

## 88<sup>e</sup> Semaines sociales de France

### Réinventer le travail

Lyon 23 novembre 2013

#### Atelier 11 « La précarité de l'emploi »

##### Sous-atelier "LA PRÉCARITÉ, NOUVELLE NORME ?"

(Pierre Laburte)

La norme de l'emploi stable, correspondant au contrat à durée indéterminée, a été élaborée au cours des « Trente Glorieuses ». Préalablement, il fut un temps où le travail salarié constituait un échec, une condition précaire...

Ce contrat à durée indéterminée, est sous sa forme juridique l'aboutissement d'une longue histoire sociale. Avec la crise des années 70 et 80, se développent les formes particulières d'emploi (CDD, intérim, temps partiel, travail intermittent, stages...) parallèlement à l'accroissement du chômage en nombre et durée.

Cette norme de l'emploi stable s'est émietlée, va-t-elle, doit-elle faire la place à la précarité comme nouvelle norme ?

Le contrat social, lien entre l'entreprise et le salarié, se distend. L'entreprise génératrice de l'emploi, porte-t-elle la responsabilité de l'instabilité, de la précarisation du contrat avec le salarié ?

L'entreprise est également soumise à la précarité, et sa capacité de projeter son avenir sur le moyen/long terme est de plus en plus faible.

Quelle entreprise, aujourd'hui, est en mesure de s'engager sur la réussite de ses plans industriels et commerciaux ? La pression et l'organisation des marchés fragilisent les entreprises et privent les dirigeants d'engagements forts.

Les *marchés économiques*, liés à la libéralisation et à la mondialisation conduisent les dirigeants à mettre en œuvre des solutions de recherche de compétitivité qui détruisent potentiellement de l'emploi : délocalisation, sous-traitance, variabilisation à outrance des coûts de production. Les postes de main d'œuvre deviennent par ces contraintes eux-mêmes des postes variables.

Les *marchés financiers* ont une vision non productive de l'entreprise. Ils privilégient le rapport à court terme et l'élimination du risque. En conséquence, les axes stratégiques des sociétés cotées ont pour objectifs de satisfaire les attentes exprimées des investisseurs, et l'accès au financement des autres est lié à leur capacité à convaincre d'un rapport financier sans lien avec les possibilités de croissance de l'économie.

Les entreprises d'innovation, ou de fort besoin en qualité et excellence, conservent le besoin de fidéliser leurs salariés. Nous nous trouvons donc face à un marché de l'emploi avec un noyau offrant des emplois très qualifiés et stables, et une périphérie d'emplois variabilisés, assurant le fonctionnement de l'économie.

La conséquence est une situation où les acteurs, salariés et dirigeants, agissent de façon micro-économique, là où leur environnement est régi par la macro-économie et les choix politiques.

Comment concilier ces impératifs existants, avec la nécessité sociale de limiter, voire d'éliminer la précarisation de l'emploi (durée) et du travail (qualité) ?

Pierre Laburte

Chef d'entreprise

Membre du Mouvement chrétien des cadres (MCC)