relation d'emploi. S'il faut réfléchir à une forme de socialisation par le travail, celui-ci ne peut être considéré sans prendre en compte son caractère productif non seulement dans le cadre des échanges marchands, et du salariat, mais aussi dans un sens plus général.

Aujourd'hui même, le « travail domestique » n'a pas disparu. Si, assurément, nos sociétés dépendent essentiellement des échanges marchands et du salariat, elle repose aussi sur des échanges « informels » et sur de nombreuses institutions non-marchandes. On peut les considérer comme définissant et définis par les conditions ou même la possibilité de mener à bien un travail salarié.

Une analyse du travail comme activité productive socialement reconnue, mais pas exclusivement, via le marché, est indispensable, aujourd'hui comme hier, pour comprendre les formes de sa régulation juridique, économique et institutionnelle. Il ne s'agit pas ici d'en chercher les raisons économiques ou de proposer des solutions à ces problèmes très complexes mais de considérer notamment, à partir de la mise en perspective de l'enquête audiovisuelle présentée, les difficultés de politiques souvent définies en termes de flexicurité. C'est ainsi, à partir de ces réflexions, ne prétendant ni à l'originalité ni à l'exhaustivité, que l'on pourra ouvrir le débat concernant la revendication possible (ou non), au niveau européen, de nouvelles « politiques du travail ».

I Le travail en Europe exposé aux risques de la flexibilité

Un modèle d'organisation du travail durablement en crise

Les analyses du groupe d'experts sollicité par l'Union européenne et chargé d'étudier les « transformations du travail en Europe » restent en grande partie valables. Les figures distinctives proposées en 1999 semblent aujourd'hui de plus en plus marquées. L'analyse de la situation du travail en Europe ne peut se faire sans prendre en compte les mécanismes de long terme bouleversant depuis plus de 30 ans un modèle de régulation socio-économique mis en place progressivement depuis le début du XX^{ème} siècle².

On a assisté dans tous les pays, à des rythmes différents, à la remise en cause profonde d'une approche fordiste de la production de biens manufacturés peu diversifiés fondée sur la distinction entre l'exécution et la conception du travail. Celle-ci est d'abord fondée sur l'emploi salarié d'une main d'œuvre souvent peu qualifiée dans le cadre de contrats stables, souvent à durée indéterminée. Le travail est alors d'abord considéré comme masculin, dans le modèle classique de l'ouvrier *breadwinner* garanti par l'institution de mécanismes de négociation sociale, à différentes échelles, entre les entreprises, les syndicats et les États.

Partout en Europe, la flexibilisation du rapport de travail s'exprime dans la variété des contrats et le flou de plus en plus problématique entre la définition du « travail subordonné » et du « travail indépendant ». Or, cette distinction a été le fondement de la construction d'un droit du travail se dégageant des obligations du droit civil afin de reconnaître l'inégalité entre les parties et de protéger la plus faible d'entre elles, c'est-à-dire le travailleur. Dès la création de l'Organisation Internationale du Travail en 1919, le principe de cette protection a été affirmé solennellement au niveau

² Alain SUPPIOT (sous la direction de), *Au-delà de l'emploi. Rapport pour la Commission européenne. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.

international : « Le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article de commerce³ ».

Les systèmes de protection sociale établis notamment après la Seconde Guerre mondiale - il est, bien sûr, impossible d'en reprendre ici la variété de leurs développements historiques entre modèles dits « bismarckiens » et « beveridgiens »- se sont largement construits en réponse et en symbiose avec le développement rapide d'un salariat caractérisé par la négociation de statuts professionnels particuliers. Leurs adaptations aux nouvelles formes de production sont aujourd'hui présentées comme une des solutions pour accompagner le développement de nouvelles formes d'emploi et donc la définition de nouveaux statuts. Nous reviendrons plus loin sur cette question lorsque nous évoquerons le problème de la mise en avant de l'« employabilité » des salariés. Cependant, la redéfinition de cette protection se heurte, bien sûr, à la difficulté générale de concevoir collectivement des normes de travail et de « non-travail ». Ainsi, comment, par exemple, s'accorder sur la signification et la définition des taux de chômage dans un contexte de précarisation croissante des emplois ⁴?

Ces grands modèles de changement ne doivent pas cependant faire croire à des bouleversements complets et à l'émergence de modèles de gestion absolument nouveaux comme voudraient le faire croire certains consultants. Dans l'enquête audiovisuelle présentée ici, des personnes de différents pays témoignent de problèmes bien connus. Ils auraient pu tout aussi bien être évoqués dans les années 1960 ou 1970. Ainsi, Horst Detsch, ouvrier électronicien, évoque la fatigue d'une production où il est le maillon d'une chaîne dont le rythme est difficile à supporter. Il s'inquiète d'une accélération vue comme inéluctable. Malgré un certain progrès, Margrit Moring, technicienne dans l'industrie, rappelle l'écart persistant entre les salaires des hommes et des femmes, et la difficulté pour ces dernières à faire

³ « Traité de Versailles, Partie XIII, Article 427 » in BIT, (ed.), *Dix ans d'Organisation internationale du Travail*, Genève, Bureau International du Travail, 1931, Annexes.

reconnaître leurs compétences professionnelles. Victoria Angulo, travaillant dans une agence de voyage, mime la division des tâches et évoque *les Temps modernes* de Charlie Chaplin non pas dans une grande usine mais dans une petite entreprise de services. Si cette différence de secteurs est significative d'un changement d'époque, son témoignage rappelle aussi la parcellisation des tâches dénoncée par les enquêtes sur la condition ouvrière dans les années 60 ou par de romanciers comme Italo Calvino dénonçant l'absurdité des rythmes alors imposés⁵.

Cependant, de nombreux témoignages de l'enquête soulignent la précarisation particulière des conditions d'emploi en Europe, notamment lors de l'entrée sur le marché du travail. Elle se fait notamment par le passage par des contrats à durée déterminée ou des formes particulières de contrats pour les « jeunes ». C'est ce que montre, par exemple, les résultats de *l'Enquête européenne sur les conditions de travail de 2010* effectuée dans le cadre de la *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail*. Ainsi, 40 % des personnes de moins de 30 ans interrogées ne bénéficiaient pas d'un contrat à durée indéterminée alors que seulement 20% des personnes de 30 à 50 ans étaient dans ce cas. Entre 2005 et 2010, ces proportions ont peu changé. Ces chiffres agrégés cachent, par contre, des différences nationales très marquées notamment liées à la nature des obligations attachées aux contrats de travail. C'est ce que souligne notamment, dans le tableau n°1, la différence, en dehors même des effets néfastes de la crise économique, entre les résultats espagnols et britanniques.

⁴ Voir, par exemple, les travaux de Jérôme GAUTIÉ, « De l'invention du chômage à sa déconstruction », *Genèses*, 46, mars 2002, p. 60-76.

⁵ Symbolique de ces travaux des années 60 est le travail chez Renault du sociologue Alain TOURAINE, *La Conscience ouvrière*, Paris, Le Seuil, 1966. Au même moment, Italo Calvino magnifie la rêverie de l'ouvrier exploité in Italo CALVINO, *Marcovaldo ovvero le stagioni in città*, Torino, Einaudi, 1963.

Tableau n°1 :

De quel type de contrat de travail bénéficiez-vous ? (question Q7)					
		Indéterminée	Déterminée	Intérim	Autres
Union européenne à 27	Moins de 30 ans	60,4%	23,4%	2,8%	13,4%
	30 à 49 ans	84,8%	9,5%	1,0%	4,8%
	50 ans et plus	86,0%	7,3%	,7%	6,0%
	Total	79,7%	12,0%	1,3%	7,0%
Espagne	Moins de 30 ans	42,4%	33,1%	5,6%	18,9%
Grande-Bretagne	Moins de 30 ans	76,0%	8,8%	2,6%	12,6%

Sources, *Enquête européenne sur les conditions de travail 2010*, population employée de plus de quinze ans, enquête par questionnaires en face à face auprès d'un échantillon de 40 000 européens.

L'enquête audiovisuelle permet aussi de bien montrer l'existence d'une zone grise où la limitation des coûts se fait en partie par le contournement des législations sociales et des taxes qu'elles nécessitent.

Juan Manuel Dominguez Foez, travailleur temporaire, est obligé, pour s'en sortir, de travailler au noir. Il rappelle le cercle vicieux que de telles pratiques peuvent constituer. Ces expériences professionnelles ne sont pas reconnues et ne lui permettent pas de trouver un « vrai » travail. Cette fraude aux charges sociales est aussi possible grâce au recours souvent abusif à des travailleurs dits « indépendants ». Robin Simion, publicitaire à Bucarest, énonce bien les difficultés que posent aux travailleurs cette utilisation de contrats « free-lance ». Un salaire minimal est alors complété par des activités non-salariées fluctuantes. Dans ces conditions, il est difficile de concevoir un avenir à long-terme à partir de son

expérience du travail. Un exemple simple en témoigne. Comment alors justifier de revenus suffisants afin d'obtenir un prêt dans une banque ?

Lors de l'enquête, très peu des desiderata concernant le travail évoquent l'importance de l'échelle européenne, ou alors, d'un point de vue négatif, en s'interrogeant sur la compétitivité accrue qu'exige l'insertion dans le marché européen. Les politiques sociales et d'emploi restent certes largement du ressort des Etats. Cependant, dès ses origines, la construction européenne a aussi été pensée comme un moyen de coordonner des politiques du travail au moment de l'ouverture des marchés à la concurrence. Parfois contre les syndicats nationaux, et l'avis des travailleurs, cette Europe a été, souvent sans l'affirmer, une « Europe sociale ». Il ne s'agit pas d'en faire une panacée et de trancher ce débat mais de s'étonner de l'oubli historique de ces développements au moment où partout en Europe se renforcent des mouvements critiquant l'« Europe du marché ».

La tradition et le besoin d'une « Europe du travail » ?

La désarticulation actuelle des modes de travail, et sa durée, fait penser à l'incertitude liée au difficile avènement d'une production et d'une consommation de masse en Europe à partir des années 1910 jusqu'à la Seconde Guerre mondiale. Cette période est marquée par la difficulté d'articuler des logiques de production à des échelles internationales avec de nouvelles formes de contrôle politique et social. Comparaison n'est pas raison, et il ne s'agit pas de se faire peur, mais juste avant la catastrophe de l'Europe des années 1930, il y avait chez de nombreux syndicalistes comme d'ailleurs de chefs d'entreprises, des réflexions sur un rapprochement européen comme la solution à la crise du « processus de production ».

Les déséquilibres économiques et sociaux que révèle la crise économique de 1929 ne peuvent être uniquement traités par les gouvernements nationaux. On envisage alors de favoriser de nouvelles formes de coopération économique et sociale. Ainsi, au début des années 1930, en marge de la Société des Nations, on assiste à l'élaboration

de programmes de grands travaux publics pour lutter contre le chômage et à l'ébauche de ce que pourrait être une « Bourse européenne du Travail » afin de mieux gérer les flux de main d'œuvre. Ces démarches sont vues comme un premier pas vers une « économie organisée » par des négociations tripartites afin de lutter contre la crise économique et préserver le développement des réformes sociales⁶. Ces initiatives ont, bien sûr, échoué mais elles sont restées importantes pour la conception d'un nouvel après-guerre et des programmes sociaux issues des mouvements européens de résistance⁷.

Aussi, l'Europe à Six de la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier a été aussi, en partie, créée pour répondre à ce problème. Les questions de production ont été, dès le début des négociations, liées à la convergence nécessaire des conditions de travail. De ce point de vue, on peut dire que la CECA a été sociale dans le sens où elle a, à différents niveaux, associé l'ouverture des marchés des biens à la volonté de réglementer les conditions d'emploi sur les marchés du travail, notamment au moment de la mise en place des systèmes nationaux de sécurité sociale.

L'historien Lorenzo Mechi a ainsi montré le développement très précoce d'une politique de main d'œuvre au sein de la CECA et de mesures sociales spécifiques concernant les travailleurs migrants⁸. Des années 1940 aux années 1960, l'historien Cédric Guinand a suivi la mise en place concomitante des systèmes de sécurité sociale au sein des pays de la CECA en montrant l'importance des interactions à un niveau européen et international, notamment au sein de l'OIT⁹. Si le « modèle classique du droit du travail » qu'évoque le rapport Supiot est resté très différencié

⁶ Sur ces projets, voir Johann SCHOT et Vincent LAGENDIJK, "Technocratic Internationalism in the Interwar Years: Building Europe on Motorways and Electricity Networks", *Journal of Modern European History*, 2, 2008, p. 196-217.

⁷ Sur cette question de la recherche d'une stabilisation économique, politique et sociale durant les deux après-guerres, voir le livre classique Charles S. MAIER, *In Search of Stability. Explorations in Historical Political Economy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987.

⁸ Voir notamment Lorenzo MECHI, *La costruzione dei diritti sociali nell'Europa a Sei (1950-1972)*", in *Memoria e Ricerca*, n. 14, settembre-dicembre 2003, dedicato a *Grande mercato e diritti sociali nell'Europa del Novecento*, a cura di B. Curli, p. 69-81.

⁹ Voir Cédric GUINAND, *Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und die soziale Sicherheit in Europa (1942-1969)*, Peter Lang, Bern, 2003.

selon les nations, il s'est aussi constitué, dans ses éléments économiques et sociaux, dans le cadre de ces négociations européennes.

Il ne s'agit pas ici de reprendre l'historique des acquis sociaux et les procédures mises en place au niveau institutionnel. Cependant, au moment de ce qu'a été appelé, a posteriori, *le Moment Delors*, la construction d'un véritable « espace salarial européen » a pu être envisagée¹⁰. En effet, le Traité de Maastricht a initié des développements importants en matière sociale. Il a élargi les thématiques de compétence communautaire relevant de la majorité qualifiée (santé et sécurité au travail ; conditions de travail, réintégration des personnes exclues du marché du travail, information et consultation des salariés, égalité entre hommes et femmes). Il permet également aux partenaires sociaux de négocier, au niveau européen, des accords collectifs contraignants. Cet élargissement de compétences devait venir compenser le niveau d'ouverture supplémentaire des marchés et permettre une meilleure régulation, à la fois économique et sociale¹¹.

Cette possibilité d'un rapprochement progressif des conditions de marché et des conditions de travail semble spécifiquement en crise aujourd'hui. Depuis les années 2000, la volonté de mise en concurrence des entreprises et l'intégration progressive des marchés n'ont pas été vraiment accompagnées de la définition d'une politique intégrée en matière de travail à la hauteur de ces changements. Il faut donc s'interroger sur cette possible rupture, ou ce retard, dans la recherche d'un équilibre fragile au sein de la construction européenne. Le patrimoine social de la construction européenne est loin d'être négligeable avec notamment des directives importantes sur la santé et la sécurité au travail. Ces acquis semblent pourtant en partie ignorés des citoyens européens. Lorsque l'Europe est évoquée par les participants à l'enquête, elle représente plus une peur qu'une opportunité.

¹⁰ Claude DIDRY and Arnaud MIAS, *Le Moment Delors. Les Syndicats au cœur de L'Europe sociale*, Peter Lang, Bruxelles, 2005.

¹¹ Je reprends partiellement ici les remarques de Janine GOETSCHY, «Un espace salarial européen est-il en genèse ? » in François VATIN (sous la direction de), *Le Salarial. Théorie, histoire et formes*, La Dispute, Paris, 2007, p. 227-242.

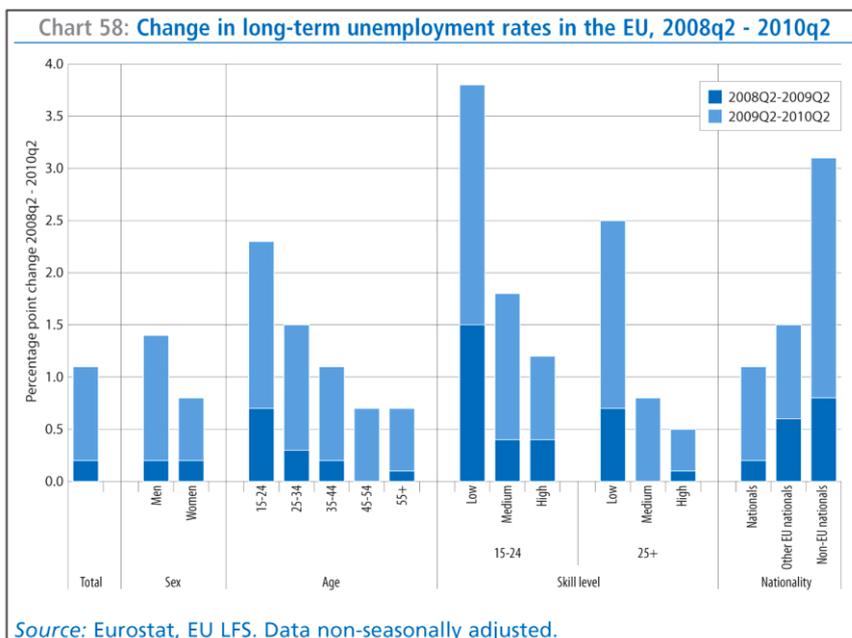
Si Niklot von Bülow, chef de chantier à Berlin, évoque bien la nécessaire mise en place de normes internationales du travail afin de réguler les mouvements de main d'œuvre, son évocation est surtout liée à la difficile recherche d'une productivité accrue au sein du marché européen et même au niveau mondial. Juan Manuel Dominguez Foez voit son avenir au travail en noir, parle de « se battre contre les autres pays », évoque une possible immigration, la nécessité d'apprendre les langues et d'être aussi compétitif que les autres Européens. Ion Vasile, technicien machines-outils, souhaiterait une hausse des salaires mais reconnaît le problème du manque de compétitivité de la Roumanie, et de son usine, par rapport à des pays comme l'Allemagne. Il déplore la disparition d'emplois industriels à cause de l'entrée dans le marché européen.

Estugul Ustuner, ouvrier à Berlin, parle de la concurrence d'immigrés des « pays de l'Est » prêts à travailler pour la moitié de leurs salaires.

Ainsi, la construction européenne apparaît alors comme un vecteur de conflits et un défi difficile à surmonter, notamment pour les travailleurs les moins qualifiés. En cette période de crise, ils ont été plus particulièrement touchés par la forte montée du chômage de longue durée dans l'Europe à 27 entre 2008 et 2010 : près de 4 pour cent d'augmentation pour les travailleurs de moins de 25 ans peu qualifiés.

Graphique n°1 : Evolution du chômage de longue durée à partir la crise économique de 2008.

Tableau repris du *Rapport sur l'emploi en Europe 2010*, seule une version en anglais est aujourd'hui disponible.



La crise récente a mis en lumière la nécessité d'une coordination européenne du point de vue économique et financier, et toutes les critiques et détestations qu'elle peut susciter. Cependant, les mesures sociales prises, plus encore que les autres, ont été largement décidées en ordre dispersé. Alors que suggèrent aujourd'hui vraiment les institutions européennes en ce qui concerne l'avenir du travail en Europe ?

Une stratégie européenne pour l' «emploi » très critiquée

Les travaux de la Commission européenne, et ces reprises partielles (et contestées) par les Etats européens ont été placés sous le signe du néologisme et de l'oxymoron de la « flexicurité ». Il s'agit officiellement d'une « stratégie intégrée visant à améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail¹² ». Elle est cependant très marquée par l'idée d'une « sécurité par l'employabilité ». Dans le cadre de changements rapides dans les modes de production, ce n'est plus le poste de travail qui doit être garanti mais d'abord la capacité à retrouver le plus rapidement possible un emploi. Au lieu de proposer une régulation accrue du

¹² Commission européenne, « Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », Bruxelles, (COM), 2007.

marché du travail, il importe d'accompagner, de sécuriser les transitions entre les emplois afin d'éviter notamment le chômage de longue durée et l'exclusion sociale qui en résulte¹³.

Les spécialistes du droit à du travail, et de nombreux syndicalistes, ont toujours critiqué les présupposés philosophiques et les implications juridiques d'une « main d'œuvre à flexibiliser »¹⁴. Ils ont récemment souligné les déséquilibres des mécanismes mis en œuvre par la Commission. Deux expériences nationales ont été à l'origine de l'importance prise par ce concept : celle des Pays-Bas et du Danemark¹⁵. La démarche de l'Union européenne ne vise pas une uniformisation des pratiques mais, notamment à partir de l'étude de ces modèles, à une harmonisation par le recours à la « méthode ouverte de coordination ». Or, ces procédures ont clairement privilégié les instruments de flexibilité au détriment d'une définition de ce que pourrait être une « sécurité active ». Il est impossible de reprendre ici les différentes critiques de la « flexicurité » et de ses avatars, notamment les positions de la Conférence européenne des syndicats sur ce sujet. Cependant, il semble important d'aborder ce thème afin de souligner la difficulté, à partir de la voie ainsi tracée, de définir, ne serait-ce que l'esquisse, d'une « politique européenne du travail ».

L'idée de « flexicurité », telle que définie par la Commission européenne, est liée à la recherche des « meilleures pratiques » dans les systèmes sociaux européens, avec l'utilisation de modèles de « benchmarking ». Or, de nombreuses études récentes montrent la grande difficulté à comparer l'efficacité de ces mesures en s'en tenant à

¹³ Sur cette approche, Peter AUER et Bernard GAZIER, *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Paris, Flammarion, 2006. Concernant cette vision critique de la flexicurité, je reprends en partie les conclusions de Jean-Marie BONVIN et Pascal VIELLE, « Une flexicurité au service des capacités des citoyens européens », *Revue de l'IRES*, n°63, 2009/4, spécial « Flexicurité, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale », p. 18-33.

¹⁴ Concernant les réactions négatives du monde syndical, M. KEUNE et M. JEPSEN, « Not Balanced and Hardly New: the European Commission's Quest for Flexicurity », Working Paper, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

¹⁵ Plus particulièrement sur le cas hollandais, T. WILTHAGEN et F. TROS, « The concept of « flexisecurity ». a new approach to regulating employment and labour markets », *Transfer, European Review of Labour and Research*, n°2, 2004, p. 166-187. Plus particulièrement Sur le cas danois, H. JORGENSEN et P.K. MADSEN, (eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, Copenhagen, DJOF Publishing, 2007.

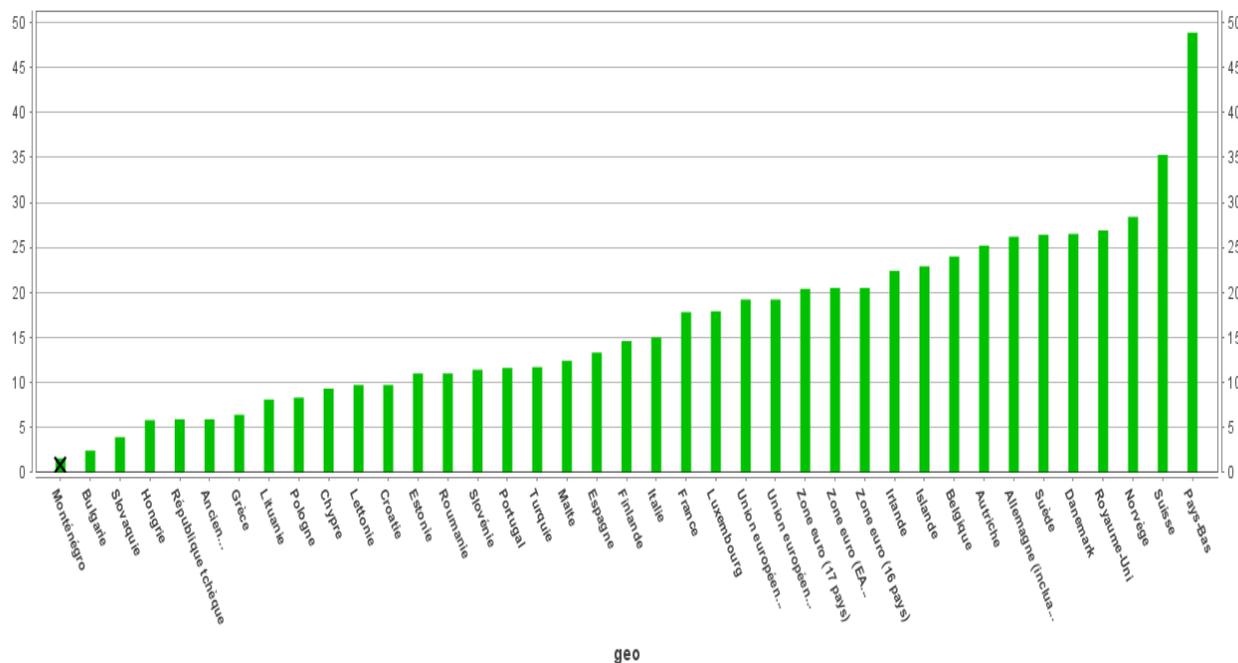
une définition trop simple des conditions d'emploi et à l'objectif d'augmenter le taux d'emploi. Rechercher ce qui fait l'efficacité relative du lien entre protection sociale et emploi, entre flexibilité et sécurité, dans les systèmes sociaux nationaux revient, en fait, à s'interroger de manière beaucoup plus générale sur les questions sociales et la place du travail dans ses sociétés. Réduire une stratégie européenne de convergence à une simple « politique d'emploi » devient alors souvent un prétexte pour la flexibilisation des marchés du travail au niveau national¹⁶.

Les pays présentés comme des modèles (le Danemark et, plus particulièrement, les Pays-Bas) allient aujourd'hui des taux de chômage relativement faibles avec de taux d'emplois partiels supérieurs à la moyenne européenne (voir graphique n°2, à la page suivante). La question n'est pas de critiquer systématiquement les conditions particulières des accords dits « gagnant-gagnant » que proposent les partisans de la flexicurité, dans ses différentes versions, mais de rappeler que ces résultats sont à comprendre dans le cadre de politiques du travail plus globales¹⁷.

¹⁶ Voir Robert SALAIS, « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la stratégie européenne pour l'emploi » in Bénédicte ZIMMERMANN (dir.), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2004, p. 287-331.

¹⁷ Sur cette question, Laurent DUCLOS, « La flexibilité et la question de sécurité adéquates », *Revue de l'IRES*, n°63, 2009/4, spécial « Flexicurité, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale », p. 35-62.

Graphique n°2 : Taux d'emplois partiels en Europe par pays en 2010 (en pourcentage de l'emploi total)



Sources, Eurostat, *Une distinction est faite entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel en fonction de la réponse spontanée donnée par la personne interrogée. Il est impossible de faire une distinction plus exacte entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein, en raison des variations des horaires de travail entre les États membres et les branches professionnelles.*

Une vraie recherche de cette combinaison entre flexibilité et sécurité implique de mobiliser des ressources importantes en termes de protection sociale. Il suppose un investissement de long-terme sur la qualité du travail, l'éducation, la santé, la formation et donc la compétence des travailleurs. Or, l'état des finances de presque tous les pays européens amène à une interrogation sur la capacité financière de telles politiques.

Ainsi, il semble important aujourd'hui d'insister sur la sortie nécessaire d'une logique exclusivement en termes d'emploi afin de revenir à une approche du travail dans un cadre à la fois productif et collectif. N'est-ce donc pas le moment de poser la question et de revendiquer d'autres formes d'action au niveau européen ? A partir de la mise en perspective de cette enquête audiovisuelle, nous allons essayer dans cette

optique de faire quelques remarques concernant l'avenir du travail en Europe afin d'alimenter la discussion.

II Des perspectives européennes pour un travail intégré dans une logique conjointe de développement économique et social ?

Analyser de nouvelles situations de travail

L'attention donnée à une approche abstraite de l'emploi empêche en partie de concevoir une approche de nouvelles formes de travail comme des « actes productifs ». Qu'est-ce que travailler aujourd'hui, c'est-à-dire aussi, comment produit-on et que produit-on ? Le travail contemporain est dit « abstrait » et « intellectuel ». Il est me plus souvent « tertiaire » et pourtant « productif », c'est à dire qu'il met en jeu notre environnement et le modifie. Cependant, nous avons du mal à le représenter et à reconnaître les implications d'un travail à la fois dématérialisé et déstabilisé. De nombreuses études, notamment de sociologues, au plus près de situations de travail difficiles, ont pourtant montré l'inventivité individuelle et collective face à ces exigences en termes de production¹⁸.

Pour la plupart des travailleurs interrogés, le travail est, d'abord et avant, tout un moyen de gagner leur vie. Il peut et il est souvent une source de souffrances et d'inquiétudes. Cependant, même dans des conditions précaires, on décèle aussi la fierté de produire des choses quelles soient matérielles ou abstraites. Dans un domaine et dans des conditions de travail très différentes, Pablo Egea Palomares est fier aussi de sa créativité en tant que designer graphique. Il travaille sans chef et gère lui-même ses contrats. Il lie son inventivité à cette indépendance mais il en paie le prix fort. Il ne peut rien prévoir et bénéficie d'aucune protection. Cette situation ne paraît pas viable à moyen-terme mais il peut aussi l'envisager comme un moment

¹⁸ Voir, par exemple, les travaux de Nicolas DODIER, *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisée*, Paris, Métailié, 1995.

particulier de sa carrière lui permettant, plus tard, de pouvoir prétendre à autre chose. De même, le publicitaire, Robert Simion à Bucarest, ou encore, Harry Rigall, chargé de marketing à Londres, reconnaissent sacrifier une certaine sécurité afin de travailler dans des domaines qui leur plaisent et où ils peuvent exercer une certaine créativité face à des demandes variées.

Il ne s'agit pas, bien sûr, d'assimiler complètement des formes de précarisation avec la recherche d'une forme de liberté. Les situations difficiles de travail, et le manque de ressources, dénoncés par Laura Montoro Lopez, caissière de supermarché à Madrid, ou d'Iraida del Valle-Iturriaga, serveuse dans un restaurant, ne peuvent être assimilés aux exemples précédents. Cependant, un enjeu fondamental de la réforme des systèmes de protection sociale, et de la recherche de ce lien entre flexibilité et sécurité, est la prise en compte de la variété de ces situations tout en ménageant cette espace de liberté qui peut donner à la fois du sens au travail accompli, à un niveau personnel ou collectif, permettre une forme d'engagement et être producteur de nouvelles richesses¹⁹.

Les études microsociologiques au plus près des modes de travail se résument difficilement à des schémas trop simples en termes d'« employabilité ». Cependant, elles peuvent ouvrir la voie à la lutte pour une meilleure reconnaissance des compétences acquises, à l'identification de nouveaux besoins de formation professionnelle et à la mise en valeur de logiques de groupes allant à l'encontre d'une vision d'un travail, notamment « non qualifié », échangeable, malléable, à traiter en

¹⁹ Sur cette question générale, Jean-Marie BONVIN, « Capacités et démocratie », in J. DEMUNCK, B. ZIMMERMANN (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au de-là du libéralisme*, Paris, *Raisons Pratiques*, n°18, Editions de l'EHESS, 2008.

termes de flux²⁰. Ce retour au plus près de la production permet, par contre, aussi d'insister sur les risques inhérents à certaines formes de précarisation en soulignant particulièrement les problèmes persistants de la pénibilité, des accidents du travail et des maladies professionnelles. En effet, les dernières statistiques européennes montrent que la tertiarisation des tâches ne rend qu'un peu moins difficiles les conditions de travail. Les troubles observés sont différents et encore mal reconnus mais ils existent bel et bien. Le contrôle des risques et de l'application des réglementations est, par ailleurs, souvent mis en défaut par la multiplication des contrats de sous-traitance.

D'après les travaux de la *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail* à partir de l'*Enquête européenne sur les conditions de travail*, les travailleurs européens continuent de faire des efforts physiques ou de subir des contraintes dans les mêmes proportions qu'il y a 20 ans.

Ces chiffres restent relativement élevés. Elles cachent de fortes disparités mais indiquent clairement la persistance d'une pénibilité importante même dans les emplois de services :

Tableau n°2 :

Votre travail implique-t-il des positions douloureuses ou fatigantes? (Q24A) - (Presque) tout le temps.				
Année		2000	2005	2010
EU27	Industrie	24.8	22.3	21.7
	Services	15.5	12.5	13.2
	Total	19.0	15.8	15.7

Sources, Enquête européenne sur les conditions de travail 2010, *population employée de plus de quinze ans, enquête par questionnaires en face à face auprès d'un échantillon de 40 000 européens.*

²⁰ Voir le travail sur des groupements d'employeurs de Bénédicte ZIMMERMANN, *Ce que travailler veut dire. Une Sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, 2011.

Il est impossible dans cette petite étude de rapporter toutes les initiatives allant dans ce sens mais d'indiquer qu'il doit être possible d'abord, à partir de cette analyse du bas vers le haut, de réfléchir et de négocier, à différentes échelles, une articulation plus adaptée entre conditions de travail et protection sociale, et alors la reconnaissance des « parcours » et des « capacités » professionnels. Cependant, ce processus ne peut se faire, il me semble, que conjointement à une réflexion sur la revendication de nouvelles normes de travail et même la reprise de revendications plus générales, au niveau européen, en termes de conditions de vie.

Une solidarité dans la recherche de nouveaux droits et de nouvelles protections ?

Les entretiens avec ces salariés pointent une solidarité dans et par leur travail, non seulement dans le cadre de leur activité et sur leur lieu de travail mais aussi, plus généralement, avec la volonté de participer à une œuvre collective et de contribuer à l'établissement d'une forme de bien commun. Luminita Olteanu, assistante sociale à Bragov, insiste sur la satisfaction d'aider les autres. Elle a choisi un métier moins bien payé mais où elle se sent utile. Elle cherche une reconnaissance collective, une « chaleur humaine ». Carolina Jiminez Marugan, employée de services à la personne à Leganes fait un travail éprouvant physiquement et psychologiquement. Elle aide à domicile les personnes âgées. Cependant, elle aime ce travail car elle en voit concrètement l'utilité. Il répond aux besoins d'une société vieillissante confrontée aux problèmes de la dépendance de personnes ne pouvant plus compter sur les formes traditionnelles de solidarités familiales.

Cependant, cette approche du travail n'est pas seulement liée à une sorte de vocation mais s'articule aussi avec la revendication de domaines particuliers où la logique de flexibilité, en partie imposée par les modes de production, ne peut et ne doit pas s'appliquer. Ainsi, Ewa Okon-Rocha, médecin psychiatre dans un hôpital public à Londres, dénonce le manque de moyens chronique du système de santé et souligne l'attractivité d'un secteur privé mettant en péril l'idée d'un accès égalitaire aux

meilleurs soins. Ces entretiens s'inscrivent, bien sûr, dans une logique de défense des services publics et des statuts professionnels qui y sont liés. Cependant, ils peuvent aussi être analysés dans le cadre de la préservation de ce que l'on pourrait définir comme des « biens collectifs » : la Santé, l'Éducation, la Culture. Loin de les considérer comme séparés des logiques productives, on peut aussi les voir comme déterminant à moyen terme à la fois les capacités professionnelles de chacun et les transformations de formes d'organisation collectives.

Cette reconnaissance appelle une prise en charge collective de ces problématiques. La question posée alors n'est pas celle d'une « disparition de l'emploi » ou d'une « fin du travail » mais la possibilité de suivre et de sécuriser des individus considérés comme les acteurs contraints de « parcours professionnels » insérés dans des logiques collectives. Cette démarche ne peut s'effectuer sans une réflexion sur les conditions concrètes de la production de différents produits et les difficultés inhérentes, à différentes échelles, à modifier les conditions de travail. C'est aujourd'hui la base des réflexions et des négociations de nombreux syndicats européens sur la question d'une « sécurité sociale professionnelle ²¹».

Il est, bien sûr, impossible dans le cadre de l'étude de résumer les réformes en cours ou envisagées dans le cadre des différents systèmes de protection sociale. Cependant, on voit notamment une certaine évolution du droit du travail en Europe concernant non pas simplement la reconnaissance de « parcours professionnels » mais la garantie de « capacités professionnelles ». Ainsi, la loi française, et la Cour de

²¹ Voir, par exemple, dans le cas de la CGT, Jean-Christophe LE DUIGOU, « La sécurité professionnelle. Une utopie réaliste », *Analyses et documents économiques*, n°98, février 2005, p. 44-49.

Cassation, ont ainsi récemment consacré l'obligation pour l'employeur de veiller au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi²².

Bénédicte Zimmermann a montré, en étudiant des formes extrêmement flexibles d'organisation du travail, l'importance de la mobilisation de références communes pour la mise en œuvre concrète de la production²³. Dans ce cadre, elle s'appuie sur la définition d'Amartya Sen d'une approche par les « capacités ». Pour lui, la capacité renvoie au pouvoir de réaliser ou d'être ce à quoi on accorde de la valeur. Elle ne s'inscrit pas simplement dans une logique individuelle de réalisation de soi mais aussi dans des formes sociales particulières devant permettre ce qu'il appelle une « liberté substantielle »²⁴.

Dans cette optique, l'accompagnement des changements de l'organisation du travail est insuffisant. Prendre en compte la question des « capacités » amène plus fondamentalement à s'interroger sur les conditions de la reconnaissance et de l'établissement de nouvelles formes de solidarité en adoptant une définition large de ce qu'est le travail. Cela implique de réfléchir, à différentes échelles, dans l'espace et dans le temps, à la négociation d'un processus conjoint de développement économique et social.

Ainsi, à l'envers de l'« employabilité » imposée par un marché conçu comme autorégulé, on peut mettre en avant la possibilité de changements dans l'organisation du travail et son articulation avec la revendication de nouveaux « droits sociaux ». Une telle ambition a une dimension normative fondamentale. Peut-elle, doit-elle, être envisagée comme un problème européen ? N'est-il pas

²² Sur ces questions d'un point de vue plus général, Simon DEAKIN et Alain Supiot (ed.), *Capacitas ? Contract Law and the Institutionnal preconditions of a Market Economy*, Hart, 2009. Sur l'analyse de la jurisprudence, Alain SUPIOT, *L'esprit de Philadelphie*, op.cit., p. 139.

²³ Bénédicte ZIMMERMANN, op.cit.. *Ce que travailler veut dire. Une Sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, 2011.

²⁴ Voir notamment Amartya SEN, « Capacity and well-being » in Martha NUSSBAUM et Amartya SEN, (ed.), *The Quality of Life*, Oxford, Oxford University Press, 1993.

crucial non pas d'évoquer seulement ces thèmes dans un cadre européen, mais, dans l'avenir, de penser cette solidarité à l'échelle européenne ²⁵?

Revendiquer une « justice sociale » à l'échelle européenne ?

Les travaux de la Commission européenne proposent face aux transformations du travail une approche en termes d'adaptation des travailleurs à ces nouvelles conditions en développant des systèmes de sécurité sociale dits « modernes ». Une définition plus ambitieuse en termes de « parcours » et de « capacités », associant logiques professionnelles et mobilisations productives, ne peut être fondée que sur une définition beaucoup plus large des objectifs européens en matière sociale.

La crise économique commencée en 2008 a dégradé la situation de l'emploi dans la plupart des pays européens. Lorsque les taux de chômage n'ont pas augmenté de manière importante, cela est souvent dû au recours forcé ou à la négociation de formes de temps partiel, généralement au niveau des branches. Ces politiques de sauvegarde n'ont fait l'objet que de peu de concertations au niveau européen. Ces domaines sont largement vus comme spécifiquement nationaux mais la crise économique est aujourd'hui souvent présentée comme, en partie, due aux politiques de « déréglementation » initiées à Bruxelles. Les institutions européennes sont alors présentées comme le cheval de Troie de la « mondialisation libérale ». Cette séparation des niveaux nationaux et européens n'a pas vraiment de sens lorsque l'on connaît le fonctionnement, et le développement historique, de ces institutions. Cependant, il semble qu'il y ait urgence à redéfinir un agenda européen propre à répondre à ces interrogations et à ces peurs. Les personnalités qui ont pensé la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier n'étaient pas simplement animées par la volonté d'ouvrir les marchés et d'en gérer les conséquences sociales. Elles étaient aussi marquées par les idéaux de la Résistance et par la proclamation

²⁵ Sur les difficultés de son utilisation et, d'une certaine manière, la reformulation de cette notion dans un cadre européen, Robert SALAIS, « Capacités, base informationnelle et démocratie libérale. Le (contre) exemple de l'action publique européenne » in J. DEMUNCK, B. ZIMMERMANN (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au de-là du libéralisme*, Paris, *Raisons Pratiques*, n°18, Editions de l'EHESS, 2008, p. 297-329.

des « droits sociaux » au sortir de la Seconde Guerre mondiale. Je pense, bien sûr, ici à « l'Esprit » de la Déclaration de Philadelphie adoptée en 1944 par l'Organisation Internationale du Travail mais aussi à l'inscription dans certaines constitutions européennes d'un « Droit au travail ».

Il ne s'agit pas de revendiquer des concepts abstraits ou de rester dans la nostalgie des combats gagnés dans les années 1940 ou des compromis passés dans les années 1950 mais de reposer la question des bases de l'action collective concernant le travail et les conditions de vie des travailleurs. Dans l'optique de ce qu'essaye défendre l'OIT au niveau international, que signifie véritablement, au niveau européen, la garantie d'un « travail décent » ?

Face à cette question fondamentale, les réponses de principe sont, bien sûr, très difficiles à élaborer, les différences économiques et sociales entre les pays étant exaltées par les conséquences de la crise. Cependant, les transformations du travail et de la protection sociale appellent une réflexion européenne sur les déterminants de la « justice sociale » en termes de salaires, mais aussi, plus précisément, de santé, de logement, d'éducation et de mobilité. Or, alors que la crise souligne cruellement les enjeux européens de la déstabilisation des marchés du travail, les débats restent largement nationaux.

Comment donner une visibilité à des discussions liant des mobilisations et des négociations locales avec des problèmes plus généraux identifiés, par les syndicats, au niveau européen ? N'y a-t-il pas, dans cette optique, de nouvelles formes de mobilisation à inventer ? Dans l'avenir, et dès aujourd'hui, l'important n'est-il et ne sera-t-il pas de lier l'élaboration de « politiques du travail » au développement des attributs d'une « citoyenneté européenne » ?

Etude réalisée par Thomas Cayet

27 rue de la Rochefoucauld 75009 Paris - tel : 01 49 54 87 87 - fax : 01 49 54 87 89
campana.eleb@wanadoo.fr

