

# PRECARITE DE LA CITOYENNETE DANS L'ENTREPRISE

Modeste approche socio-économique du travail précaire, rapide passage par le DROIT DU TRAVAIL.

1991: il était une fois encore, la FRANCE... Mais aussi la construction de la communauté économique européenne pour 1993. CIEL! L'économie mouvante et internationalisée, drapée du manteau noir de ses exigences, brandissait l'étendard de la FLEXIBILITE!...

## ... ET DIEU CREA LE CHOMAGE ET LE TRAVAIL PRECAIRE.

«La capacité d'adaptation aux fluctuations de la demande, la possibilité de mener à bien en temps utile des restructurations industrielles ou des changements technologiques sont apparues comme des nécessités impérieuses (...)- J.P. SOISSON (1).

Toutefois, «à mesure que le travail salarié s'éloigne du Taylorisme, à la suite de l'introduction des nouvelles technologies, c'est l'entreprise elle-même qui se taylorise. C'est à dire qu'elle tend à se découper, au nom de la division des tâches, ou à se scinder en autant de fonctions précises, théoriquement indépendantes les unes des autres. Les inspecteurs du travail, qui sont confrontés à cette nouvelle réalité, en viennent à parler de l'entreprise éclatée (...) l'entreprise en miettes» - A. LEBAUBE (2) Le Monde avril 91.

## LA FRANCE AU SEIN DE L'EUROPE

Les chiffres du travail précaire

«Si l'Europe est largement convertie à la flexibilité externe, la France n'affiche que 6 à 7% de salariés sous statut précaire alors que la C.E.E. en compte en moyenne 9.6% en 88. Loin derrière l'Espagne, le Portugal ou la Grèce qui avoisinent les 20%. Derrière également l'Allemagne Fédérale (de 88), le Danemark, l'Irlande ou les Pays Bas où le travail précaire pèse entre 9 à 11%.

L'intérim est en pleine expansion dans la C.E.E.: 1 à 2% aux Pays Bas, en Grande Bretagne et en France, négligeable en Allemagne, en Espagne, au Danemark» - BASSONS (3).

## LIBERTE, EGALITE, FLEXIBILITE

Nouvel «en blême» des Droits de l'Homme et du citoyen.

Travail en sous-traitance, contrat intérimaire, contrat à durée déterminée, le temps partiel, travailleur saisonnier... Reconnaissons-le, de tels marchés du travail laissent peu de place à la fraternité. Autant, dans ce contexte, dans notre

société à deux vitesses, le supprimer d'emblée des Droits de l'Homme et le remplacer par la flexibilité. Les salariés à contrat à durée indéterminée, du secteur public ou privé, ceux qui réservent à leurs «frères» les tâches les plus dégradantes, nous comprendront.

## **LIBERTE:**

EN DROIT DU TRAVAIL, la liberté du salarié n'existe pas... tout au plus une liberté de quitter son emploi; liberté purement formelle s'il n'est pas facile d'en retrouver un autre.

Car, par son contrat, le salarié place sa personne sous l'autorité de l'employeur, il accepte la subordination, sans aliéner sa personne, et dans le cadre de l'accomplissement de la tâche définie au contrat.

EN SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, CROSIER et FRIEDBERG (4) analysent les relations salariés/employeurs en terme de jeu et de stratégie optimale pour régler leur coopération. Ces jeux s'organisent autour de relations de pouvoir INEGAL, puisque l'employeur peut sanctionner, le salarié acteur peut monnayer son action. Le système des salaires donne alors à l'employeur le DROIT DE CONTROLE dans un souci d'efficacité.

Quelle place du travailleur précaire dans ce jeu? Que va-t-il pouvoir monnayer? A-t-il le CHOIX entre pulvériser les temps, dépasser les horaires pour se retrouver au chômage en fin de contrat, et manifester un profond désintérêt pour la tâche et ceux qui l'entourent lors du contrat suivant?

De même, l'employeur qui choisit ce système ne montre-t-il pas qu'il n'a plus l'intention de jouer, négocier, coopérer, ni même de fidéliser son personnel?

Le travailleur sous emploi précaire est donc fragile. Plus souvent victime (travaux pénibles, insalubres, nombreux accidents de travail) il a peu à monnayer. Tout au plus le travailleur intérimaire qualifié peut-il jouer parfois sa liberté de changer d'entreprise, de n'accepter que des boulots intéressants, où il sera peu contrôlé. Liberté chèrement acquise, en l'absence de vie familiale, condamné au camping toute l'année. Qui n'a jamais entendu ces récits de poseurs de parquets squattant leur chantier la nuit, dormant tous dans la même pièce, ou cet ouvrier du bâtiment dormant dans sa voiture par des températures en dessous de zéro. Ou tel peintre au pistolet intérimaire ayant installé sa caravane sur le parking de cette entreprise de sous-traitance aéronautique, afin de bénéficier de l'eau et de l'électricité à volonté sous réserve de disponibilité horaires «franchement» élastique.

Le jeu de pouvoir selon Crozier est décidément très inégal dans le travail précaire.

## **EGALITE**

EN DROIT DU TRAVAIL, nous sommes loin d'une avancée sociale: la négociation entre partenaires sociaux a abouti:

- à la fin de la nécessité d'autorisation administrative dans le cadre de licenciements économiques,
- l'entrée du travail précaire dans le code du travail, sous ses formes diversifiées,
- l'aménagement du temps de travail.

«La liberté économique mise en avant s'écartant, selon J.P. SOISSON (1), du point d'équilibre avec les intérêts des salariés.»

DUPEYROUX (5) s'interroge sur ce développement du droit du travail, né finalement de l'inégalité des parties et dont la plupart des règles s'inscrivent dans un effort de rééquilibrage a posteriori.

Les systèmes juridiques sont, il faut le reconnaître très diversifiés (écart entre PUBLIC et PRIVE) et au sein même du droit entre contrats à durée indéterminée d'une part et CDD, autres précarités d'autre part.

## **EGALITE**

### **POUR UNE SOCIOLOGIE DE L'EMPLOI**

L'inégalité face à l'emploi est flagrante en fonction de l'âge, touchant les plus âgés avec leurs difficultés de reclassement, mais aussi les plus jeunes avec leur difficulté d'entrée sur le marché.

Par ailleurs, l'inégalité est liée au **SEXE**, les jeunes filles de moins de 25 ans étant quatre fois plus exposées que la moyenne au risque de chômage. Par ailleurs, 25% des femmes ont un emploi à temps partiel, source de précarité - sources INSEE 90.

Inégalité d'emploi aussi en fonction du niveau de formation, du niveau social aboutissant, au sein du bassin de l'emploi, à de multiples marchés du travail, loin du soi-disant marché de concurrence:

Il existe deux grands segments dans le marché du travail, l'un interne (emplois stables, qualifications, bons salaires, syndicats dans l'entreprise) l'autre externe (emplois instables, mal payés, mauvaises conditions du travail, peu de formation).

Les salariés du marché externe accumulent les handicaps (peu de qualification, salaire bas, logement de mauvaise qualité, problèmes de santé).

On peut passer malgré soi du marché interne au marché externe, voire le contraire. C'est une stratégie de gestion, modification à tout moment selon les besoins de l'entreprise.

Comment se prend la décision?

Dans l'**INTERNALISATION**, selon **HIRSCHMAN** il y a place pour la négociation, l'accord mutuel. On tend vers une augmentation de la valeur ajoutée par tête.

Par contre, dans l'**EXTERNALISATION**, la décision est **UNILATERALE**, l'employeur acceptant plus ou moins d'entendre la protestation.

Un exemple: le temps partiel, imposé dans 70% des cas en France, conduit lui aussi à moins de qualification, de promotions, de formation, plus de risques de marginalisation. C'est finalement un marché externe dans l'entreprise. Ce temps partiel, source d'inégalité frappe surtout les femmes qui représentent 83% des temps partiels. (Aux hommes le chômage partiel, aux femmes le travail à temps partiel.)

#### **FLEXIBILITE:**

«En ne renouvelant pas les contrats temporaires, en rapatriant le travail de sous-traitance, en instaurant le chômage partiel, nous n'effectuons aucun licenciement.»

Cet interview d'un employeur dans un quotidien montre comment son action sur le travail précaire gomme dans cette entreprise les problèmes d'emploi liés aux difficultés économiques. Au sous-traitant d'affronter lui-même les licenciements, (dans une entreprise sans structure syndicale); et aux CDD de s'inscrire au chômage, désespérément seuls face à leurs collègues en CDI rassurés.

Mais ce phénomène, s'il évite les vagues, installe sans bruit la société à deux vitesses.

Travail précaire: insatisfaction au travail, restriction des libertés, accentuation des inégalités, absence de fraternité, solitude loin de l'action collective et de la culture d'entreprise. L'absence d'espoir, l'insécurité financière, ne font-ils pas craindre, par l'absence de désir qui en découle, plus de psychopathologie du travail?

De plus, l'entreprise ne joue plus son rôle social; ne se reconnaissant plus dans aucune couche sociale, les plus défavorisés risquent de retrouver une solidarité, un ciment, au coeur de communautés incontrôlables où la violence aura force de loi.

Jocelyne MACHEFER

(1) - J.P. SOISSON - Liberté, égalité, fraternité et droit du travail. INTRODUCTION DROIT SOCIAL - N°1 Janvier 90

(2) - LEBAUBE A. - L'entreprise éclatée. Les dirigeants jouent la division. LE MONDE 24/04/1991

(3) - BASSONS D. - Une Europe largement convertie à la flexibilité externe. Partenaires. N°6 Juillet-Août 90

(4) - CROSIER M., FRIEDBERG G. - L'acteur et le système. Ed. SEUIL. - 1977

(5) - J.J. DUPEYROUX - Liberté, égalité, fraternité et droit du travail. Quelques questions. DROIT SOCIAL N°1 Janvier 90