

Ch. 2 / Dossier 5 / Débat n°2

TES2 – 2006-2007 – Koeberlé – marjorie.galy@wanadoo.fr

Faut-il encore accroître la flexibilité ? Un débat entre salariés et employeurs...

Document 1

Les entreprises et les salariés américains semblent avoir davantage bénéficié des avancées récentes dans la technologie de l'information que leurs homologues en Europe ou au Japon. [...] Les marchés du travail de ces économies, relativement peu flexibles, et donc plus coûteux, semblent constituer une part significative de l'explication. [...] Parce que nos coûts de licenciement sont plus faibles, les coûts potentiels de l'embauche et les risques associés avec l'augmentation de l'emploi sont moindres. Le résultat [...] a été [...] un déclin spectaculaire du taux de chômage américain dans les années récentes. ■

Alan Greenspan, président de la Réserve fédérale américaine, 11 juillet 2000, cité par Ioana Marinescu, *Les éconoclastes*, Petit bréviaire des idées reçues en économie, La Découverte, « Cahiers libres », 2003.

Document 2

Le marché du travail [...] est devenu d'une flexibilité très forte, en particulier grâce au recours massif à l'intérim. [...] Ces postes de travail, vite créés, vite supprimés, ont le mérite, aux yeux des entreprises, d'assurer quasiment sans délai l'ajustement des effectifs aux fluctuations du marché. [...] Mais outre le coût social élevé, l'accroissement de la précarité notamment la généralisation de cette forme de flexibilité a pour effet de rendre l'économie française beaucoup plus cyclique. Réduire, voire supprimer le nombre d'intérimaires revient à diminuer les coûts de l'entreprise, mais aussi les revenus des salariés concernés et à augmenter immédiatement le nombre de demandeurs d'emploi.

Source : Denis Clerc, « reprise attendue dans la zone euro », Alternatives économiques, Hors-série n° 52, 2^{ème} trimestre 2002.

Document 3 : Rigueur de la réglementation de l'emploi à la fin des années 90

	Rigueur de la réglementation (*)	Ancienneté dans l'emploi en nombre d'années (1998)	Part des emplois de moins d'un an dans l'emploi total (en %)	Part moyenne des chômeurs de moins d'un mois dans la population active. (1999/1995)	Part des chômeurs de plus d'un an dans le chômage total.
Grèce	3,5	13,2	9,6	0,5	54,9
France	2,8	11,3	14,3	0,5	40,3
Allemagne	2,6	10,4	14,3	0,6	51,7
Suède	2,6	11,9	13,4	1,5	30,1
Pays-Bas	2,2	9,4	14,9	0,2	43,5
Danemark	1,5	8,5	22,0	1,4	20,5
Royaume-Uni	0,9	8,2	19,9	0,9	29,8
Etats-Unis	0,7	6,6	27,8	1,9	6,8

Source: Olivier Passet, « Modèle américain, versus modèle européen », Les Cahiers français, n° 304, 2001. (*) La rigueur de la réglementation est cotée par ordre croissant sur une échelle allant de 0 à 6.

Document 4 : Les risques d'exclusion de la nouvelle organisation du travail

L'entreprise, source, de la richesse nationale, école de la réussite, modèle d'efficacité et de compétitivité, sans doute. Mais il faut ajouter que l'entreprise fonctionne, aussi comme une machine à vulnérabiliser, et même comme une « machine à exclure ». Et cela doublement. Au sein de l'entreprise elle-même, la course à l'efficacité et à la compétitivité entraîne la déqualification des moins aptes. [...] Lorsque, dans le cadre de la recherche de la « flexibilité interne », l'entreprise, entend adapter les qualifications des travailleurs aux transformations technologiques, la formation permanente peut fonctionner comme une sélection permanente. Le résultat est l'invalidation des « travailleurs vieillissants », trop âgés ou pas assez formés pour être recyclés, mais trop jeunes pour bénéficier de la retraite. [...]

Mais l'entreprise faillit également à sa fonction intégratrice en direction des jeunes. En haussant le niveau des qualifications requises à l'entrée, elle démonétarise une force de travail avant même qu'elle ait commencé à servir. Ainsi, des jeunes, qui il y a vingt ans auraient été intégrés sans problème à la production, se trouvent condamnés à errer de stage en stage ou d'un petit boulot à l'autre. Car l'exigence de qualification ne correspond pas toujours à des impératifs techniques. Nombre d'entreprises ont tendance à se prémunir contre, de futurs changements technologiques en embauchant des jeunes surqualifiés, y compris dans des secteurs à statut peu valorisé. [...] Il en résulte une démotivation et un accroissement de la mobilité-précarité. [...] Il en résulte surtout que les jeunes réellement non qualifiés risquent de n'avoir plus aucune alternative au chômage, puisque les places qu'ils pourraient occuper sont prises par plus qualifiés qu'eux. [...]

Il serait injuste de faire porter à l'entreprise toute la responsabilité de cette situation. Son rôle est bien de maîtriser les changements technologiques et de se plier aux exigences nouvelles du marché. [...] Or, dans les transformations en cours, une adhésion au premier degré aux exigences immédiates de la rentabilité, peut se révéler à terme contre-productive pour l'entreprise elle-même. On peut donc souhaiter une gestion intelligente, de ces impératifs par l'entreprise.

Robert CASTEL, Les métamorphoses de la question sociale, Fayard, 1996.

Document 5

Difficultés en vue pour certains candidats à l'accession à la propriété. Selon le courtier en prêt immobilier Meilleurtaux, les salariés titulaires d'un CNE (contrat de nouvelle embauche) risquent de rencontrer des obstacles pour obtenir un financement à crédit. Comme avec ce nouveau type de contrat de travail, une entreprise peut se séparer d'eux, sans avoir à motiver sa décision pendant les deux premières années, ces futurs emprunteurs ne présentent guère de pérennité des revenus, aux yeux des établissements financiers. Or c'est l'un des deux critères essentiels sur lesquels se basent ces professionnels du financement, pour accorder un prêt immobilier. L'autre critère est constitué par le niveau d'endettement, c'est-à-dire la part des revenus consacrés par le couple au remboursement de son prêt. Pour qu'un couple puisse boucler son dossier de financement, mieux vaut que le titulaire d'un CNE soit le conjoint d'un salarié en CDI (contrat à durée indéterminée), ayant terminé sa période d'essai. Mais la présence d'un seul salarié en CNE dans un couple, ne permettra pas d'obtenir un crédit. Une fois l'emprunteur en CNE accepté, les établissements financiers risquent de ne prendre en compte que la moitié de ses revenus, pour déterminer la solvabilité du couple. Et si le niveau de ses revenus n'est pas suffisant, il faudra qu'un proche se porte caution.

Les Echos, 31/08/2005, M.D.

Doc . 6 Améliorer le fonctionnement du marché du travail

Recommandations	Mesures 2002-2003
<p>Accroître la flexibilité des coûts salariaux et de main-d'œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renoncement à la pratique de l'extension administrative des accords salariaux sectoriels. - Poursuite de la réduction générale des coûts de main-d'œuvre non salariaux pour les bas salaires. - Indexer le SMIC sur les prix à la consommation et pas sur les salaires. 	<ul style="list-style-type: none"> - Majoration du SMIC par indexation sur le seul indice des prix, sans référence au salaire horaire de base ouvrier (mesure provisoire²). - Réduction des charges patronales étendue aux salaires inférieurs à 1,7 SMIC sans nécessité d'un accord de réduction du temps de travail.
<p>Réformer les systèmes d'indemnisation du chômage et les prestations connexes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduction des durées maximales et des taux de compensation des prestations pour les chômeurs de longue durée. - Durcissement des contrôles de la recherche effective d'un emploi et des sanctions le cas échéant. - Limiter les trappes à chômage et/ou à pauvreté. - Poursuivre la réduction des programmes de préretraites. 	<ul style="list-style-type: none"> - 6 mois de cotisation (contre 4 auparavant) au cours des 22 derniers mois pour être indemnisé durant 3 mois. Pour ceux qui ont travaillé 14 mois ou plus, durée d'indemnisation ramenée à 23 mois (contre 30 à 40 selon les cas, auparavant).
<p>Réformer les dispositifs relatifs à la sécurité de l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduction des restrictions applicables aux licenciements collectifs. - Assouplissement des restrictions concernant le renouvellement des contrats à durée déterminée. Introduire des CDD de 5 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises ne sont plus obligées de négocier des accords de réduction du temps de travail avant tout licenciement collectif, ni d'informer le comité d'entreprise des décisions ayant des incidences sur l'emploi. Les inspecteurs du travail ne pourront plus présenter de propositions pour compléter ou modifier les « plans de sauvegarde de l'emploi » (mesures provisoires²). - Diminution de l'indemnité de précarité pour les emplois précaires (- 40 %).
<p>Accroître la flexibilité du temps de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assouplir le passage aux 35 heures en particulier pour les PME. - Accélération de l'annulation du temps de travail. - Réduction des incitations à l'offre d'emplois à temps partiel. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le contingent annuel d'heures supplémentaires passe à 180 heures (contre 120). Les majorations salariales peuvent diminuer à 10 % si accord de branche (un seul syndicat peut signer). - Retour à la semaine officielle de 41 heures dans l'hôtellerie et la restauration. - Annualisation du temps de travail possible sans accord sur les 35 heures.

source : Manuel Nathan Terminale ES, 2003.

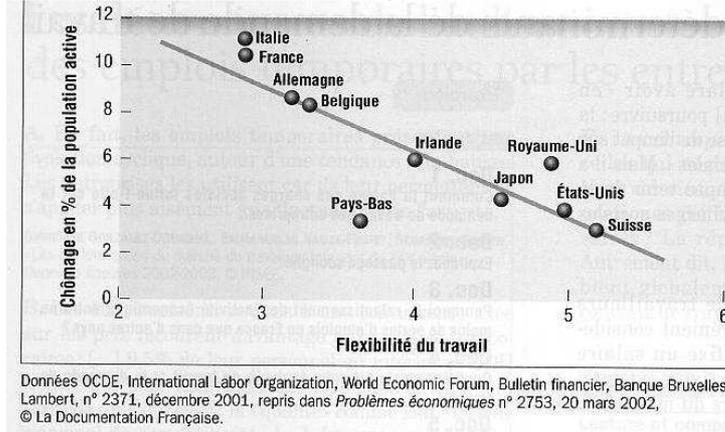
Document 7

Le raisonnement est simple : il suffirait de fluidifier le marché du travail pour que la courbe des demandeurs d'emploi baisse : échelle des salaires plus large, abaissement du salaire minimum et des minima sociaux, assouplissement de la législation du travail, allègement des contraintes liées au temps de travail et à sa durée.

A-t-on pu faire la preuve d'un lien mécanique entre taux de chômage et flexibilité du marché du travail ? [...] « On peut dire qu'un certain consensus s'est dégagé pour reconnaître le peu d'impact de la réglementation sur le niveau absolu du chômage et de l'emploi » estime Olivier Passet du commissariat au plan. *A contrario* la plupart des spécialistes s'accordent pour attribuer des effets négatifs à une trop grande protection de l'emploi. « Cette protection peut avoir des effets pervers par tranches d'âges : accroître le coût des licenciements des plus de 55 ans complique leur recrutement, voire pénalise ceux de 50 ans » explique Etienne Wasmer, professeur en économie du travail. Autre point à prendre en compte, les pays « libéraux » ne sont pas les seuls à avoir de bons taux d'emploi. Le Danemark, les Pays-Bas, la Norvège ou encore la Suède font partie des premiers du classement, tout en ayant conservé une bonne dose de protection sociale.

Sources : Catherine ROLLOT, « Cette flexibilité qui résoudrait tout et dont on ignore beaucoup les effets », Le Monde, mardi 22 juin 2004.

Document 8 : Flexibilité et chômage



Document 9 : L'émergence des travailleurs pauvres

[...] Mais le fait de travailler ne protège pas nécessairement de la pauvreté, car les activités faiblement rémunérées se sont développées au cours des dernières années avec la montée des C.D.D. (contrats à durée déterminée), de l'intérim et du temps partiel subi. Le phénomène a d'ailleurs favorisé l'émergence d'une nouvelle catégorie sociale : les *working poor*, ou travailleurs pauvres. En 1997, 1,2 million de personnes étaient en dessous du seuil de pauvreté alors qu'elles exerçaient une activité professionnelle. Parmi elles, il y avait des "indépendants" gagnant chichement leur vie (petits agriculteurs, artisans, commerçants...), des personnes qui ont alterné chômage et emploi, et des salariés ayant travaillé tout au long de l'année (souvent leur conjoint ne travaille pas, ils ont plusieurs enfants et touchent peu de prestations).[...]

Source : Le Monde du 10 mars 2002, Bertrand Bissuel.

Document 10 : La baisse des salaires ne peut résorber le chômage

L'approche keynésienne considère qu'il est illusoire de penser que les salaires nominaux peuvent baisser (on imagine aisément pourquoi) et, surtout, le déterminant fondamental du niveau de l'emploi n'est pas le coût du travail, mais la demande de biens et de produits adressée aux entreprises (la « *demande effective* »). Si les entreprises ont des commandes à satisfaire, elles embaucheront pour atteindre le niveau de production requis pour y répondre., quel que soit (ou presque) le niveau de salaire. À l'inverse, si elles ont des perspectives de vente non conformes à leurs attentes, elles n'embaucheront pas - quand bien même le niveau des salaires diminuerait. En poussant plus loin l'analyse, la baisse du salaire - conçue par les néo-classiques comme une solution pour le retour à l'équilibre du marché du travail - conduit, dans le modèle keynésien, à un amoindrissement de la demande solvable et, donc, à une aggravation du chômage. Les travailleurs disposant de revenus inférieurs, ils consomment moins et les commandes adressées aux entreprises diminuent.

La rupture qu'a apportée J.M. Keynes par rapport à la vision néoclassique vient donc de ce qu'il lie le marché du travail à celui des biens et qu'il fonde son analyse du chômage, sur l'analyse du circuit économique global [...]. C'est le niveau de production, qui dépend lui-même du niveau de la demande, solvable [de consommation, d'investissement, dépense publique] qui détermine les revenus, il existe, donc un cercle vicieux contre lequel il faut lutter : le chômage tarit les revenus ; la demande adressée aux entreprises faiblit ; les entreprises adaptent leur production à cette demande atone ; elles distribuent moins revenus etc.

Robert HOLCMAN, Le chômage, mécanismes économiques, conséquences sociales et humaines, a Documentation Française, 1997, p.13

Document 11 : Protection de l'emploi ?

[...] la flexibilité du marché du travail est un concept flou. On peut ainsi en distinguer quatre formes : la flexibilité horaire, la flexibilité des salaires, la flexibilité des contrats de travail et, enfin, la flexibilité fonctionnelle qui suppose qu'un seul salarié puisse accomplir plusieurs tâches différentes. Ici, nous nous intéressons essentiellement à la flexibilité des contrats de travail, à savoir la possibilité pour l'entreprise de se séparer de son salarié à peu de frais. La protection de l'emploi, qui va à l'encontre de ce type de flexibilité en augmentant les coûts de la séparation est couramment

accusée d'être cause de chômage ; les coûts de licenciement, censés protéger du chômage, contribueraient en fait à l'accroître, parce qu'ils décourageraient les entreprises d'embaucher. Il faudrait donc que les pays européens suivent le modèle américain et renoncent à la réglementation « rigide » de la rupture du contrat de travail. C'est pourquoi la Commission européenne recommande aux Etats membres d'envisager l'introduction dans leur droit du travail de contrats « adaptables », du type contrat à durée déterminée.

Ioana Marinescu, Ibid, in *Nouveau manuel de SES, Terminale, a Découverte*, 2003, page 192.

Document 12 : Flexibilité et efficacité économique

Selon la théorie libérale, la flexibilité devrait permettre au travail et au capital de se déplacer rapidement dans les branches où ils seraient utilisés d'une façon plus efficace pour la collectivité. Pourquoi, en effet, maintenir des travailleurs dans des secteurs en déclin alors que des activités liées aux nouvelles technologies cherchent du personnel afin de se développer ? La croissance de ces branches pourrait alors être suffisante pour créer plus d'emplois qu'il en serait perdu dans celles dont la progression est achevée dans les pays développés. Dans ces conditions, la flexibilité peut être porteuse d'emplois et de croissance économique. Telle a été la situation des États-Unis (un pays réputé pour sa flexibilité-) sur la période 1992-2000 puisque le PIB y a augmenté de 38%, ramenant le taux de chômage à 4 % en l'an 2000. De tels résultats n'étaient pourtant pas acquis d'avance. Une plus grande flexibilité, en effet, pénalise la croissance lorsqu'elle accroît la précarité des revenus et fragilise la demande de biens ou de services, où lorsque l'augmentation des inégalités empêche une partie de la main-d'œuvre privée d'emploi d'accéder à la formation qui lui permettra de retravailler. Les États-Unis ont certes connu une augmentation des inégalités mais les effets récessifs de cette évolution ont été évités en stimulant la demande par une politique monétaire favorable à l'activité et en trouvant à l'étranger la main-d'œuvre qualifiée qui lui manquait. Les chômeurs privés de formation ont, quant à eux, retrouvé au travail grâce au développement des emplois peu ou pas qualifiés (vendeurs, caissiers, femmes de ménage, etc.) qui accompagne celui de la société de service aux États-Unis.

Gilles Renouard, Bréal, 2002.

Document 13 : La flexicurité et l'exemple danois

La contraction de flexibilité et sécurité est fréquemment employée pour désigner un système social conjuguant une grande facilité de licenciement pour les entreprises (flexibilité) à des indemnités longues et importantes pour les salariés licenciés (sécurité). [...] Le modèle danois de flexicurité repose sur six piliers :

- Centralisation des organismes de l'emploi et de l'aide sociale sous un seul ministère ;
- Code du travail très allégé, très peu d'interventions de l'État dans la législation ;
- Licenciement très facile pour les entreprises ;

- Dialogue social développé entre patronat et syndicats puissants ;

- Prise en charge des salariés par l'État en cas de chômage dans des conditions avantageuses ;

- Fortes incitations à reprendre un emploi pour le chômeur (obligations de formation, suivi, sanctions financières...)

Ces mesures ayant été adoptées au Danemark, elles semblent avoir contribué à atteindre une situation de quasi plein emploi. Ainsi, le taux de chômage danois en 2005 était de 5%, contre 4,6% au Royaume-Uni et 9,8% en France. [...]

Source : <http://fr.wikipedia.org/wiki/Flexs%C3%A9curit%C3%A9>

① **Stabilotez en rouges les arguments ou informations qui remettent en cause les bienfaits de la flexibilité (point de vue des salariés) et en vert, les arguments ou informations qui confortent les bienfaits de la flexibilité (point de vue des employeurs).**

② **Sur un page A4 entière construisez un tableau (2 colonnes) synthétisant ces arguments et informations (n'oubliez pas d'y noter quelques ordres de grandeur utiles pendant le débat).**