

Contribution à l'état des lieux

« Situation des salariés en France »

Version - 11/11/2010

Auteur : Denis Langlet

« Qui va le plus souffrir de l'implosion de Wall Street en 2008 et 2009 et de la récession mondiale qu'elle a entraînée ? Ce ne sont ni les banquiers ni les financiers à l'origine du désastre... Les salariés des pays développés sont les grands perdants de cette catastrophe économique. » Richard Freeman dans le mensuel *Enjeux Les Echos* Janvier 2010. Plus loin : *« Entre 2007 et octobre 2009, les États-Unis ont perdu près de 8 millions d'emplois, la part de la population active est passée de 63 à 58,5 %. Fin 2009, le taux de chômage a dépassé les 10 %, la durée moyenne de chômage n'a jamais été aussi élevée depuis la grande dépression. Des millions de salariés sont au chômage partiel et des millions d'autres totalement découragés ne cherchent même plus du travail. L'idée selon laquelle la flexibilité est le facteur clé de la lutte contre le chômage n'est plus défendable. La leçon de la récession est donc claire. Ce n'est pas le marché du travail qui est le point faible du capitalisme, c'est le marché financier ».*

Présentation

Depuis le début des années 80, le paysage économique s'est profondément modifié sous la pression croissante et constante des investisseurs et du capital financier international.

Qu'en est-il exactement du domaine social, des salariés et de leur situation ? En quoi leur situation a-t-elle été bouleversée ? Quelles sont les conséquences en chiffres des politiques de déréglementation poursuivies depuis 25 ans ? Le panorama présenté ici rassemble des données qui contribuent à répondre à ces questions. Il est constitué de points de repères sur l'évolution et l'état actuel de la situation sociale des salariés de l'industrie et plus largement des salariés du secteur privé. Sont ainsi présentés l'état des effectifs industriels branche par branche, les principaux plans de licenciements, la place de la sous-traitance et de l'activité de service aux entreprises et aussi la question des salaires, la place croissante de la précarité, l'émiettement de la force de travail dans les PME/PMI, la productivité et l'état de la présence syndicale. Ce document ne peut éviter le double écueil de ce type de présentation. D'une part le nombre important de chiffres rend la lecture un peu difficile et surtout la situation sociale des salariés ne peut se résumer à des chiffres.

Quelques mots caractérisent la situation des salariés à partir du tournant du début des années 80 : **Individualisation** des relations sociales, du salaire, des horaires, du « statut ». **Précarité** du contrat de travail et de l'emploi. Quant à l'organisation du travail, elle a été dominée par **réduction des coûts, marge, compétitivité, externalisations...**

Nous sommes nombreux à avoir vécu ce qui est improprement appelé un « plan social ». Le choc d'un « plan social » provoque une foule de questions inhabituelles sur son sort personnel, la disparition brutale d'horizon, la perte d'un environnement connu. Inquiétude et interrogations accompagnent l'attente des annonces précises et les démarches, quand on est touché, pour un reclassement incertain. Ce choc laisse des traces profondes et indélébiles. La perte de son emploi n'est plus seulement le fait de mesures collectives. Comme le montrent d'ailleurs les chiffres, les licenciements individuels sont les plus nombreux et constituent maintenant une menace réelle pour tout salarié.

La dégradation des conditions de travail a éclaté au grand jour avec les drames des suicides au travail.

Le 15 octobre 2009, un cadre salarié à France Télécom¹ a mis fin à ses jours par pendaison. C'était le 25^{ème} suicide de salariés de cette entreprise. Depuis, à Peugeot, Renault, Thalès des salariés se sont aussi suicidés. Chacun est saisi par ces drames. Stop, il y a urgence a-t-on envie de crier.

La veuve d'un ingénieur du Techno Centre Renault, ayant mis fin à ses jours le 20 octobre 2006, a décidé de poursuivre le groupe Renault pour « Faute inexcusable » estimant l'entreprise responsable du suicide de son mari. Lundi 19 octobre 2009 devant le tribunal des affaires de Sécurité Sociale de Nanterre, son avocate a plaidé : « *C'est l'organisation du travail elle-même qui a soumis ces hommes à une pression insoutenable. Antonio n'avait pas le profil d'un suicidaire : jeune, ingénieur, sans problème d'argent ou d'addiction. Il n'était pas plus fragile qu'un autre mais s'est trouvé confronté à des contraintes invraisemblables et des objectifs inatteignables avec des moyens insuffisants.* » Chaque salarié, qu'il soit ingénieur, technicien, ouvrier, est de plus en plus souvent confronté « *à des contraintes invraisemblables et des objectifs inatteignables avec des moyens insuffisants.* »

L'avocat de Renault a quant à lui, insisté sur « *la fragilité psychologique d'Antonio, l'absence totale de pression* » et son « *inaptitude* » à assurer ses missions. « *La carrière d'Antonio ne correspondait pas à ses*

¹ France Télécom emploie en France 102 000 personnes (effectifs 2009). Privatisé à partir de 1997, France Télécom a été réorganisé à marche forcée avec notamment 22 000 suppression d'emplois entre 2005 et 2008.

attentes, il en a gardé une certaine amertume et a nourri un sentiment d'anxiété et d'insécurité. (« Le Parisien » du 20 octobre 2009)

Comment ne pas être révolté par de tels propos ? Absence totale de pression ? Allons donc. Depuis des années, chaque jour un peu plus, la pression grandit dans les entreprises. Elle constitue même une méthode de management. Pour réaliser les objectifs de marge au compte des actionnaires, il faut réaliser toujours plus dans les meilleurs délais et au moindre coût ! Depuis 1983, pas à pas, l'individualisation a été imposée à tous les salariés jusqu'aux entretiens annuels individuels dans lesquels le salarié doit lui-même indiquer ses points forts et ses points faibles. Avec un tel dispositif, le salarié non seulement a toujours tort mais il fournit lui-même dans cet entretien annuel les motifs de futurs reproches. Et la caractérisation « *d'insuffisance de résultats* » peut tomber avec sa sanction : pas d'augmentation de salaire et plan individuel de suivi et d'amélioration des performances pouvant aller jusqu'à la perte de son emploi. La dissolution du travail d'équipe, la perte de protections collectives par leur remise en cause systématique depuis des années, le recul des liens de solidarité provoqué par l'individualisation des relations professionnelles et l'affaiblissement de la présence syndicale contribuent à l'isolement du salarié face à cette pression et à l'arbitraire et à sa culpabilisation. Tout le crédo du management des années 90 est de substituer à la question sociale un problème individuel. Non il n'y a pas trop de travail, c'est toi salarié qui manque de méthode et d'organisation. « *Tu dois être plus réactif puis plus proactif* ». « *Tu as un problème relationnel, en effet tu as du mal à communiquer* ». Dans ce système, il est rarement fait état de la qualification, de l'expérience et des qualités professionnelles du salarié. Ces critères sont mesurables, quantifiables et peuvent constituer des points d'appui et de repères pour celui-ci. Alors la méthode consiste à mettre l'accent sur le comportement et les jugements subjectifs. Ainsi tout est fait pour que le salarié culpabilise et se remette en cause. La culpabilisation individuelle est préférable à la contestation sociale et la culpabilisation est devenue un facteur non négligeable dans l'acceptation de l'insupportable. Comment ne pas être révolté en apprenant qu'une des mesures prises par la direction du Techno Centre Renault à Guyancourt a été de faire installer des plaques de plexi à chaque endroit donnant sur le vide ! Ainsi plus de suicide puisque plus de possibilité de se jeter dans le vide ! Incroyable mais vrai.

Selon le journal « Les Echos » du 21 octobre 2009, les résultats d'une enquête réalisée auprès des 118 000 salariés du groupe EADS font état d'une « démotivation » chez 4 salariés de ce groupe sur 5. Cette proportion atteint 93% dans la filiale Airbus. Elle confirme la brutale dégradation des conditions de travail dans tous les secteurs. Les suppressions massives de postes depuis 2008 ont multiplié les situations de surcharge de travail. Afin de réaliser le travail avec moins de personnel les employeurs ont de plus en plus recours à la mobilité. A cette mobilité imposée s'ajoutent la pression initiée par la hiérarchie et répercutée par les collègues eux-mêmes. « *Fais ton boulot sinon c'est moi qui devra le faire* » accentue la tension entre les salariés. Les restructurations permanentes amplifient cette dégradation et la désorganisation ambiante. L'augmentation des arrêts maladie, celle des visites chez le médecin du travail expriment aussi cette souffrance au travail.

Avec la déréglementation sociale, ***l'individualisation*** s'est généralisée dans les domaines du salaire, du temps de travail, de son aménagement et des conditions de travail. ***La précarité*** est devenue le lot quotidien de millions d'hommes et de femmes, notamment dans les jeunes générations. La baisse du coût du travail a permis l'augmentation de la marge au compte des actionnaires, qui sont les fonds d'investissement depuis ***les privatisations***.

Avec la dérégulation, la finance privée est devenue totalement dominante, dotée de la liberté absolue de circulation, de la protection des juridictions et aux gains sans cesse croissant. De nouvelles formes juridiques de sociétés ont, conjointement, renforcé le pouvoir du capital dans l'entreprise et la société.

En réponse aux exigences des grands groupes financiers et industriels, ***la priorité des actions gouvernementales et européennes a été donnée au capital et à sa valorisation***. Le tout s'est aussi traduit par une explosion des inégalités et de la richesse des 0,1 % et 0,01 % de la population. Régulièrement ces exigences sont répétées. Ainsi le 2 mars 2010, à l'occasion du Salon de Genève,

le PDG de Renault a réaffirmé son exigence de ne plus devoir payer les cotisations sociales et les taxes au nom de la compétitivité. Il a rappelé son attente d'une baisse de 250 euros de ce que le patronat appelle les charges, par voiture moyenne, par exemple pour la Clio. « *Il faut que nous retrouvions les conditions d'une compétitivité française. Je ne parle pas des salaires, il serait irréaliste de vouloir faire des gains en les diminuant. Ce dont je parle, c'est de la taxe professionnelle et des charges. Il n'y a pas d'échappatoire, il faut que la France gagne en compétitivité.* »

Thème repris régulièrement par le patronat. Ainsi, dans une interview au journal « Le Parisien » du 9 mars 2009, Mme Parisot, présidente du Medef, déclare : « *A cause du poids des charges sociales et fiscales, les entreprises françaises souffrent toujours d'un manque de compétitivité et elles sont entrées dans la crise plus faibles et plus fragiles que les entreprises de nos voisins allemands, anglais et du reste de l'Europe.* » ... « *le plan français (de relance) est effectivement insuffisant. Dans le plan de relance allemand, il y a un volet pour les ménages ... mais aussi un volet pour les entreprises incluant une baisse des charges et de la fiscalité de plus de 10 milliards.* » et elle insiste « *En France, les salaires représentent les deux tiers de la richesse créée soit 65% de la valeur ajoutée, contre seulement 55% en Allemagne.* » Bref le coût du travail, voilà le problème pour le Medef, il est trop élevé.

Sous le titre « **2008-2009 : un tournant pour l'entreprise. Vers une nouvelle dynamique** », le groupe Wolters Kluwer France, propriétaire des éditions liaisons sociales, publie un bilan 2008 dont la préface indique : « *Le gouvernement l'avait annoncé : « l'année 2008 sera une année clé, 2008 sera une année entière de réforme... La promesse a été tenue. Droit des affaires et Droit du Travail ont été en effet réformés en profondeur. Du jamais vu depuis longtemps, en si peu de temps et sans doute avant longtemps. Ce fut, à un rythme endiablé, un festival de réformes sans précédent, avec successivement la loi de modernisation du marché du travail, la loi de modernisation de l'économie et la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et ce en l'espace de 2 mois seulement.* » Cette préface, après avoir constaté « *Les contraintes juridiques et les corsets administratifs qui épouvantaient les entreprises ou comprimaient leur respiration ont été desserrés et pour certains supprimés.* » conclut par « *Beaucoup d'entreprises devraient donc dès 2009 pouvoir fredonner : « Regarde : quelque chose a changé. L'air semble plus léger... Tout s'est ensoleillé ».* »

A. La situation des salariés : chiffres et faits

1. Des suppressions d'emplois par milliers dans l'industrie

1.1 Nombre de PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi), c'est-à-dire plan de licenciements

Année	2007	2008	2009	2010
Nombre de PSE	957	1061	2245	668*

Source : ministère du travail

*chiffres du 1^{er} semestre 2010

1.2 Effectifs du secteur privé

Selon l'ACOSS, entre 2002 et 2007, les effectifs salariés du secteur privé ont augmenté de +673 000 pour atteindre **18,04 millions**.

Répartition par secteur à fin 2007:

-tertiaire : 13 millions soit + 7,4 %

- industrie : - 410 000 (-10 %) soit 3,6 millions
- construction : + 200 000 (+15 %) soit 1,4 million.

1.3 Effectifs dans l'industrie

Les effectifs salariés dans l'industrie ont diminué de plus de 2 millions d'emplois **entre 1980 et 2008**.

Année	1980	1996	Juin 2008
Part des salariés dans l'industrie	32 %	26 %	18,4 %
Effectifs industrie	5,3 millions	4,5 millions	3,33 millions

1.4 Effectifs par branche industrielle

Il y a eu la **liquidation de tout le secteur minier**, symboliquement achevée par la dissolution des Charbonnages de France le 31 décembre 2007, 61 ans après sa fondation en 1946. Les charbonnages ont employé jusqu'à 360 000 salariés et extrait en 1958 près de 60 millions de tonnes de charbon. Leur dissolution était programmée par le pacte charbonnier de 1994.

Démantèlement de la sidérurgie qui passe de 785 000 salariés en 1974 à 35 000 en 2006. En 2006 le groupe Mittal réussit l'OPA* sur le groupe Arcelor. Cette fusion donne naissance au géant Mittal Steel, numéro un de l'acier dans le monde avec 320 000 salariés, près de 60 usines, 60 milliards d'euros de chiffre d'affaires et une production de 112 millions de tonnes. Le groupe Arcelor regroupait 28 000 salariés en France et 12 000 en Belgique. Mais cette fusion va passer par des réductions de coûts et économies d'échelle entraînant des fermetures de sites et des licenciements. Le 11 janvier 2008, la direction de ce nouveau groupe annonce la fermeture de l'aciérie et du laminoir de Gandrange en Moselle avec 600 suppressions d'emplois sur les 1000 de ce site.

L'habillement qui, entre 1997 et 2006, perd 82 200 (50 % de ses emplois). Il reste 83 000 emplois.

Le textile qui, sur la même période, a perdu 48 600 emplois et compte en 2006, 78 000 salariés.

Au total, **la filière textile au sens large** (textile, habillement et cuir) pourrait perdre encore dans les trois ans à venir 30 000 emplois sur les 380 000 actuels.

Le secteur des biens d'équipements des foyers dont les effectifs ont diminué sur cette période de 20,3 % et totalisent en 2006, 165 000 emplois.

La haute technologie n'échappe pas à cette spirale destructrice d'emplois : ainsi la branche électrique et électronique a perdu depuis 1992 plus de 120 000 emplois.

Branche principale de l'industrie, **la métallurgie** avait en 2004 un effectif de 1 657 000 après avoir perdu 750 000 emplois depuis 1975. D'ici 2015, selon la chambre patronale la perte d'emplois à venir est estimée entre 25 000 et 50 000 par an.

Pour comparaison, sur cette période de 1997 à 2005, **la construction progresse** de 24,6 % (270 000 emplois) et totalise 1,4 million de salariés et **le secteur tertiaire** gagne 25,3 % (2 555 900 emplois) pour atteindre 12,7 millions en 2006.

1.5 Destrutions d'emplois.

En 2009, selon le communiqué d'« Eurostat » du 15 mars 2009, 2 721 000 personnes de la zone euro ont perdu leur emploi et 4 021 000 si on considère l'Europe des 27. Selon l'Insee, communiqué du 12 mars 2010, 600 000 emplois ont été détruits en France depuis le début de la crise, 360 000 en 2009.

L'industrie, comme en 2008, a payé en 2009, le plus lourd tribu, selon l'Insee, mais le tertiaire pour la première fois a enregistré 134 700 emplois détruits.

La chimie française, 5^{ème} mondial et deuxième derrière l'Allemagne en Europe, accélère les mesures de réduction des coûts et d'amélioration de la productivité tout en consacrant tous les investissements de nouvelles capacités à l'Asie et surtout en Chine. L'UIC (union des industries chimiques) rappelle qu'en dix ans la production chimique en Europe est passée de 33 % à 29 % de la production mondiale qui a doublé pendant cette période tandis qu'en Asie elle a triplé. (*Les Echos* du 24 mars 2010)

1.6 Chômage

Nombre de demandeurs d'emplois à fin novembre 2009

Catégorie	Nombre
A	2 630 400
B+C	1 184 600
Total	3 815 000
D+E	497 000

A l'augmentation du chômage s'ajoute un autre fait marquant, l'augmentation significative des chômeurs de catégorie B et C dont la hausse sur un an est respectivement 10 % et 18,4 %. C'est la conséquence du fait que de plus en plus de salariés à temps partiel y sont contraints, faute de mieux. Depuis le début des mesures de réduction d'effectifs dans les entreprises, les premiers touchés sont les intérimaires et les contrats à durée déterminée (CDD). Ces contrats précaires, appelés aussi contrats courts, représentent, selon l'enquête emploi de l'INSEE, en 2007, 11,4 % de l'emploi salarié, soit 2,6 millions de salariés. Ces 2,6 millions se répartissent en 1 250 000 CDD, 550 000 intérimaires, 460 000 stagiaires de la formation professionnelle et contrats aidés et 340 000 apprentis. Ces chiffres ne tiennent pas compte du nombre de CDD du secteur public.

Nombre de demandeurs d'emploi inscrits
en fin de mois à Pôle emploi en milliers (Source : DARES)

Catégorie	Juillet 2008	Juillet 2009	Variation sur un an
A	2 018,3	2 535,2	+25,6%
A+B+C	3 073,8	3 668,1	+ 19,3%
A+B+C+D+E	3 475,2	4 180,2	+ 20,3%

Les demandeurs d'emploi sont répartis en 5 catégories : A, B, C, D, E.

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.

Catégories B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (c'est-à-dire 78 heures ou moins au cours du mois).

Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (c'est-à-dire plus de 78 heures au cours du mois).

Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...)

Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple bénéficiaires de contrats aidés). L'INSEE ne prend en compte que les chômeurs de catégorie A. Le BIT (Bureau international du travail) prend en compte la somme des catégories A, B et C. La définition de l'Union européenne est la suivante : *le chômeur est une personne qui, sur une semaine de référence n'a pas travaillé 1 heure, est disponible dans un délai de 2 semaines et a entrepris des démarches spécifiques pour trouver un emploi au cours des 4 semaines précédentes.*

Selon l'ACOSS*, qui centralise la collecte par les URSSAF des cotisations sociales, les pertes nettes d'emplois sont de 207 000 au second trimestre comme au premier trimestre, et de 563 000 sur un an. Lors du premier trimestre 2009, selon la DARES, l'économie française a détruit près de deux fois plus d'emplois que sur toute l'année 2008. L'hémorragie des effectifs dans l'industrie a atteint 100 500 sur les six premiers mois de l'année 2009.

Chômage des jeunes

Au premier semestre 2009, le chômage des jeunes de 16 à 25 ans s'élevait à 22,7 %.

Au deuxième trimestre 2010, il était de 23,3 %.

Nombre total de personnes ayant connu une transition entre l'emploi et le chômage (du chômage vers l'emploi et de l'emploi vers le chômage) source Insee

De 1974 à 1975	585 000
De 2000 à 2001	2 millions

Ensemble des mobilités sur le marché du travail

En milliers	Mars 1974 à mars 1975	Janv. 1989 à janv. 1990	Mars 2000 à mars 2001
De l'emploi vers l'emploi	2 115	1 925	2 280
Entre l'emploi et le chômage	585	1 885	2 030
Total	2 800	3 810	4 310

Source : Insee

2. Importance des externalisations

2.1 Chaque restructuration d'entreprise comporte depuis le début des années 80 un volet « externalisation d'activité » vers la sous-traitance ou par délocalisation

Commencée avec la mise en sous-traitance du gardiennage, de la logistique, du nettoyage, de la restauration, l'externalisation s'étend à la production, qui se réduit à l'intégration de sous-ensembles et aux contrôles qualité, elle touche les études, la gestion et l'entretien du parc informatique, les services courriers et l'accueil et gagne les services financiers, le service paye et même les services des DRH.

A chaque externalisation le discours des directions dans tous les groupes est le même :

« Nous devons nous concentrer sur le cœur de notre métier. Le reste, d'autres le font mieux et moins cher que nous »
Année après année, le périmètre du « cœur du métier » est redéfini par les directions générales au rythme de la course à la marge* par la réduction des coûts. Appelé donneur d'ordre de la PME, la grande entreprise a les moyens de pression sur les prix, les délais de livraison et s'est débarrassé de la gestion des stocks et surtout du personnel. La direction financière ou celle du « sourcing » appelle cela variabiliser

les coûts fixes. Ainsi aux suppressions massives d'emplois dans les grandes entreprises s'ajoutent des transferts de personnel vers le réseau des PME-PMI qui constitue la sous-traitance. Cela explique la forte progression dans les années 80 du nombre d'entreprises de moins de 250 et des effectifs au sein des PME-PMI.

2.2 Répartition de l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE), des effectifs et des rémunérations entre les PMI (Petites et Moyennes entreprises Industrielles) et les grandes entreprises.

En 2005 les entreprises industrielles	PMI (de 20 à 249 salariés)	celles de plus de 500
gènèrent en % de l'EBE* total de l'industrie	20,5	67,4
regroupent en % de l'effectif industriel total	36,1	50
distribuent en % du total des rémunérations	30	57

Source : Insee

Ainsi les grandes entreprises industrielles réalisent plus des 2/3 de l'EBE* (Excédent Brut d'Exploitation) total de l'industrie avec seulement la moitié des effectifs totaux. La sous-traitance vers les PMI a permis de transférer une partie des coûts de production et donc d'augmenter la marge pour les grandes entreprises. Cette pression sur les coûts se retrouve sur les salaires. En effet le tableau ci-dessus montre que les PMI ne distribuent que 30 % du total des rémunérations pour un effectif représentant 36,1 % du total.

Ce dernier aspect illustre à la fois le tassement des premiers niveaux salariaux ouvriers et la profonde modification de la structure des effectifs des grandes entreprises qui s'est révélée avec les externalisations. En effet ce sont d'abord les activités à forte densité ouvrière et employée qui ont été externalisées, les ingénieurs et cadres restant dans les grandes entreprises. Ils en constituent maintenant d'ailleurs la grande majorité de leurs effectifs.

2.3 Développement de l'activité « services aux entreprises »

A l'origine de la croissance de la sous-traitance, l'externalisation des activités des grandes entreprises se manifeste aussi par un fort développement des services aux entreprises. Les services aux entreprises regroupent les entreprises de gardiennage, d'accueil, de restauration collective, de logistique, de maintenance informatique, d'affacturage... c'est-à-dire tout ce qui a été externalisé et qui n'est pas le « cœur du métier ».

Les deux tableaux ci-dessous illustrent cette progression des services aux entreprises. Entre 1980 et 2006, les effectifs de ce secteur progressent de 2,3 millions soit un rythme de croissance nettement supérieur à celui de la population active sur la même période.

Dans le même ordre d'idée, le chiffre d'affaire de ce secteur augmente entre 1995 et 2006 de 91 % pendant que celui de l'industrie ne progresse que de 46,3 %. Ces variations attestent de ce processus de transfert d'une partie des activités industrielles vers les services.

Evolution du Chiffre d'affaires des entreprises (indice base 100 en 2000)

Année	1995	2006
Services aux entreprises	72	137,5
Industrie	79	115,6

Source : Insee

Evolution de l'emploi dans les services aux entreprises

Année	1980	1990	2006
En % des actifs	8,8	11,8	16,1
En millions	1,8	2,7	4,1

Source : Insee

3. Émiettement de la force de travail

3.1 Le développement de la sous-traitance s'est accompagné d'un émiettement de la force de travail

Emiettement dans des milliers de PME/PMI toujours plus nombreuses au détriment des grandes entreprises. En 25 ans, la proportion de salariés employés dans des entreprises de plus de 500 a chuté de près de 10 points tandis que celle occupée dans les entreprises de 20 à 500 progressait d'autant. Sur un total de 2,8 millions d'emplois créés ces 20 dernières années, 2,3 millions l'ont été dans les PME.

Les PME, entreprises rassemblant entre 10 et 499 salariés, emploient plus de la moitié des actifs du secteur privé en France.

Quant aux TPE, entreprises de 1 à 9 salariés, elles sont aujourd'hui 2,3 millions et emploient 3,5 millions de personnes.

Evolution de la répartition des salariés selon la taille des entreprises industrielles

Entreprises	de 20 à 499 salariés	plus de 500 salariés
En 1980	42,5 %	57,5%
En 2005	52 %	48 %

Source : Insee

3.2 Dans le secteur des services aux entreprises, cet émiettement est encore plus prononcé.

A fin 2005, sur 487 000 entreprises de ce secteur :

1,1 % occupent plus de 50 salariés

5,5 % ont entre 10 et 49 salariés

30,3 % entre 1 et 9 salariés

63,1 % n'ont aucun salarié

3.3 3 000 entreprises occupent plus de 500 salariés

Si on considère l'ensemble du secteur concurrentiel, sur 200 000 entreprises du secteur privé de plus de 9 salariés seulement 3 000 d'entre elles occupent plus de 500 salariés.

Toujours à fin 2005, sur un total de près de 3 millions d'entreprises, 93 % d'entre elles emploient moins de 10 salariés.

A la même date :

51 % des salariés travaillent dans des établissements regroupant moins de 50.

12,4 % travaillent dans des établissements de plus de 500 salariés.

3.4 Entreprise éclatée

La structure des effectifs des grands groupes a été bouleversée par les externalisations. Ces grandes entreprises emploient majoritairement des ingénieurs et cadres, les ouvriers étant surtout employés dans les PMI (moins de 250 salariés).

Exemple du groupe THALES et la structure de ses effectifs

Sur 30 787 salariés actifs aux effectifs du groupe Thalès au 31/12/2006, la répartition par catégorie est la suivante :	
Ouvriers :	7,4 %
Techniciens et agents de maîtrise :	20,9 %
Administratifs :	10,1 %
Ingénieurs et cadres :	61,6 %

Source : bilan social

4. Contrat de travail

4.1 Le CDI (Contrat à durée indéterminée)

77 % des salariés du privé sont sous contrat de travail type CDI à fin 2008.

4.2 Les contrats atypiques

En 2006, 72 % des embauches le sont sous contrat à durée déterminée (CDD).

En 2007, seulement 28 % des embauches étaient en CDI (Contrats à durée illimitée)².

5. Précarité : près de 2,5 millions de travailleurs précaires

Les salariés qui ne sont pas en CDI (contrat à durée indéterminée) sont de plus en plus nombreux dans les entreprises. En effet, aux intérimaires il faut ajouter les CDD (contrat à durée déterminée), les prestataires de services, les jeunes en alternance et les stagiaires.

5.1 Extension de la précarité

Evolution du nombre d'emplois précaires
dans le secteur privé entre 1985 et 2005 (en milliers)

Année	1985	2005	2007
Total des emplois précaires	752	2 363	2 600
Intérimaires	113	548	550
Contrats à durée déterminés ³	315	1 190	1 250
Apprentis	178	335	340
Stagiaires de la formation professionnelle	146	290	460

Source : Insee

² C Picart ; Premières informations Dares n° 24.2, juin 2009

³ Hors CDD du public

L'industrie et la construction sont les deux secteurs ayant le plus recours à l'intérim. Sur 10 emplois créés dans le secteur privé, 4 sont en intérim. L'intérim emploie 760 000 salariés en 2006 soit une augmentation de 80,8 % (+ 340 000) depuis 1997.

Selon le conseil économique et social, près d'un étudiant sur deux, soit environ 800 000, effectue au moins un stage en entreprise au cours de sa scolarité. Selon l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS), sur les 4 512 200 DUE (déclaration unique d'embauche) envoyées par les employeurs au 2^{ème} trimestre 2007, 2 533 700 concernent des CDD de moins d'un mois, 1 094 300 des CDD de plus d'un mois, 102 700 des CNE (contrat nouvelle embauche) et 781 400 des CDI soit 17,3 % seulement de CDI sur le total des embauches.

5.2 Alternance

Année	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation	Total
2008	294 817	171 319	467 136
2009	281 494	141 302	422 796

Source : Dares

5.3 Salariés en contrats à durée limitée

Les salariés en contrat à durée limitée (CDD, saisonniers, apprentis) sont plus exposés à des horaires variables (32 % contre 27 %), peu prévisibles (22 % contre 20 %), à un travail de nuit ou un travail le samedi ou le dimanche (14 % contre 9 %) que les salariés en emplois stables.

5.4 Jeunes

Fin 2008, 6,6 % trouvaient un emploi en Intérim, 15,3 % comme apprentis, 26,4 % en CDD et 49,7 % en CDI.

En 2010, près d'un million de jeunes vivent sous le seuil de pauvreté (moins de 950 euros par mois).

6. Salaires

6.1 Salaires 2008 pour un salarié à temps plein

Salaire médian mensuel net : 1655 €

Salaire moyen mensuel net : 2096 € dont

Salaire moyen mensuel net des cadres : 4083 €

Salaire moyen mensuel net des ouvriers : 1523 €

Salaire moyen mensuel net des employés : 1432€

Salaire moyen mensuel net des 10 % les plus faibles : 1123 €

Salaire moyen mensuel net des 10 % les plus forts : 3267 €

6.2 Très hauts salaires, une explosion des inégalités

Selon l'Insee en 2007, 1 % des salariés à temps complet soit 130 000 personnes, percevaient un revenu annuel moyen de 215 700 euros c'est-à-dire près de 18 888 euros par mois. C'est 7 fois plus que la moyenne (2 661 €). En cinq ans leur pouvoir d'achat a progressé de 35 %.

6.3 Le pourcentage de salariés percevant un bas salaire est passé de 10 % en 1980 à 16 % en 2005

Les bas salaires sont définis comme ceux inférieurs au 2/3 du salaire médian, celui-ci étant le salaire qui partage la population active en deux parts égales.

6.4 Taux de salariés payés au SMIC.

Juillet 1992 : 8,6 %	Juillet 2006 : 15,1 %
----------------------	-----------------------

Selon le ministère du travail, 10,6 % de salariés touchaient le SMIC en juillet 2009 soit 1,6 millions. 50 % des smicards travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés. Le salaire minimum est né le 11 février 1950, il y a 60 ans ; Il s'appelait alors SMIG.

Les travailleurs les plus concernés sont ceux travaillant à **temps partiel**, 34,5 % sont payés au SMIC, et ceux travaillant dans les petites entreprises, 31 % travaillant dans des entreprises de moins de 10 personnes sont dans ce cas.

L'éparpillement des **travailleurs dans des PME** sous-traitantes conjugué à la politique d'exonérations des cotisations sociales appliqué aux salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic a accentué la généralisation de ceux-ci. Ainsi la moitié des salariés des entreprises de moins de 20 salariés gagnent entre 1 fois et 1,6 fois le Smic ; or en 2006, 27,6 % des salariés du privé travaillent dans des entreprises de moins de 20.

*Le SMIC mensuel brut pour 151,67 heures est depuis le 1 janvier 2010
de 1 343,77 Euros*

6.5 Plus la taille de l'entreprise est faible plus le salaire moyen est bas.

Si on considère le **salaire moyen par tête**, le SMPT étant le salaire calculé en rapportant la masse salariale* annuelle à l'effectif moyen annuel, la variation de ce salaire moyen selon la taille de l'entreprise est révélateur de cette situation des salariés.

Taille de l'entreprise	SMPT 2006
par tranche d'effectif	en Euros*
1 à 9	1 590

10 à 19	1940
20 à 49	2031
50 à 99	2054
100 à 249	2314
250 à 499	2248
500 à 1 999	2361
2 000 et plus	2273

*Le SMPT est ici un salaire brut mensuel primes et heures supplémentaires comprises. *Source : Insee*

6.6 Impact de la taille de l'entreprise sur le salaire individuel net

Si la référence est le salaire d'un salarié travaillant dans une entreprise de 1 à 4 salariés, le salarié gagnera 7 % de plus s'il travaille dans une entreprise de 20 à 49 salariés

15 % de plus	de 200 à 499 salariés
22 % de plus	de 1000 à 1999 salariés
27 % de plus	de plus de 5000 salariés.

Source : Edition 2007 du dossier INSEE sur « Les salaires en France ».

6.7 Entre 1998 et 2005, perte de pouvoir d'achat pour 90 % de la population salariée et bond salarial pour 1 %

Entre 1998 et 2005, selon « Les hauts revenus en France (1998-2006) : Une explosion des inégalités ? » de Camille LANDAIS édité par Paris School of Economics Juin 2007 :

-le salaire de 90 % de la population a augmenté de 4 % et l'inflation de 13 % soit une perte nette de pouvoir d'achat de 9 %.

- le salaire des 10 % les plus élevés a augmenté de 29 %.

- le salaire du 1 % le plus élevé a augmenté de 41 %.

6.8 Taux d'endettement des ménages par rapport au revenu disponible

Pays	Etats Unis	Royaume Uni	Espagne	Allemagne	France	Italie
Taux en %	157	146	130	90,8	74,9	59

Source : Banque de France

6.9 Evolution de la rémunération des « managers » en France

En 2005, le **salaire annuel moyen**, hors intéressement et dividendes, des **présidents directeurs généraux**

- des entreprises de plus de 2000 salariés étaient de 470 000 €
- des entreprises employant entre 50 et 99 salariés étaient de 111 000 €.

Entre 1995 et 2005, le pouvoir d'achat des PDG des grands groupes a augmenté de 3,8 % par an selon l'INSEE et celui des ouvriers de 0,6 %.

En 2007, les patrons des entreprises du CAC 40 ont reçu 6,175 millions d'euros de rémunération totale (bonus et stock options compris) en valeur médiane. Les patrons des groupes réalisant un chiffre d'affaires moyen de 20 milliards d'euros et employant 100 000 salariés ont gagné chacun 4,518 millions d'euros. (Données extraites de l'étude Hay, à partir de l'analyse des comptes de 135 groupes dont le siège est en France, et publiée par le quotidien « La Tribune » du 12 février 2008.)

L'ancien PDG de Vinci, M Zacharias, a été relaxé le 26 mars 2010 par le tribunal de Nanterre.

Le PDG de Danone, Franck Riboud, a perçu une rémunération de 6 millions d'euros en 2009, selon un document déposé auprès de l'AMF (Autorité des marchés financiers).

D'immenses fortunes professionnelles se constituent. Selon le magazine « Challenges » de juillet 2007, le patron de LVMH arrive en tête du classement pour la France avec 23 milliards d'euros, puis suivent le patron d'Auchan avec 17 milliards d'€, la propriétaire du groupe l'Oréal avec 15 milliards, le PDG de PPR avec 10 milliards, un des nouveaux actionnaires d'Arcelor-Mittal avec près de 9 milliards, le PDG du groupe Dassault avec 7,3 milliards, M Bolloré du groupe éponyme de transport et de média avec 4,3 milliards.

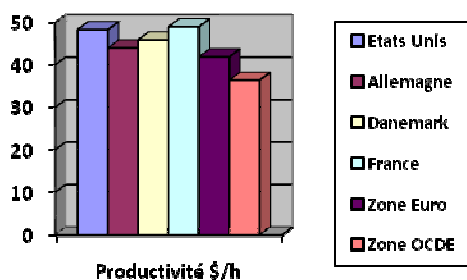
6.10 Parachutes « dorés »

Les dirigeants des entreprises en bénéficient de plus en plus largement. Il y a bien sur les cas les plus spectaculaires tel celui de M Zacharias qui a perçu, au moment de son départ du poste de PDG du groupe Vinci, les sommes de 13,2 millions d'euros au titre de l'indemnité de départ (égale à trois fois le salaire annuel), 8 millions d'euros de prime en récompense du rachat par Vinci à bas prix des parts de l'Etat dans ASF (autoroutes du Sud de la France), 250 millions d'euros de plus-value potentielle de ses stocks options, le tout s'ajoutant à sa retraite de 2,2 millions d'euros annuel et celui de son conseiller Alain Minc aux 10 millions d'euros d'honoraires annuels.

7. Intensification du travail et productivité

7.1 Productivité horaire

Selon l'OCDE, le classement 2005 de la **productivité horaire par pays** (en dollar par heure travaillée) était la suivante :



Ce tableau donne la productivité par heure travaillée et situe la France en tête de classement. Cette forte productivité est le résultat combiné du niveau important de la formation initiale des salariés, de la forte pression professionnelle, de la flexibilité des horaires et de la durée du travail.

7.2 Productivité annuelle

Si on tient compte du nombre d'heures travaillées dans l'année, **la productivité annuelle**, selon le rapport du Bureau International du Travail du 2 septembre 2007, est la plus forte aux Etats Unis avec 63 885 dollars.

Selon l'Insee, **53,2 % des salariés en 2006, contre 28,4 % en 1982** déclarent « avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure à satisfaire immédiatement »

7.3 Heures supplémentaires.

Selon le Dares, le nombre d'heures supplémentaires réalisées en 2009 par taille d'entreprise est le suivant

Taille de l'entreprise : Nombre de salariés	Heures supplémentaires	Evolution 2009/2008
10 - 19	94,5	+ 3,9 %
20 - 49	68,7	+ 0,4 %
50 - 99	55,4	+ 15,5 %
100 - 249	34,3	- 6,6 %
250 - 499	24,6	- 9,2 %
+ de 500	15,6	+ 8,5 %
Toutes tailles	37,3	+1,1 %

Source : Dares

Les exonérations des cotisations sociales sur les heures supplémentaires ont coûté 708 millions d'euros pour 676 millions d'heures supplémentaires déclarées.

7.4 Gains de productivité

La polyvalence, sa généralisation par la remise en cause des classifications, sa mise en œuvre par la mobilité, est une source très importante de gains de productivité. Dans chaque branche, les classifications fondées sur les qualifications des salariés ont été largement remplacés par des classifications basées sur les définitions de postes.

Une autre source de gains de productivité réside dans l'aménagement du temps de travail (ATT).

8. Mobilité géographique

La proportion de personnes qui travaillent dans une commune différente de celle de leur travail

1982	1990	1999
46,1 %	52,3 %	60,9 %

En 2004, la distance moyenne domicile –travail était de 25,9 Km⁴.

9. Souffrances au travail

9.1 Le travail à la chaîne concerne 11 % des ouvriers en 2005 contre 4 % en 1984.

9.2 Le travail de nuit

En 2008, 15,4 % des salariés se trouvent à leur poste de travail de façon occasionnelle ou habituelle entre minuit et cinq heures soit environ 3,6 millions pour 2,5 millions (13 %° en 1991).

A ce total 2008, il faut ajouter 570 000 travailleurs de nuit non-salariés.

8,8 % des femmes sont concernées en 2008 soit 3 points de plus qu'en 1991. Rappelons que la loi du 9 mai 2001 a abrogé l'interdiction du travail de nuit des femmes, instaurée au 19^{ème} siècle, en application de la réglementation européenne.

L'extension du travail de nuit, selon un rapport de juillet 2010 du Conseil économique, social et environnemental (CESE) serait du à « *l'intensification du travail, les évolutions technologiques dans le domaine de la communication, les stratégies commerciales qui placent le client au centre de l'activité, l'externalisation croissante de certaines fonctions (nettoyage, informatique...)* ».

9.3 Suicides : « *Il y a une aggravation évidente de l'état psychique des salariés...Ils (ceux qui consultent son service à l'Hôpital Max Fourestier de Nanterre) disent qu'ils travaillent à flux tendu, avec des horaires effrénés. On voit des gens très abimés, qui ont l'impression de faire du sale boulot, notamment dans les hôpitaux où beaucoup évoque une augmentation des erreurs médicales. Il existe des stages, des guides de management interne dans les entreprises très élaborés et très pervers...* », interview du Docteur Marie Pezé dans « Le Parisien » du 30 mars 2010.

Quelques données chiffrées : Environ 400 salariés se suicident au travail par an en France. France Télécom : 40 suicides ont déjà eu lieu en deux ans et depuis le 1^{er} janvier 2010, déjà 15. Les professions soumises à la plus forte pression sont : les ouvriers, les opérateurs informatiques et les employés de libre-service, toujours selon le journal cité.

10. Partage de la valeur ajoutée.

Le rapport Cotis, du nom du directeur général de l'Insee, avait été demandé par le chef de l'Etat au lendemain du sommet social du 18 février. M Jean-Philippe COTIS a remis celui-ci au Président de la République le 20 mai 2009. Selon ce rapport, le partage de la valeur ajoutée des sociétés non financières (SNF) est stable depuis 1987. La valeur ajoutée mesure l'ensemble du revenu généré par l'activité productive. La part salariale (salaires, primes et le total des cotisations sociales, part salariale comme part patronale) atteint 67 % en moyenne depuis cette date jusqu'à 2007, dernière valeur connue.

Part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée

1949	71 %
1953	71 %
1963	72,5 %
1973	70 %
1981	76 %

⁴ Insee Premières n°1129, mars 2007.

1987	67 %
2007	67 %

Ce rapport rappelle que cette part était passée de 75 % en 1982 à 67 % en 1987, (Les SNF représente 57 % de l'économie). 67 % est une valeur moyenne de la part salariale, celle-ci varient selon les entreprises de 89 % de leur valeur ajoutée à moins de 44 %. La valeur ajoutée a augmentée de 2 % l'an depuis les années 80. Mais la plus forte augmentation des cotisations sociales a limité celle du salaire net. Ainsi le salaire net de 2007 n'est supérieur que de 20 % à celui de 1983, soit moins de 1 % de croissance annuelle. A ce constat s'ajoute que la majorité des emplois créés depuis 1990 sont des emplois faiblement rémunérés car soit à temps partiel ou à durée limitée ou à faible taux horaire. En conséquence, le revenu salarial, c'est-à-dire le salaire moyen perçu par le salarié a quasiment stagné sur les trente dernières années.

Autre phénomène, au sein de cette part salariale, la distribution est de plus en plus inégalitaire. En 2007, le rapport entre le salaire au-dessus duquel se trouvent les 10 % les mieux rémunérés et le salaire au-dessous duquel se trouvent les 10 % les moins payés (appelé ratio D9/D1 du revenu salarial) égale 3 soit une relative stabilité depuis de nombreuses années. D9 représente à cette date 1,3 million de salariés. Mais la croissance des salaires des un pour cent et des un pour mille les mieux payés a été rapide surtout entre 1996 et 2001. Ainsi le 1 % le mieux rémunéré consomme 6,5 % de la valeur ajoutée en 2007 contre 5,5 % en 1996.

Part des revenus perçus par les 1 % les plus riches avant impôt en % du total des revenus

1940	15 %
1970	8 %
2007	13 %

La part salariale dans la valeur ajoutée de l'industrie est de 62 % (données 2006), soit si on excepte le secteur des activités immobilières, le secteur dont la part de la masse salariale dans la V.A est la plus faible.

Ventilation de l'EBE (Excédent brut d'exploitation) en 2007

Impôt sur les sociétés	14 %
Intérêts de la dette des entreprises	9,8 %
Dividendes	25,6 %
Epargne des entreprises	40,6 %

Le montant des dividendes distribués aux actionnaires a quasiment quintuplé depuis 1993, tandis que l'autofinancement des entreprises a diminué. En 2007, les dividendes versés aux actionnaires par les entreprises françaises d'élèvent à 227 milliards d'€. En 2009, près de la moitié (47 %) des bénéfices des entreprises du CAC 40 sera reversé aux actionnaires contre 41,5 % en 2008 soit 37,5 milliards d'euros. Seuls trois sociétés ne verseront pas de dividendes : Alcatel, Renault et Dexia, préférant garder leur « cash » pour se désendetter.

11. Pauvreté

Année	Taux de pauvreté (1)	Taux de pauvreté (2)	Nombre de personnes en milliers (1)	Nombre de personnes en milliers (2)
1990	14,7	7,4	7 848	3 751
2000	13,5	7,3	7 328	3 742
2007	13,5	7,2	8 034	4 201

Source : Insee

- (1) Seuil à 60 % du revenu médian
(2) Seuil à 50 % - idem-

12. Présence syndicale affaiblie par l'émiettement et la législation

12.1 Rappel Les droits syndicaux sont dépendants de seuils d'effectifs par entreprise appelés seuils sociaux. Ainsi l'élection de délégués du personnel n'est possible qu'à partir de 10 salariés, un Comité d'entreprise peut être mis en place à partir de 50 salariés, seuil à partir duquel peut être désigné un délégué syndical par une confédération représentative.

Si on rapproche ces seuils de la répartition des effectifs du secteur privé par taille d'entreprise :

- ***3,4 millions de salariés n'ont pas droit à des délégués du personnel.***
- ***Plus de la moitié des salariés du privé travaillent dans des entreprises qui ne peuvent pas disposer d'un comité d'entreprise.***

Telle est la conséquence de règles légales dépendantes de seuils d'effectifs au contraire de droits syndicaux qui devraient s'appliquer à tous les salariés avec accès libre aux confédérations syndicales quelque soit l'entreprise et sa taille.

12.2 Présence syndicale. D'ailleurs selon les chiffres de la DARES au 31.12.2005, dans 92 % des entreprises de plus de 500 salariés, il y a une présence syndicale, mais dans les entreprises de moins de 50 salariés dans lesquelles, conformément à la loi, il n'existe pas de CE, la présence syndicale chute à 19 % d'entre elles.

12.3 Négociation. Une autre conséquence de ces seuils sociaux réside dans l'existence ou non de négociation d'entreprise selon la taille de celle-ci.

En 2005, 90 % des entreprises de plus de 500 salariés ont ouvert des négociations contre seulement 7 % de celles de 10 à 49 salariés.

Sachant que le thème le plus fréquent de négociation aboutissant à un accord porte sur les salaires et les primes (68,7 % des cas), la faiblesse voire l'inexistence de négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés contribue au faible niveau salarial dans celles-ci.

Ce panorama pourrait être complété par la modification profonde des conditions de travail conséquente à :

- une augmentation du taux d'utilisation des équipements de production par le recours plus systématique au travail en équipes (2x8) et au travail de nuit.

- L'allongement réel du temps de travail par le recours aux heures supplémentaires et surtout les dépassements horaires « gratuits » concernant essentiellement les salariés au forfait jour conséquence de la disparition d'une durée légale de travail de référence.
- L'augmentation de la charge de travail par salarié.
- Le nombre croissant de situations de stress et l'utilisation de celui-ci comme aiguillon des salariés.

B. Dérèglementation et dérégulation

1. la dérèglementation sociale

La dérèglementation sociale impose la flexibilité et l'individualisation de chacun des termes du contrat de travail (temps de travail, qualification et définition du poste de travail, salaire), ce qui permet la baisse du coût du travail et de fantastiques gains de productivité. Avec la dérèglementation, la masse salariale, principal poste de dépense dans le compte de résultats d'une entreprise, est devenue une variable d'ajustement essentielle. La masse salariale représente le total des salaires et des cotisations versées pour un effectif donné. Concrètement si la simple activité industrielle dégage des taux de profitabilité autour de 3 %, une vigoureuse politique de réduction des coûts permettra d'atteindre 10 % et plus. Encore faut-il que cela soit juridiquement et socialement possible. C'est là qu'intervient la dérèglementation engagée à partir du tournant de la rigueur décidée en 1982 par le gouvernement Mitterrand.

1.7 **En 1982, le gouvernement impose le blocage des salaires et la suspension de la loi du 11 février 1950**, qui fixait les règles de la négociation collective et garantissait la liberté de négocier. Cette loi instituait la hiérarchie des normes du droit du travail fondée sur le principe de faveur. Le principe de faveur interdit à chaque niveau de négociation de déroger au niveau supérieur. Ainsi l'entreprise ne pouvait déroger à l'accord de branche ou à la convention collective qui ne pouvaient pas eux-mêmes déroger, c'est-à-dire être inférieurs, à l'accord interprofessionnel ou au Code du Travail.

1.8 **Avec les lois Auroux de 1982-1983, le principe de faveur est remis en cause par la possibilité de dérogation** sur certains thèmes notamment aux dispositions conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail et à la répartition des horaires à l'intérieur de la semaine. A partir de cette date, le cadre de négociation change, de national il tend à passer au niveau de l'entreprise. Les lois Auroux font ainsi inscrire dans le code du travail « l'obligation à la rencontre annuelle dans les entreprises sur les salaires, le temps de travail et son organisation » (ancien article L132-27). Cette brèche, ouverte en 1982, ne se refermera pas. Elle sera même régulièrement élargie. Ce sera le cas avec la loi Fillon du 4 mai 2004 qui modifiera en profondeur la structure de la négociation collective par la remise en cause des principes d'égalité et de solidarité. On retrouve la primauté de l'accord d'entreprise dans la loi sur la représentativité du 20.08.2008 ce qui éclaire le type de syndicat que le législateur a voulu promouvoir. Cette remise en cause du principe de faveur constitue un facteur essentiel de celle du syndicalisme interprofessionnel c'est-à-dire confédéré au profit de « syndicats » d'entreprise. Ceux-ci, sous la pression des employeurs et du « dialogue social », tendent à se transformer en syndicats maison.

1.9 **L'aménagement du temps de travail est inscrit dès le 17 juillet 1981 dans l'accord de passage aux 39 heures.** Cela ouvre la voie à l'aménagement du temps de travail. Celui-ci permet d'ajuster la présence des salariés en fonction du niveau de commande. C'est pourquoi, ***L'aménagement du temps de travail représente une des principales sources des gains de productivité.*** Il sera inscrit dans tous les textes et toutes les lois sur la durée du travail à partir de 1982 avec les lois Auroux et les ordonnances. L'ordonnance du 16 janvier 1982 sur la durée du travail instaure la première formule de modulation annuelle de la durée du travail. Ses considérants précisait : « *La diversité des situations des entreprises, la diversité des aspirations des salariés imposaient (...) le recours à des solutions souples arrêtées par les organisations professionnelles et syndicales.* » Ces notions de souplesse et surtout de dispositions « entreprise par entreprise » vont traverser tous les textes jusqu'à aujourd'hui. Selon leurs auteurs, les dispositions sociales ne doivent plus découler de l'état de salarié, et donc être commune à tous, mais doivent dépendre de l'entreprise, de l'activité du salarié. C'est le début de l'inversion du droit du travail qui représente pour l'entreprise des obligations, donc des coûts fixes. Aux

garanties collectives sont substituées, par dérogation et nouvelle législation, des dispositions adaptables par entreprise, par activité et même par salarié.

1.4 Les textes vont se succéder : loi du 28 février 1986 de M. Delebarre, loi du 22 juin 1987 de M. Seguin, « loi quinquennale sur le travail, l'emploi et la formation professionnelle » du 20 décembre 1993 qui va instaurer de nouveaux modes d'annualisation du temps de travail et faire progresser de manière significative la déréglementation. Avec l'annualisation du temps de travail disparaît quasiment la référence horaire hebdomadaire. L'annualisation du temps de travail, en permettant le lissage de la durée de travail hebdomadaire, rend variable le temps de présence du salarié dans la semaine, sans ouvrir droit ni au paiement d'heures supplémentaires ni aux repos compensateurs. Cela représente plusieurs avantages : flexibilité sur la présence, économie sur la masse salariale par non paiement des heures supplémentaires et réduction des effectifs nécessaires, augmentation de la durée d'utilisation des équipements. Cette loi quinquennale va aussi stimuler le recours au travail à temps partiel en l'annualisant et l'exonérant d'une partie des cotisations sociales employeur. En pourcentage de l'emploi total, le nombre de salariés à temps partiel est passé de 14,2 % en 1992 à 17,7 % en 2006. Cette situation touche surtout les femmes dont le taux de temps partiel atteint 30,6 % en 2006. C'est l'ordonnance du 26 mars 1982 qui a tiré le temps partiel de sa marginalité et en a fait « une modalité de la lutte pour l'emploi ». L'assouplissement des règles de recours au travail intérimaire et au contrat à durée déterminée commence avec l'ordonnance du 5 février 1982.

1.5 Ont suivi les lois dites d'aménagement et de réduction de durée du travail, loi de Robien du 11 janvier 1996 et les deux lois Aubry du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000. Ces lois ont lié la réduction du temps de travail à son aménagement tout au long de l'année et à l'emploi, le tout accompagné d'exonérations sociales et de blocage des salaires. Parmi les spécificités de la loi Aubry n°2, il est à noter la création d'un nouveau contrat de travail sans durée horaire, le forfait jour par lequel le salarié est redevable d'un nombre de jours de travail sans que la durée de ceux-ci soit fixée. Destiné surtout aux ingénieurs et cadres, il a permis d'en finir avec le respect de la durée du travail pour ces catégories et de légaliser une durée moyenne de 45 heures. En contrepartie, le salarié dispose de jours de repos, appelés jours de RTT. Certains aujourd'hui cherchent à récupérer cette contrepartie.

1.6 Retour sur l'histoire des licenciements économiques

Depuis 1945, tout licenciement était en principe soumis à autorisation administrative. La loi du 3 janvier 1975 prévoit la consultation des représentants du personnel sur les projets de licenciement pour motif économique, et instaure l'autorisation administrative préalable de licenciement. En 1986, Philippe Séguin, ministre du Travail de Jacques Chirac pendant la première cohabitation supprime cette autorisation administrative.

La loi du 2 août 1989 organise les conventions de conversion et instaure le plan social. La loi du 27 janvier 1993 renforce le contrôle des institutions représentatives et administratives. La loi de modernisation sociale de janvier 2002 réforme le régime du licenciement pour motif économique, pour, selon les motifs « *prévenir la survenance de tels licenciements dans les entreprises économiquement saines* ». Le rôle de l'administration du travail et des représentants du personnel est renforcé, un congé de reclassement est institué et la loi substitue au plan social un plan de sauvegarde de l'emploi avec la volonté d'impliquer les représentants du personnel dans l'organisation des réductions d'effectifs. Toutefois, le Conseil Constitutionnel décide, de censurer cette nouvelle définition au nom de la liberté d'entreprendre. Dans l'exposé des motifs d'une proposition de loi relative à l'article de la loi de modernisation sociale qui a été censuré, les Sénateurs écrivaient : « *Devant les pratiques abusives de dirigeants d'entreprises qui n'hésitent pas à supprimer des emplois à la seule fin de répondre aux surenchères financières dictées par des actionnaires prédateurs, la représentation nationale a souhaité limiter les motifs de licenciements économiques* ».

En conformité avec les recommandations de l'Union Européenne, la compétitivité devient un motif de licenciements économiques.

Dans sa communication du 20 avril 2004, intitulée « *Accompagner les mutations structurelles : une politique pour l'Europe élargie* », la Commission européenne écrivait : « *L'industrie européenne fait face*

à un processus de mutations structurelles qui est généralement bénéfique et qui doit-être encouragée (...) Si la majorité des secteurs industriels ont enregistré des pertes d'emplois, ils ont connus dans le même temps une augmentation de leur valeur ajoutée et de la productivité du travail ».

Selon la loi du 18 janvier 2005, un licenciement est considéré comme économique lorsqu'il « est effectué par un employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. »

Que signifie difficulté économique ? Un manque de compétitivité ? Cette définition est confirmée dans le nouveau Code du travail par, Article L1233-3, modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5. Cette définition sera élargie par l'arrêt de la cours de cassation sociale dit arrêt « pages jaunes » du 11 janvier 2006, qui dit en substance : *La réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. Ce critère, de réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, est justifié sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement.*

Sous le titre : « La justice assouplit le licenciement économique » un article du FIGARO expliquait alors : « Si l'on veut éliminer le chômage, il faudra aller beaucoup plus loin : plus il sera facile de licencier - comme dans les pays anglo-saxons - plus les entreprises embaucheront. »

Le MEDEF a salué le projet d'accord « modernisation du marché du travail » dans son Communiqué de presse du 11 janvier 2008 *« L'innovation majeure de ce projet d'accord est la rupture conventionnelle. (...) Pour l'employeur, l'avantage est que la séparation ne pourra pas être contestée devant les tribunaux, sauf vice du consentement. Pour l'employé, l'avantage est qu'il pourra percevoir les allocations chômage. Pour les deux, l'avantage est que la séparation est dédramatisée et son processus accéléré. Il aura seulement à être constaté par la direction du travail. »* Selon Laurence Parisot, présidente du MEDEF, « ce concept de séparabilité représente un acquis majeur pour tous. C'est une vraie bonne nouvelle pour l'embauche en France qui ainsi se modernise et se dynamise. Il marque aussi un progrès souhaitable vers l'égalité entre l'employeur et l'employé. D'une manière générale la mise en œuvre de ce projet d'accord exprimerait enfin la reconnaissance publique par les employeurs et les employés de leurs intérêts communs ».

La seule défense juridique possible, reste le recours au juge. Piètre consolation, car le licenciement aura été fait !

1.7 La « contre-réforme » du Code du Travail : Une succession de lois et d'accords interprofessionnels ou de branches.

Dans la métallurgie, citons les accords du 11 juin 1996 et celui du 28 juillet 1998. Au niveau interprofessionnel, l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008.

2. Dérégulation monétaire et financière

2.1 Sont décidés en 1983, la levée du contrôle des changes, la suppression de l'encadrement du crédit, le transfert du contrôle du crédit et de l'émission monétaire à la Banque de France et enfin l'arrimage du franc au mark. Ce faisant, les autorités abandonnaient leur souveraineté dans le domaine essentiel de la monnaie et du crédit, laissant la place aux banques et aux marchés financiers, par ailleurs largement encouragés dans leur action par les allègements fiscaux. Par exemple le taux d'imposition des bénéficiaires des sociétés va passer de 1985 à 1993 de 50 % à 33 %. Ajoutée au blocage des salaires, la lutte contre l'inflation, en rendant les taux d'intérêt supérieurs à la hausse des prix, comprime la consommation et favorise les prêteurs, c'est-à-dire les détenteurs de capitaux. Ceux-ci vont recevoir un nouvel encouragement à leur activité boursière par la loi du 3 janvier 1983 portant création des FCPR, les fonds communs de placement à risques. Rappelons que la plupart des fonds pratiquant le LBO utilisent des véhicules financiers de structure FCPR. Parmi les nombreuses lois du même type qui suivront, citons celle du 11 juillet 1985 créant le MATIF, marché à terme des instruments financiers, et les SCR, sociétés à capital risque, autre support pour les placements financiers en Bourse. Le MATIF ouvre en février 1986, il devient en juillet 1988 le Marché International de France et passe sous la gestion d'Euronext Paris. Le MATIF est un marché où sont cotés et disponibles

des produits financiers dérivés utilisés par les gestionnaires de fonds pour se protéger des risques dus aux fluctuations des taux d'intérêt. Parmi ces produits figurent des emprunts fictifs appelés « emprunts notionnels » que les sociétés financières peuvent acheter « à terme » et qui leur servent à compenser d'éventuelles pertes de valeur au cours du prêt ou de l'emprunt réalisé. Ces produits ont eux-mêmes une valeur cotée dépendant de l'estimation du risque financier pour la société en question. Il s'agit ainsi d'un marché purement spéculatif. L'abrogation en février 1996, par le gouvernement Juppé, du régime d'autorisation préalable aux investissements non originaires de l'Union Européenne complète ces dispositions de déréglementation. La porte était ouverte aux OPA*, fusions-acquisitions et autres prises de participation.

2.2 L'attractivité de la France pour les capitaux internationaux est ainsi devenue exceptionnelle. L'attractivité d'un pays définit sa capacité à attirer les placements financiers des détenteurs de capitaux étrangers. Selon la Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement (CNUCED), la France est, en 2006, à la troisième place mondiale dans le domaine des investissements directs étrangers (IDE) avec 88,4 milliards de dollars investis. Ces investissements de capitaux étrangers sont en progression de 40 % par rapport à 2005 et de 180 % par rapport à 2004. En 2007, une nouvelle progression de 52 % des investissements étrangers en France leur fait atteindre le montant annuel de 123 milliards de dollars. Seuls les Etats-Unis et le Royaume-Uni font mieux avec respectivement 193 milliards et 171 milliards de dollars d'investissements étrangers, mais leur progression dans ces pays est nettement inférieure (+ 10 % pour les USA et + 22 % pour le Royaume-Uni). Une telle attractivité* témoigne de l'intérêt pour les marchés financiers d'investir en France : facilités fiscales, liberté d'action, efficacité des infrastructures du pays, qualification des salariés, productivité et flexibilité de la main d'œuvre.

2.3 La loi de décembre 1993 modifie les statuts de la Banque de France et la rend indépendante du pouvoir politique. L'Etat ne peut plus faire appel à elle pour financer son déficit, il doit obligatoirement se tourner vers les banques privées. La dette de l'Etat passe alors sous la coupe des marchés financiers internationaux pour qui un Etat d'un pays développé offre toutes les garanties de solvabilité. Ces nouveaux statuts de la Banque de France sont conformes aux obligations inscrites dans l'article 104 du Traité de Maastricht adopté en 1992. Selon l'article 104, il est interdit aux membres de son conseil de « solliciter ou d'accepter d'instruction du gouvernement ou de toute autre personne ». Les statuts de la Banque Centrale Européenne reprendront ces dispositions, rendant cette institution hors de tout contrôle des gouvernements et des institutions nationales. La BCE est indépendante des autorités nationales, mais pas des marchés financiers internationaux. Le remboursement de la dette et des intérêts de celle-ci va devenir le deuxième poste des dépenses inscrites au budget national et une source d'enrichissement sans limite de la finance privée.

Année	1990	2007
Charge financière en Mds €	18,3	40
Charge financière en % du total des dépenses budgétées	10	14,6

Le traité de Maastricht a imposé un nouveau périmètre à la définition de la dette d'un pays. Celle-ci inclut, en sus de la dette de l'Etat, les dettes des administrations locales et le déficit de la sécurité sociale. Cette dette totale, conformément aux critères de convergence fixés par le Traité européen, ne doit pas excéder 60 % du PIB du pays.

2.4 A partir de 1983 les mesures d'exonérations des cotisations sociales, les allègements fiscaux des entreprises deviennent systématiques

Selon l'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale)
Montant des exonérations en milliards d'euros

Année	Montant	Année	Montant
1991	1,7	2003	19,5
1993	3,4	2004	20,1
1995	6,2	2005	21
1997	11,5	2006	23,8
2000	15,7	2007	27
2001	18,2	2008	29p
2002	19,4	2009	32p

p : Chiffres prévisionnels

3. Les privatisations

L'Etat se désengage complètement et décide de transférer aux détenteurs de capitaux les secteurs clés de l'économie et celui des médias. Par vagues successives, de 1986 à 1988, de 1993 à 1995, 1996-1997, 1997-2002, 2002-2005 tout le secteur bancaire, les transports, les télécommunications, l'énergie et les principaux groupes industriels sont privatisés partiellement ou totalement.

3.1 Avec les privatisations, toute l'économie devient intégrée aux marchés financiers internationaux

Ceux-ci, dans le but de « créer de la valeur pour les actionnaires », utilisent la dérégulation financière, la dérèglementation sociale et la division internationale du travail pour casser les coûts et augmenter les marges. Dans de nombreux cas, l'entreprise à privatiser a, au préalable, subi un plan de réduction des coûts afin d'être plus attractive pour les futurs actionnaires. Puis chaque entreprise privatisée est soumise à la pression des actionnaires privés et aux critères de gestion qui en découlent, avec leur cortège de suppressions de postes, délocalisations et démantèlement. Que reste-t-il de la Seita, ex-société nationale de tabac et allumettes, privatisée en février 1995 ? Rien. Que reste-t-il de la branche grand public de la société Thomson, privatisée à partir de 1998 ? Vendue au groupe chinois TCL en 2003, l'activité téléviseurs, après plusieurs plans de réduction d'effectifs, a été démantelée en 2006. L'activité audio, vidéo et accessoire a été vendue par morceaux en 2006. L'ancien géant français de l'électronique, réduit à la portion congrue, va de restructuration en restructuration depuis 1988 et survit grâce à la gestion de son important portefeuille de brevets. Ce portefeuille de brevets rassemble plus de 50 000 brevets et 900 licences qui, selon Fortis Bank, constitue son actif le plus précieux et fournit l'essentiel de sa trésorerie.

Combien de plans de licenciements et de fermetures d'usines ont secoué la CGE (compagnie générale d'électricité), privatisée en 1987 et devenue en 1998 la société Alcatel ? Pas une seule année sans que cette entreprise ne défraye la chronique par la violence de ses plans de licenciements. Aujourd'hui fusionnée au groupe nord-américain Lucent, Alcatel-Lucent est face à un nouveau plan de réduction de 10 % de ses effectifs. Et le groupe Pechiney, privatisé en 1995 ? Il est victime d'OPA* successives qui, chacune, laissent un peu plus de salariés et

d'usines sur le carreau au compte de « sa valorisation pour les actionnaires ». Pour chaque entreprise, la privatisation signifie l'ouverture d'une période chaotique de profonds bouleversements pour le personnel, son emploi et ses conditions de travail : Rhône-Poulenc, privatisé en 1993 et aujourd'hui démantelé, le groupe informatique Bull, privatisé en 1997 ; Air France, privatisé en 1999, France Télécom privatisé à partir de 1997 ... Et les conséquences pour EDF et GDF sont encore à venir.

Quant aux banques, toutes privatisées, elles font maintenant partie des acteurs de la finance internationale et, à ce titre, sont les véhicules des fonds spéculatifs, poussent leurs créanciers à « créer de la valeur pour les marchés », réalisent des bénéfices exceptionnels soustraits à l'activité économique et à la masse solvable et sont impliquées dans la crise monétaire en cours déclenchée par celle dite des « subprimes ».

3.2 Si la responsabilité des gouvernements successifs depuis 1983 est totale dans cette mainmise de la finance privée sur toute l'économie, le poids de l'Union Européenne est décisif

En effet, dès la fondation de l'Union Européenne par le traité de Rome en 1957, la suppression de toute entrave à la libre circulation des capitaux a été son crédo majeur. La « concurrence libre et non faussée » a constitué un des principes fondateurs de la communauté européenne. Cette volonté de dérégulation a été complétée par la mise en place d'institutions européennes, telle la Banque centrale européenne, au pouvoir dominant celui des Etats membres. Hors de tout contrôle des pays membres, la Banque centrale européenne développe une politique monétaire définie par les exigences des marchés financiers et de ceux qui les dominent, les capitaux nord-américains. En maintenant la politique de l'euro fort, elle favorise les délocalisations en zone dollar. En fixant à un niveau élevé le taux directeur, la BCE contribue à privilégier les activités financières sur l'investissement productif.

Références

- « La contre-réforme libérale et le droit du travail » par Tiennot Grumbach dans la revue « Les Temps Modernes » été 2010
- La note de veille du Centre d'Analyse Stratégique n°102 de juin 2008
- INSEE, DARES, Banque de France, FMI, Ministère de l'Industrie.

Table des matières

Présentation	2
A. La situation des salariés : chiffres et faits	4
1. Des suppressions d'emplois par milliers dans l'industrie	4
1.2 Effectifs du secteur privé	4
1.3 Effectifs dans l'industrie	5
1.4 Effectifs par branche industrielle	5
1.5 Destructurations d'emplois	6
1.6 Chômage	6
2. Importance des externalisations	8
2.1 Chaque restructuration d'entreprise comporte depuis le début des années 80 un volet « externalisation d'activité » vers la sous-traitance ou par délocalisation	8
2.2 Répartition de l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE), des effectifs et des rémunérations entre les PMI (Petites et Moyennes entreprises Industrielles) et les grandes entreprises.	8
2.3 Développement de l'activité « services aux entreprises »	9
3. Émiettement de la force de travail	10
3.1 Le développement de la sous-traitance s'est accompagné d'un émiettement de la force de travail	10
3.2 Dans le secteur des services aux entreprises, cet émiettement est encore plus prononcé.	10
3.3 3 000 entreprises occupent plus de 500 salariés	10
3.4 Entreprise éclatée	10
4. Contrat de travail	11
4.1 Le CDI (Contrat à durée indéterminée)	11
4.2 Les contrats atypiques	11
5. Précarité : près de 2,5 millions de travailleurs précaires	11
5.1 Extension de la précarité	11
5.2 Alternance	12
5.3 Salariés en contrats à durée limitée	12
Les salariés en contrat à durée limitée (CDD, saisonniers, apprentis) sont plus exposés à des horaires variables (32 % contre 27 %), peu prévisibles (22 % contre 20 %), à un travail de nuit ou un travail le samedi ou le dimanche (14 % contre 9 %) que les salariés en emplois stables	12
5.4 Jeunes	12
6. Salaires	12

6.1	Salaires 2008 pour un salarié à temps plein	12
6.2	Très hauts salaires, une explosion des inégalités	13
6.3	Le pourcentage de salariés percevant un bas salaire est passé de 10 % en 1980 à 16 % en 2005.....	13
6.5	Plus la taille de l'entreprise est faible plus le salaire moyen est bas.	13
6.6	Impact de la taille de l'entreprise sur le salaire individuel net	14
6.7	Entre 1998 et 2005, perte de pouvoir d'achat pour 90 % de la population salariée et bond salarial pour 1 %.....	14
6.8	Taux d'endettement des ménages par rapport au revenu disponible.....	14
6.9	Evolution de la rémunération des « managers » en France.....	15
6.10	Parachutes « dorés »	15
7.	Intensification du travail et productivité	15
7.1	Productivité horaire.....	15
7.2	Productivité annuelle	16
7.3	Heures supplémentaires.	16
7.4	Gains de productivité	16
8.	Mobilité géographique	16
9.	Souffrances au travail	17
9.1	Le travail à la chaîne	17
9.2	Le travail de nuit.....	17
9.3	Suicides	17
10.	Partage de la valeur ajoutée.....	17
11.	Pauvreté.....	19
12.	Présence syndicale affaiblie par l'émiettement et la législation.....	19
12.1	Rappel.....	19
12.2	Présence syndicale	19
12.3	Négociation	19
B.	Dérèglementation et dérégulation	21
1.	la dérèglementation sociale	21
1.7	En 1982, le gouvernement impose le blocage des salaires et la suspension de la loi du 11 février 1950	21
1.8	Avec les lois Auroux de 1982-1983, le principe de faveur est remis en cause par la possibilité de dérogation.....	21
1.9	L'aménagement du temps de travail est inscrit dès le 17 juillet 1981 dans l'accord de passage aux 39 heures	21
1.4	Les textes vont se succéder	22

1.5	Ont suivi les lois dites d'aménagement et de réduction de durée du travail, loi de Robien du 11 janvier 1996 et les deux lois Aubry du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000.	22
1.6	Retour sur l'histoire des licenciements économiques.....	22
1.7	La « contre-réforme » du Code du Travail : Une succession de lois et d'accords interprofessionnels ou de branches.....	23
2.	Dérégulation monétaire et financière.....	23
2.1	Sont décidés en 1983	23
2.2	L'attractivité de la France pour les capitaux internationaux est ainsi devenue exceptionnelle	24
2.3	La loi de décembre 1993 modifie les statuts de la Banque de France et la rend indépendante du pouvoir politique	24
2.4	A partir de 1983 les mesures d'exonérations des cotisations sociales, les allègements fiscaux des entreprises deviennent systématiques.....	25
3.	Les privatisations	25
3.1	Avec les privatisations, toute l'économie devient intégrée aux marchés financiers internationaux.....	25
3.2	Si la responsabilité des gouvernements successifs depuis 1983 est totale dans cette mainmise de la finance privée sur toute l'économie, le poids de l'Union Européenne est décisif.....	26
	Références.....	27
	Table des matières	28