

Le syndicalisme ne peut que dire Non à la Constitution

Le débat entamé sur le Traité constitutionnel¹ européen n'est-il que politique ou intéresse-t-il aussi le champ syndical ? La réponse est simple. Le syndicalisme a pour mission de défendre les intérêts des travailleurs-ses. Si le Traité attaque ces intérêts, le syndicalisme se doit de le dénoncer. Une absence de prise de position des syndicats reviendrait logiquement à affirmer que la Constitution n'a pas d'effets menaçants sur la situation du monde du travail.

Ce texte a pour objet de montrer que le syndicalisme se doit de prendre position contre la Constitution parce qu'elle menace gravement les intérêts des travailleurs-ses.

La Constitution a déjà fait l'objet de nombreuses critiques condamnant le processus antidémocratique de son élaboration et de sa ratification. Il a été démontré qu'elle impose des politiques libérales ayant pour objectif central le marché promu au rang de valeur suprême de l'Union européenne. Toute politique autre que libérale devient impossible pour les décennies à venir. Il est difficile d'imaginer des avancées dans le domaine social du fait des modalités de vote à l'unanimité qui y sont retenues. Ce cadre économique néolibéral remet en cause les services publics et ne peut qu'aggraver les inégalités et renforcer la précarisation. On ne reprendra pas tous ces arguments et on se concentrera ici sur la politique de l'emploi qui est prévue dans la Constitution.

Le droit à l'emploi n'est pas reconnu

La Constitution reconnaît à toute personne "la liberté de chercher un emploi" et "le droit de travailler" (article II-75). Quelle chance ! Mais c'est bien différent du droit à l'emploi ! Alors que dans l'Europe des 25, le taux de chômage moyen est de 9%², la politique de l'emploi définie par les articles III-203 à 208 n'affiche pas l'objectif de réduction du taux de chômage. Elle réalise d'ailleurs la prouesse de ne pas mentionner du tout le mot chômage.

Ni le droit à l'emploi, ni sa transcription en terme de politique, ne figurent dans la Constitution. L'absence de ce droit, l'absence de tout objectif de réduction du chômage sont loin d'être des oublis, ils sont tout simplement incompatibles avec la doctrine libérale qui constitue le fondement de la Constitution.

La Constitution contient une politique très libérale de l'emploi

La Constitution prévoit que la politique de l'emploi de l'Union européenne se fera en respectant les "*grandes orientations des politiques économiques*" (article III-204) qui elles-mêmes sont conduites "*dans le respect d'une économie de marché où la concurrence est libre et non faussée*". Le cadre libéral est immédiatement tracé. L'article III-206 précise ensuite que le Conseil adopte des *lignes directrices* de l'emploi et suit leur mise en oeuvre. Ces lignes directrices de l'emploi (LDE) ne constituent pas une nouveauté qui serait à élaborer par un processus démocratique : elles sont déjà définies dans la Stratégie Européenne de l'Emploi depuis 1997 et sont adoptées régulièrement par le Conseil. Les éditions successives se font

¹ Il a été montré que la "Constitution" s'apparente plutôt à un Traité constitutionnel, compte tenu de son processus d'élaboration et de son mode d'adoption. Dans ce texte, on ne fera pas la distinction entre Constitution et Traité.

² Eurostat, août 2004

dans la plus grande continuité, puisque cette continuité a été actée comme indispensable et fait partie intégrante de la stratégie de l'emploi. Les lignes directrices tracent un ensemble parfaitement libéral³ et éminemment figé, on y trouve inscrites toutes les attaques contre les acquis sociaux vécues ces dernières années et leur amplification à venir.

C'est toute cette ligne politique qui est contenue dans la simple référence faite dans la Constitution aux lignes directrices de l'emploi. Celles-ci peuvent donc être considérées comme une Annexe et il est nécessaire de s'y référer pour interpréter les objectifs affichés dans la section consacrée à l'emploi. C'est ce qui est fait dans ce qui suit.

Niveau d'emploi élevé ne signifie pas disparition du chômage

L'article III-205 affiche l'objectif "*d'atteindre un niveau d'emploi élevé*". Cette formulation habile pourrait laisser croire à une volonté de réduire le chômage. Il n'en est rien, les lignes directrices de l'emploi en donnent la définition, il s'agit seulement d'augmenter le taux d'emploi et pas du tout de viser la disparition du chômage⁴. Jamais la stratégie européenne de l'emploi ne formule d'objectif en terme de réduction du taux de chômage. Et pour cause : elle ne cherche pas à faire disparaître le chômage mais seulement à "optimiser" son niveau ! Comme c'est difficilement avouable, une pirouette sémantique permet de parler de *niveau d'emploi élevé*, baptisé même mensongèrement *plein emploi* dans les LDE.

La stratégie libérale consiste en fait à combiner l'accroissement de la main d'œuvre - nécessaire pour plusieurs raisons- avec le maintien d'un volant conséquent de chômage bénéfique pour faire pression à la baisse sur les exigences des salarié-es : c'est le volant "optimal" de chômage cher à la théorie libérale. Il n'y a aucune contradiction entre ces deux aspects puisque l'accroissement de main d'œuvre vise des populations qui sont jusqu'à présent extérieures au marché du travail, comme les femmes (dites) inactives et la tranche d'âge de 55 à 64 ans. L'accroissement de la main d'œuvre est indispensable du point de vue libéral. D'une part la main d'œuvre représente un potentiel de croissance économique, source de profits. D'autre part, il faut anticiper les besoins des entreprises : la plus faible natalité des décennies précédentes entraînera, si on ne réagit pas, une pénurie de main d'œuvre qui aura des conséquences inflationnistes sur les salaires (insupportables pour les libéraux). Enfin, il faut augmenter la population active employée pour pouvoir financer les pensions de la population retraitée en augmentation.

Il est important de bien voir que l'objectif d'augmenter le taux d'emploi ne recouvre absolument pas une mobilisation contre le chômage mais justifie au contraire le développement de tout type d'emploi, puisqu'aucune norme d'emploi n'est définie et que la plus grande souplesse est préconisée.

³ Les dernières LDE adoptées font l'objet du document : "Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres (2003/578/CE)"

⁴ L'objectif est ainsi d'atteindre un taux d'emploi global de 70% en 2010 contre 61% en 2000 (pourquoi 70% et à partir de quelle valeur le niveau d'emploi est-il considéré comme élevé ? Cela n'est pas dit)
Le taux d'emploi est défini comme étant le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et celui de la population en âge de travailler : l'éventail d'âge retenu est 15-64 ans, ce qui est très révélateur. Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de personnes au chômage et la population active (c'est à dire la somme des personnes en emploi et au chômage). Ces définitions n'excluent donc pas une situation avec un taux d'emploi de 70% et un taux de chômage de 30%, dans le cas extrême où toute la population en âge de travailler est active.

Le démantèlement du droit du travail est annoncé, la précarisation légitimée

L'article III-203 parle de "*promouvoir une main d'œuvre (...) susceptible de s'adapter ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie*". Au cas où on aurait des doutes sur la signification de cet article, les lignes directrices de l'emploi en éclairent le sens. Ainsi le paragraphe 3 des LDE intitulé "Faire face aux changements et promouvoir la capacité d'adaptation au travail et la mobilité" précise : "*Les Etats membres (...) réformeront les conditions trop restrictives de la législation en matière d'emploi qui affectent la dynamique du marché du travail*". Voilà qui appelle clairement au démantèlement du droit du travail, le Medef peut être satisfait.

Le même paragraphe précise encore que les Etats devront promouvoir "*la diversité des modalités en termes de contrats de travail, notamment en matière de temps de travail, favorisant (...) un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et entre flexibilité et sécurité*". Ce qui appelle plusieurs remarques :

- ces orientations justifient d'aller vers toujours plus de contrats atypiques, emplois aidés, stages, temps partiel, etc. largement responsables du développement de la précarité. Les récentes tentatives de créer des CDD d'une durée de 5 ans en font partie.
- le développement du temps partiel est toujours présenté au nom de l'équilibre vie professionnelle/vie privée (il était auparavant affiché comme répondant au "besoin des femmes de concilier vie professionnelle et vie privée" ; aujourd'hui au nom de l'égalité, on ne mentionne plus les femmes, mais le temps partiel les concerne majoritairement). C'est un affichage bien pratique qui masque soigneusement le fait que le temps partiel est souvent imposé car il est surtout bénéfique aux entreprises. Il reste une voie royale pour organiser la flexibilité. Quoi de plus souple en effet pour l'employeur qu'un contrat spécifiant un temps minimum complété par des heures supplémentaires décidées au gré de ses besoins (et dont la majoration de salaire est toujours revue à la baisse). Le fort développement du temps partiel qui a été incité par les politiques libérales, outre ses conséquences très négatives pour les femmes, a entraîné l'affaiblissement de la norme du travail à temps complet. Ce qui permet aujourd'hui au Medef de franchir l'étape suivante et de revendiquer la disparition de toute référence à une durée normale de temps de travail dans la législation⁵ pour en permettre l'allongement sans avoir à payer les heures supplémentaires! Ce qui est en jeu, c'est bien de procurer une souplesse maximale à l'employeur qui lui permettra de continuer à reporter les risques de fluctuation du marché sur les salarié-es.
- les références au "*meilleur équilibre entre flexibilité et sécurité*" reviennent de manière récurrente dans la Stratégie européenne de l'emploi sans dire explicitement de quel côté doit pencher la balance. Mais les indications tangibles ne manquent pas. Dans les LDE (considérant n°12) il est précisé que ce meilleur équilibre "*contribuera à soutenir la compétitivité des entreprises, à augmenter la qualité et la productivité du travail, à faciliter l'adaptation des entreprises et des travailleurs aux changements économiques*". Il n'y a aucun doute sur ce qui, de la flexibilité ou de la sécurité, facilitera le mieux l'adaptation et la compétitivité des entreprises... Le texte poursuit encore : "*A cet égard, les Conseils européens de Barcelone et de Bruxelles ont préconisé en particulier une révision de la législation en matière d'emploi*". La boucle est bouclée.

⁵ Voir "Moderniser le code du travail, les 44 propositions du Medef", mars 2004

C'est donc bien le démantèlement de la législation du travail, la poursuite de la flexibilité et de la précarisation qui est légitimée dans l'article III-203 de la Constitution au nom de la compétitivité des entreprises et de la nécessité de s'adapter à l'évolution de l'économie.

Aucune norme ne définit l'emploi

Quand on rapproche l'objectif d'augmentation du taux d'emploi avec la promotion de la flexibilité et avec les consignes de diversification en matière de contrats de travail, et quand on constate qu'il n'y a pas dans la Constitution de définition d'une norme de l'emploi, on ne peut que craindre la profusion de toutes sortes de petit boulot. Il n'y a aucune référence à un salaire minimum ni aucune norme exigeante de qualité de l'emploi. Ce serait pourtant indispensable et intéresserait un grand nombre de salarié-es et au premier plan les femmes, majoritaires parmi les emplois les plus précaires et les plus mal payés.

A un seul endroit, la Constitution fait référence à "*l'amélioration des conditions de vie et de travail*" : celle-ci aux côtés de la promotion de l'emploi devrait "*permettre l'égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate*" (article III-209 dans la section sur la politique sociale). Mais tout ceci est aussitôt subordonné à "*la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de l'Union*", ce qui fixe immédiatement les limites du progrès à venir compte tenu de toutes les régressions que le monde du travail subit au nom de la compétitivité ! Ensuite, il est précisé que cette "*évolution [ie : l'égalisation dans le progrès] résultera du fonctionnement du marché intérieur et des procédures prévues par la Constitution*". Ce n'est décidément pas de nature à nous convaincre !

Le recul de l'âge de la retraite est programmé...

"*Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une augmentation de cinq ans, au niveau de l'Union européenne, de l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail (estimé à 59,9 ans en 2001).*" Cet objectif figure dans les lignes directrices de l'emploi au paragraphe 5 intitulé "Augmenter l'offre de main d'œuvre et promouvoir le vieillissement actif", on notera l'élégance de la formule. La loi Fillon en a initié l'application en augmentant de 2,5 ans la durée nécessaire de cotisation, les LDE en programment la poursuite. Pour y arriver, les Etats devront notamment :

- encourager "*les formes novatrices et flexibles d'organisation du travail*". Entre la flexibilité et la sécurité, on aurait pourtant pu penser que c'est la sécurité qui conviendrait mieux au "*vieillessement actif*" !
- veiller "*à ce qu'il soit financièrement avantageux de rester actif sur le marché du travail*". Ce qui a priori peut se faire de deux manières : soit en augmentant les salaires, soit en diminuant les pensions. Au vu de l'expérience récente de "réforme" des retraites en France et ailleurs en Europe, il semble qu'une des options s'élimine d'office.

... ainsi que la baisse des minima sociaux et de l'indemnisation du chômage

"*La différence entre le revenu du travail et le revenu lié au chômage ou à l'inactivité devrait être telle qu'elle encourage les personnes à accéder au marché du travail*" (LDE, considérant n°18). Cette déclaration est un leitmotiv de la doctrine libérale. Sa forme présentable s'exprime par la formule "rendre l'emploi financièrement attrayant". La solution qui consisterait à augmenter le "revenu du travail" n'est bien entendu pas envisagée. Mais la signification concrète de ce discours est perverse : elle prétend justifier le chômage par le fait

que les chômeurs-ses ne sont pas incité-es à chercher un emploi parce que le revenu lié au chômage est trop élevé. Idem du revenu lié à l'inactivité (RMI, minima sociaux, etc). Les LDE précisent dans le paragraphe 8, Rendre l'emploi financièrement plus attractif : *"Tout en préservant un niveau adéquat de protection sociale, les Etats membres devront en particulier examiner les taux de remplacement et la durée des prestations"*. On comprend bien que l'examen en question n'est pas censé déboucher sur une augmentation des prestations.

Le syndicalisme ne peut que dire Non à cette Europe là

Les points qui ont été présentés ne prétendent pas à l'exhaustivité mais ils semblent déjà suffisants pour montrer que la Constitution menace gravement les intérêts des salarié-es. L'Europe qu'elle définit, organisée autour du principe supérieur du marché, n'est pas être celle des travailleurs-ses, précaires, chômeurs-ses, exclu-es. On y trouve inscrites la poursuite et l'amplification de l'offensive libérale de ces dernières années contre la protection sociale, les services publics et le droit du travail. Elle est à l'opposé de ce que défend le syndicalisme : un plein emploi signifiant la disparition du chômage, de la précarité et de l'exclusion, une norme exigeante de qualité d'emploi, l'égalité entre les femmes et les hommes, la conquête de nouveaux droits, l'amélioration des garanties sociales. Pour rendre possible une Europe de progrès social et de démocratie, le syndicalisme se doit de prendre position contre cette Constitution.

Christiane Marty, octobre 2004