



**D. Méda**

**Le 20 octobre 2022**

**Le modèle social français est-il coupable?**



# Un modèle social français protecteur mais mis en cause régulièrement

La sortie de la Seconde Guerre Mondiale = modèle social ambitieux, renforcé par la convergence des politiques économiques et sociales, dans un cadre keynésien.

Dans le programme du Conseil National de la Résistance, publié en mars 1944, l'engagement avait été pris de mettre en place dès la libération du territoire, le droit au travail et le droit au repos, un plan complet de sécurité sociale, la sécurité de l'emploi, la réglementation des conditions d'embauchage et de licenciement...



L'Etat-providence s'est développé et renforcé jusqu'au milieu des années 1970, moment où se sont déployées, dans le contexte du Consensus de Washington et de la critique du cadre keynésien, les remises en cause liées à la montée du néo-libéralisme



Les assauts contre l'Etat-providence en France ont d'abord été théoriques puis bien réels à partir du tournant de la rigueur en 1983 sous une présidence socialiste



Plusieurs des institutions centrales de l'Etat-providence ont été prioritairement la cible des critiques conformément aux recommandations de l'OCDE :

- la législation dite « protectrice de l'emploi », c'est-à-dire les mesures qui encadrent le recrutement en contrat court et le licenciement ;

- et la prééminence du Code du travail c'est-à-dire du droit collectif.



Jusqu'au début des années 1980, prévalait en effet une hiérarchie des normes construite à partir du principe dit de faveur, selon lequel le contrat de travail devait être plus favorable aux salariés que l'accord d'établissement, lui-même devant l'être plus que l'accord d'entreprise, et ce jusqu'à la loi, conçue comme un socle minimal pour tous les salariés.



Dès le milieu des années 1980, la dégradation de la situation des entreprises dans un contexte économique de plus en plus concurrentiel a poussé le patronat à promouvoir des formes de flexibilité de l'emploi, des salaires et de l'organisation du temps de travail.

Dès 1982, une ordonnance permettait de remettre en cause ce principe dans le domaine du temps de travail en introduisant la possibilité de négocier des accords dérogatoires.



La tendance à l'individualisation des règles du temps de travail, très claire depuis le début des années 1980, ne fera que s'accroître par la suite.

Parallèlement, dès 1982, une brèche était ouverte pour rendre plus facile l'embauche en intérim et en contrat à durée déterminée.



Pourtant, depuis cette époque et sans discontinuer, l'organisation patronale (MEDEF, Mouvement des Entreprises DE France) réclame une décentralisation toujours plus forte des normes, demandant que l'entreprise dispose du véritable pouvoir de décision, de manière à ce que le Code du travail et la loi ne jouent qu'un rôle supplétif.



Du côté du droit du travail, l'effort a porté sur la possibilité de rompre toujours plus facilement le contrat de travail, l'idée – reprise des recommandations de l'OCDE du début des années 2000 – étant que le chômage viendrait de la difficulté des entreprises à se séparer de leurs salariés : craignant l'impossibilité de se séparer, les employeurs n'embaucheraient pas.

- 
- L'actuel président de la République française, Emmanuel Macron, a mené sa campagne présidentielle, en 2017, en soutenant notamment que la France était le seul pays européen à connaître un haut taux de chômage et que cette situation avait pour cause le modèle social français, ou plus exactement l'insuffisante souplesse du marché du travail français qui aurait besoin de « réformes structurelles ».



Un certain nombre d'économistes soutenaient cette position en France. Avec mes collègues Eric Heyer (économiste, un des directeurs de l'OFCE) et Pascal Lokiec (professeur de droit à la Sorbonne), nous avons montré dans *Une autre voie est possible* (Flammarion, 2018), qu'il n'en n'était rien.



D'abord, la France était loin d'être le seul pays européen à connaître un taux de chômage élevé : il en allait de même de la Grèce, de l'Italie ou de l'Espagne.

Ensuite, le lien entre taux de chômage et rigidité du marché du travail ou Code du travail, déjà suggéré par l'OCDE à plusieurs reprises, notamment en 2002 et 2004 – avec son fameux indice de rigueur de la protection de l'emploi – n'est en aucune manière confirmé.



Enfin, et surtout, la crise française s'explique bien plus par une série de dysfonctionnements du capitalisme financier et des erreurs de politique économique que par la lourdeur de son Code du travail ou de son modèle social qui semblent jouer le rôle de bouc-émissaire.



A l'origine des crises, notamment de celle de 2008, on trouve en effet les dysfonctionnements du capitalisme financier et le surendettement des agents privés encouragés par des innovations financières mal maîtrisées et insuffisamment régulées.

La dégradation des finances publiques n'est pas à l'origine de la grande récession de 2008 mais elle en est la conséquence car il a fallu que les Etats interviennent pour sauver les banques, transformant les dettes privées en dettes publiques.



Ensuite, alors que l'Europe commençait à sortir de cette crise en 2010/2011, une politique d'austérité a été menée, visant à tout prix l'équilibre budgétaire alors qu'aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni, la politique budgétaire et la politique monétaire étaient accommodantes, permettant une relance de l'activité. L'Europe est retombée en récession



Au début du mandat de François Hollande (2012), c'est une pure politique d'offre qui a été menée, ainsi qu'une politique visant à atteindre les fameux objectifs fixés par Maastricht : le déficit public ne devrait pas dépasser 3% du PIB et la dette 60% du PIB.

Mais les conditions n'étaient pas réunies pour qu'une telle politique réussisse, la France s'est donc enfoncée dans la crise.



Pendant ce temps, des divergences fortes se creusaient en Europe : d'abord du fait de l'Allemagne qui avait mené avec les fameuses réformes Schröder une politique très égoïste puisqu'une forte modération salariale était instaurée qui permettait de prendre des parts de marché aux autres pays européens et d'engranger de forts excédents commerciaux.



Peu à peu, tous les pays allaient s'engager dans cette voie de la modération salariale et de la désinflation compétitive (qui ne peut évidemment pas fonctionner si tout le monde fait la même chose). Les écarts entre pays européens, et notamment entre Nord et Sud se sont aggravés. Cette spirale infernale a été un peu arrêtée grâce à l'engagement de la BCE dans une politique monétaire accommodante, mais cela n'a pas suffi. En France, le Gouvernement d'Emmanuel Macron a suivi exactement la même politique.



Dès lors que ces erreurs majeures de politique économique n'étaient pas corrigées, il était nécessaire de trouver un bouc-émissaire : c'était le modèle social français et notamment le Code du Travail.

Depuis la fin des années 1990 les réformes ont toutes été dans le même sens, entraînant un déséquilibre du rapport de force entre salariés et employeurs de plus en plus net et de plus en plus préoccupant. Tous les pays ont ainsi été entraînés dans une compétition mortifère d'abaissement des normes.



Le résultat de ces erreurs de politique économique et des mauvaises décisions prises tout au long de ces trente dernières années, a été un emploi précarisé pour de plus en plus de personnes, une insécurité de l'emploi, et un travail devenu pour certains insoutenable.

Les enquêtes européennes mettent en évidence que la qualité de l'emploi en France est particulièrement mauvaise. La moitié des salariés français associent travail et mal-être.

52% des salariés indiquent qu'ils ne pensent pas qu'ils pourront faire le même travail jusqu'à 60 ans.



Même si le CDI reste la norme et que presque 90% de l'emploi salarié est en CDI, les CDD représentent près de 90% des embauches et le CDD ne constitue pas un tremplin vers le CDI.

Alors que l'organisation patronale soutient la thèse du chômage volontaire (les chômeurs ne voudraient pas reprendre un emploi), les enquêtes mettent en évidence que les principaux freins à l'embauche sont le manque de demande, la faiblesse des carnets de commande et les difficultés de recrutement.



Les dynamiques d'externalisation ont continué de s'aggraver, outre la précarisation de l'emploi, et se sont trouvées aggravées par la plateformes et la tâcheronisation du travail. Dans le programme de recherches que nous avons consacré au travail sur les plateformes, dont nous présentons les résultats dans *Les nouveaux travailleurs des applis*, nous mettons en évidence combien les plateformes ont commencé à entamer fortement le modèle classique du travail salarié



Sarah Abdelnour  
Dominique Méda

Les nouveaux  
travailleurs  
des applis

Les nouve

idées.fr

puf



La plupart du temps, ces entreprises – Uber, Deliveroo et alii, - exigent que les travailleurs qui se connectent le fassent en tant que micro-entrepreneurs, c'est-à-dire des travailleurs indépendants, qui échappent donc complètement à la couverture du droit du travail, qu'il s'agisse de la durée du travail, des congés, de la sécurité, mais également à la protection sociale (pas d'indemnisation chômage, peu de couverture de sécurité sociale...).



Les plateformes profitent d'un discours de remise en cause du salariat : celui-ci serait trop rigide, ne permettrait pas d'autonomie et serait contraire aux attentes des travailleurs. Malgré plusieurs décisions de tribunaux qui ont mis en évidence que ces travailleurs étaient bien des salariés, ces plateformes continuent à faire comme si de rien n'était.



## Les réformes mises en œuvre pendant le premier mandat d'Emmanuel macron (2017-2022)

- Ordonnances sur le travail : décentralisation des normes
  - la **négociation d'entreprise devient** le socle de la négociation collective, au détriment des branches. Cette réforme marque une inversion de la hiérarchie des normes afin de favoriser la négociation au plus près des besoins de l'entreprise, des salariés.



Les ordonnances favorisent le recours à la consultation des salariés par le référendum pour valider un accord collectif à l'initiative d'un syndicat représentatif dans l'entreprise, de l'employeur ou sur leur proposition conjointe, selon la taille de l'entreprise. Ainsi, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés en l'adoptant sans possibilité de l'amender.

- 
- La rupture conventionnelle collective = nouveauté des ordonnances Macron en permettant de « sécuriser » les départs volontaires des salariés par la conclusion d'un accord collectif à compter du 1er janvier 2018.
  - Accords de performance collective : permettent de modifier le temps de travail, la rémunération, la mobilité géographique et professionnelle.

- 
- Création du comité social et économique dans toutes les entreprises ayant au moins 11 salariés en fusionnant les précédentes missions confiées aux délégués du personnel, comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail.



+ fixation d'un barème d'indemnisation avec un plancher et un plafond pour les salariés licenciés de façon irrégulière ou sans cause réelle et sérieuse, sauf en cas d'atteinte aux droits fondamentaux du salarié, de harcèlement ou de discrimination.



## Bilan

- La couverture globale des salariés est en recul (elle est de 46% dans les entreprises de 10 salariés ou plus en 2019, contre 75% en 2017).

- la **fusion des instances** dans le CSE (comités d'entreprise délégués du personnel, CHSCT) et l'élargissement des sujets à aborder constituent ainsi un **élément de fragilisation de l'engagement des élus** :

- **surcharge de travail** de représentation ;
- difficultés de **conciliation avec l'activité professionnelle** ;
- **manque d'expertise** sur l'ensemble des sujets.
- Le rapport met en avant l'épuisement et le découragement de nombre d'élus. Certains se mettent en retrait de leur mandat, d'autres démissionnent.

- 
- Les **accords de performance collective** sont en constante augmentation depuis 2018, les signatures de ce type d'accord se sont accélérées durant la crise sanitaire (887 accords entre janvier 2018 et novembre 2021).
  - Les entreprises sont également passées par les **ruptures conventionnelles collectives** de manière plus forte durant la crise.
  - Enfin, le **barème d'indemnités** pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est appliqué dans les conseils de prud'hommes et les cours d'appel, sans qu'on puisse lui imputer toutefois totalement la forte baisse des saisines.



Le bilan des ordonnances travail est très médiocre.

Autre réforme : celle du financement puis des règles de l'assurance chômage



Après l'introduction en décembre 2018 d'un renforcement des sanctions envers les chômeurs ne reprenant pas assez vite un emploi (« il suffit de traverser la rue »), la réforme de l'assurance-chômage entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2019 : elle comprenait en échange de l'ouverture de droits aux salariés démissionnaires et aux travailleurs indépendants, une série de mesures réduisant considérablement l'indemnisation des demandeurs d'emploi



Parmi elles, figurait l'augmentation de la durée de cotisation de quatre à six mois pour accéder à l'indemnisation, la nécessité de travailler au moins six mois pour recharger ses droits (au lieu d'un mois auparavant) et la diminution de 30 % du montant de l'indemnisation au septième mois pour les salaires gagnant plus de 4 500 euros brut par mois.



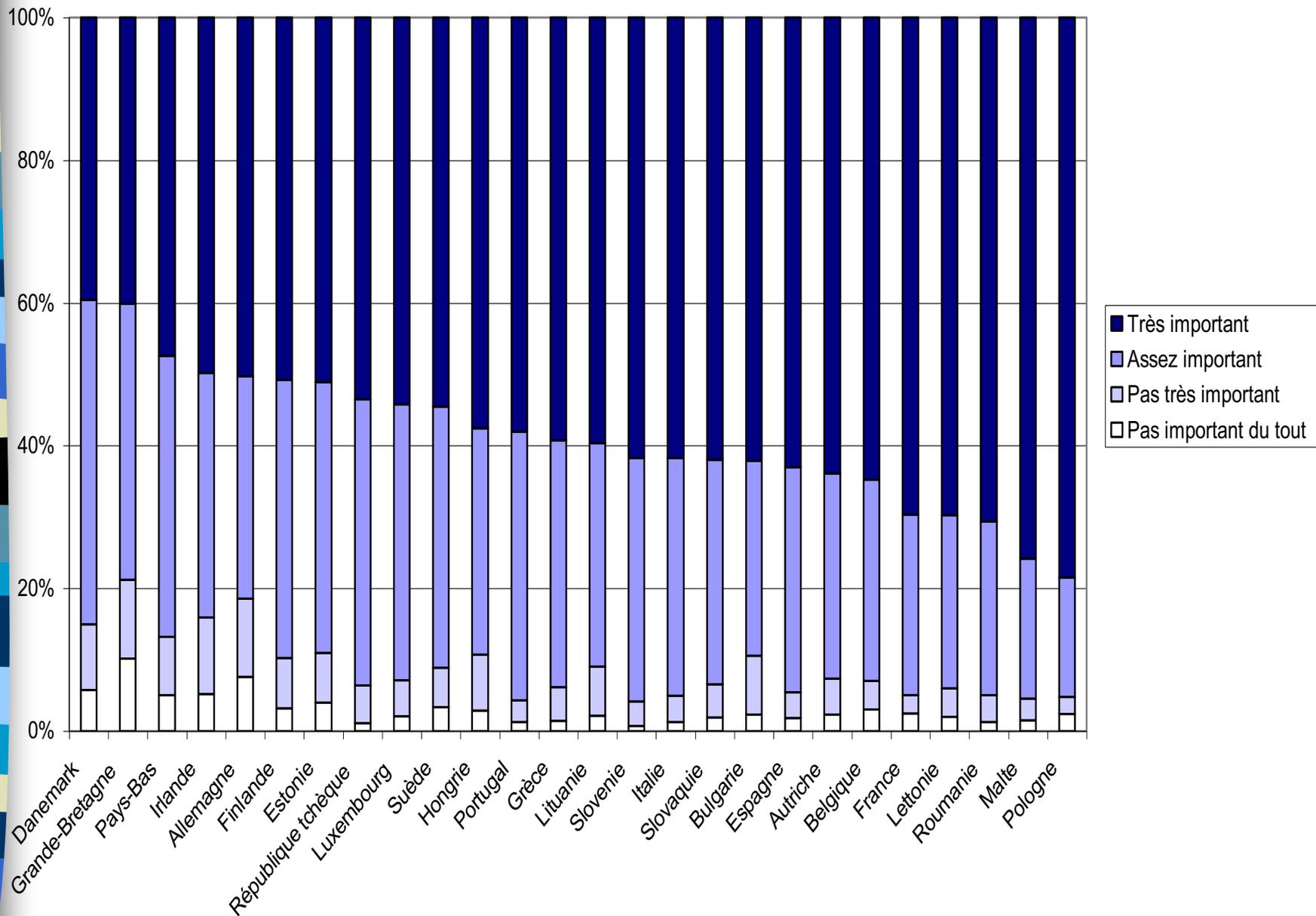
Ces réformes ont été d'abord invalidées par le Conseil d'Etat puis suspendues pendant le Covid, et se sont appliquées à partir de 2021. Actuellement, projet de renforcement de ces mesures. Raccourcissement du montant de l'indemnisation pour inciter les personnes à reprendre un emploi. Prétexzte : difficultés de recrutement

- 
- Une autre réforme était prévue : celle des retraites. Après de nombreuses manifestations, elle a été suspendue à cause du COVID.
  - Nombreuses mesures impopulaires : crise sociale majeure à laquelle le gouvernement a été confronté à partir de novembre 2018. Le gouvernement avait en effet proposé une augmentation de la taxe sur les carburants sans prendre en considération la structure très particulière de la fiscalité sur l'énergie qui est régressive

- 
- Donc un quinquennat marqué par des réformes sociales dures et impopulaires.
  - Emmanuel Macron réélu contre la candidate d'extrême droite sur un programme qui accroît la sévérité des mesures :
    - - réforme de l'indemnisation du chômage
    - - contrepartie de 15 à 20h de travail en échange du Revenu de Solidarité Active
    - - réforme des retraites

- 
- La France est l'un des pays européens où l'importance accordée au travail est la plus forte : les attentes placées sur le travail sont immenses.
  - Très proche de la Pologne !

# Dans votre vie, le travail est-il important?



LE LIEN SOCIAL



Dominique Méda  
Patricia Vendramin

# Réinventer le travail

puf

- 
- Mais c'est aussi un des pays où le mal-être au travail est fort, ce qui s'explique par une dégradation des conditions de travail et une intensification du travail bien marquée entre 2005 et 2013, et due en partie à des réformes de l'organisation du travail qui ont été faites sans consultation des salariés et à une prédominance des formes d'organisation du travail laissant peu de place à l'autonomie. Il y a donc en France une double crise, à la fois de l'emploi et du travail.
  - On peut se demander quel scénario serait le plus susceptible de répondre à cette double crise, c'est-à-dire à la fois de créer des emplois et de redonner du sens au travail.



# Trois scénarios

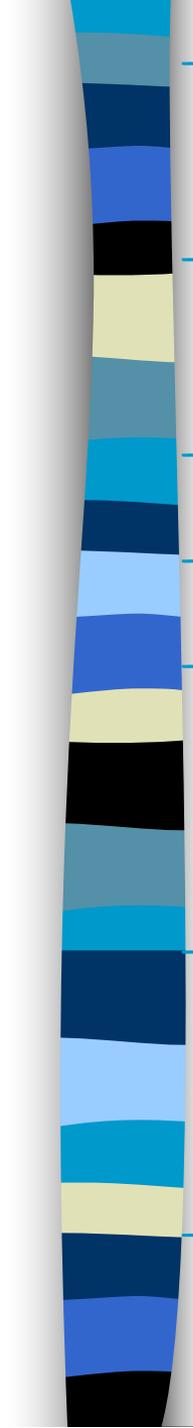
**Scénario 1 = « démantèlement du droit du travail »**, mis en œuvre dans de nombreux pays du monde, sous l'impulsion notamment des organisations internationales telles que l'OCDE ou la Banque Mondiale dans les années 1990.

N'a permis ni de créer des emplois – en tous cas dans le monde occidental – ni de satisfaire les attentes de sens.

Tout au contraire, cette politique s'est accompagnée d'une forte dégradation des conditions de travail, la compétition se faisant sur les normes du travail et l'Organisation Internationale du Travail ne parvenant pas à faire respecter celles-ci.



Deuxième scénario = révolution  
technologique, qui avait déjà fait trembler le  
monde en 2013 où moment où le fameux  
article de Frey et Osborne prédisant la  
disparition de presque la moitié des emplois  
américains dans les dix ans à venir avait été  
copié dans le monde entier, est destructeur  
d'emplois et se révèle incapable de tenir la  
promesse du travail collaboratif.



- Les nouvelles technologies détruisent irréversiblement l'emploi

- La thèse de Rifkin « The End of Work » est confirmée, et c'est une bonne nouvelle

- Le travail sera de plus en plus « collaboratif »

- C'est la fin des organisations hiérarchiques (et du salariat)

- La création de valeur se fait au sein de plate formes où les consommateurs co-construisent le produit : co-working, crowdsourcing

- Les règles encadrant le marché du travail entravent le processus de destruction créatrice et doivent être supprimées

- Chacun doit devenir son propre manager, son propre employeur, responsable de sa carrière

- 
- Retour de la vision enchantée de la « nouvelle économie »
  - déterminisme technologique : tout ce qui est possible doit être réalisé
  - De nombreux secteurs ne sont pas destinés à être automatisés : agriculture, soins aux personnes, éducation, artisanat, réparation....
  - Etude allemande publiée en 2016 a montré que sans doute 9% et non pas 47% des emplois risquaient d'être automatisés dans 10 à 20 ans.
  - Mais 50% des emplois seront transformés

- 
- Vision automatisée et dématérialisée de la production (alors que la consommation de matières n'a jamais été aussi élevée)
  - impasse radicale sur l'augmentation du coût des matières premières et de l'énergie
  - Et sur la nécessité d'engager nos sociétés dans la reconversion écologique
  - Ainsi que sur l'ambivalence de la croissance
  - Que faire si la croissance ne revient pas/est génératrice de dégâts (question du découplage) ?



**Scénario 3 = Reconversion écologique** : prise en compte de la contrainte écologique et de la nécessité de prendre soin des ressources naturelles et humaines => **une opportunité pour renouer avec le plein emploi et changer le travail**



## Renouer avec le plein emploi : les emplois de la reconversion écologique et du care

- Décroissance/ fermeture de certains secteurs
- Croissance d'autres : rénovation thermique; transports collectifs ; verdissement des processus industriels ; développement des énergies renouvelables ; agro-écologie...: rebâtir tout notre système énergétique et toute notre économie
- Reconversion écologique créatrice d'emplois : secteurs plus intensifs en main d'œuvre, nécessité de plus de travail
- Plusieurs études ont montré que le solde d'emplois serait positif
- Scénario Négawatt : sobriété, efficacité, économies de watt

- 
- Mais attention aux reconfigurations et restructurations : nécessité d'une « transition juste » (CSI)
  - Éviter ce qui s'est généralement passé en Europe avec les restructurations : on a laissé les personnes de côté, exclues. Nouveaux emplois mais pas pour ceux qui travaillaient dans les secteurs condamnés
  - Besoin de puissants mécanismes de sécurisation, requalification, reconversion, de véritables politiques industrielles, d'investissement à la fois dans la transition écologique et dans le soin

- 
- Nécessité de rebâtir entièrement nos économies
  - Opportunité pour aller vers le plein emploi, redistribuer le travail sur l'ensemble de la population active, désintensifier le travail, relocaliser, rompre avec la fragmentation des chaînes de valeur, transformer les organisations productives
  - Impossible de le faire sans impliquer citoyens et travailleuses. eurs
  - Mettre au centre l'utilité sociale et contraintes écologiques
  - Démocratiser l'entreprise
  - Démarchandiser le travail (Civilian Conservation Corps ; TZCLD)



# LE MANIFESTE TRAVAIL

DÉMOCRATISER  
DÉMARCHANDISER  
DÉPOLLUER

---

ISABELLE FERRERAS  
JULIE BATTILANA  
DOMINIQUE MÉDA

---

SEUIL

Nouveauté

DOMINIQUE  
MÉDA

C'étaient  
les années  
Macron

Champs **actuel**

INÉDIT