



## La loi Travail : un débat historique ?

**Ce soir (ou jamais !) – 04/03/2016**

*Compilation des propos des invités pour la note du  
07/03/2016 sur le blog [ecopol34.midiblogs.com](http://ecopol34.midiblogs.com)*

### [Le travail mérite mieux que le spectacle Hollando-vallien orchestré par le medef](#)

Pour son émission du 4 mars 2015 consacrée à la « loi travail » soutenue par la ministre Myriam El Khomri, Frédéric Taddeï accueillait sur son plateau Philippe Aghion (économiste), Anne Debregeas (ingénieure et syndicaliste à Sud-Energie), Alain Deneault (philosophe), Diana Filippova (membre fondatrice du collectif OuiShare), Isaac Getz (professeur de leadership et d'innovation), Christine Kerdellant (directrice de la rédaction de « L'Usine nouvelle »), Julien Leclercq (chef d'entreprise) et Dominique Méda (philosophe et sociologue). Alors que s'est-il dit vendredi soir sur la chaîne du service public de l'audiovisuel ? Ci-après une compilation des propos des invités regroupés par thèmes.

#### **FLEXI-SECURITE**

L'ensemble des participants s'accordaient pour dire que si cette loi faisait un pas en avant dans le sens de la flexibilité des conditions d'embauche et de licenciement au profit des employeurs, elle était totalement muette sur la sécurité du maintien d'un revenu et d'un statut social pour les travailleurs. Le modèle Danois si souvent cité en exemple est autant protecteur des avantages sociaux que souple sur l'emploi. Philippe Aghion évoquait que « en 2008, la commission Attali avait proposé un "contrat d'évolution" pour rémunérer les chercheurs d'emploi en formation ».



*« Le défaut de cette loi, c'est qu'on a mis la mobilité mais on oublie la formation et on oublie les rémunérations généreuses pour les travailleurs en situation de chercher un emploi ou de se qualifier »*  
**Philippe Aghion**

Dominique Méda a rappelé que nous avons eu une expérience de flexi-sécurité en France, « Dominique de Villepin ayant voulu imiter le modèle Danois avec le contrat de nouvelle embauche (CNE) en 2005. C'était pour les petites entreprises et pendant deux ans on pouvait se séparer du salarié en CNE sans justificatif. La sécurité, c'était un accompagnement renforcé par Pôle Emploi. Cet accompagnement n'a jamais existé et en même temps ça a durci considérablement les relations au sein de l'entreprise ». En 2008, le BIT (bureau international du travail) a définitivement enterré le CNE, le jugeant non compatible avec les règles internationales élémentaires.

Pour le volet formation, Philippe Aghion pointe le « problème de la formation professionnelle en France. Et en Allemagne, c'est une des bonnes choses qu'ils ont. Chacun reçoit un chèque formation et choisit son prestataire de formation. En France, il y a 34 milliards par an qui part dans les OPCA gérés par les syndicats et très peu va réellement à la formation professionnelle ».

## TRAVAIL

Pour Alain Deneault, « on reste encore enfermés dans trois termes en ce qui concerne le travail et son sens : les demandeurs d'emploi, les employeurs et le marché. Et on a pas encore trouvé une façon de médiatiser le travail par rapport à des enjeux proprement sociaux, comment on met en relation ceux qui ont des dispositions et ceux qui ont des besoins, indépendamment de la question du profit et indépendamment de la question de l'actionnariat ».



*« On est à des années lumières de faire du travail un bien commun ! Et ce qu'aurait pu entreprendre un gouvernement de gauche. De faire du travail un objet démocratique, plutôt que d'abandonner le travail à ceux qui prétendent le créer, sous la forme d'emplois. »*

**Alain Deneault**

Or, Diana Filippova avait d'emblée démarrée l'émission en indiquant que « cette loi rate un rendez-vous historique pour repenser le travail et l'adapter aux conditions au 21<sup>ème</sup> siècle. La loi aborde d'un point de vue juridique et technocratique une question qui est d'abord économique, sociale et surtout politique. On entérine là que travail = salariat. Pire que ça, que travail = CDI à temps plein. Donc on préfère créer une armée de salariés en CDI travailleurs pauvres que de repenser que le travail se produit aujourd'hui en dehors du salariat ; il est partout. Toute la masse de production de valeurs est laissée de côté. Elle rigidifie un cadre hérité du 20<sup>ème</sup> siècle, un cadre statutaire, un cadre de surveillance alors qu'on est dans les nouvelles technologies, un cadre où l'employé n'est pas responsabilisé, où il n'a pas de liberté et un cadre surtout où il n'a pas la formation à l'heure de l'accélération technologique qu'on est en train de vivre. Pour des questions de querelles politiciennes, on a fait une petite réformette, alors que la gauche n'a pas le droit de faire ça ; c'est son sujet historique. Ça passe à côté de plein de rapports, notamment sur le statut du travailleur et sur le travail collaboratif. Cette loi est contra cyclique ; en général, quand on veut affaiblir le pouvoir de négociation des travailleurs, on le fait en situation de plein emploi, parce qu'ils ont alors la possibilité de refuser les conditions proposées par l'employeur. Aujourd'hui, on est dans la situation inverse avec 10% de chômage. Alors c'est bien que la négociation se fasse au niveau de l'entreprise, mais la situation place plutôt l'employeur en position de rapport de force avantageux ; il y a plein de chômeurs prêts à accepter. Et cette loi ne sera pas efficace. Elle repose sur un ensemble de postulats économiques sur la croissance, sur le plein emploi qui est la vertu de notre système économique, et elle passe à côté de la principale raison pour laquelle nous avons une destruction d'emplois, c'est l'automatisation et la robotisation. A horizon 2020, 47% de nos emplois risquent d'être automatisés. On passe à côté de la Geek economy, du travail à la demande, 1 millions d'emplois créés aux Etats-Unis dans cette économie-là. Ce sont de petits emplois qui sont par nature précaires, instables et sur lesquels de toute façon l'employeur n'ira jamais recruter un CDI. On laisse donc carrément de côté ces nouvelles opportunités par le travail hors salariat. Cette loi passe complètement à côté de la plaque.



« C'est quoi le travail ? Et au lieu de se saisir de cette question et en profiter pour construire une nouvelle pensée autour du travail, réfléchir, c'est quoi les solidarités au 21ème siècle, comment construire une nouvelle protection sociale qui intègre les exclus ... c'est un échec pour la gauche. » **Diana Filippova**

Cette loi Travail, c'est un peu "diviser pour mieux régner". On en revient à des oppositions entreprises Vs travailleurs, syndicats Vs patrons, elles existent bien évidemment mais on ne parle pas des nouveaux modèles. Selon Emmanuel Macron, "On ne protège pas les gens avec un modèle qui n'existe plus". Allez voir les débats théoriques aux États-Unis ; ils concernent la protection des travailleurs indépendants, le revenu universel (le revenu de base), la distribution du capital et de la gouvernance, car la vraie question aujourd'hui dans une économie fortement contributive, où beaucoup de valeur est créée par des contributeurs via des plateformes, on se demande comment on fait pour que cette valeur concentrée sur la plateforme soit redistribuée, ainsi que la gouvernance. Cf problème des coopérativistes de plateformes, en gros la distribution des parts et la gouvernance dans une entreprise. Ce sont des questions, on pourrait se dire " Marx est revenu ! ". Et pourtant, ils ont aujourd'hui Dieu dans la Silicon Valley. Le freelancer union (principal syndicat des indépendants) a aujourd'hui 300 000 personnes. La Silicon Valley crée tous les jours des boîtes, des startups que recrée de la solidarité pour des travailleurs à la demande, qui leur permet de gérer leur fiche de paie, de s'assurer contre la variation d'activité, etc. Et puis en terme de gouvernance, une entreprise comme Evernote n'a plus de congé minimum, vous partez quand vous voulez, il n'y a plus d'horaires de travail, il n'y a plus non plus de lieu de travail ... la liberté oblige aussi à gérer des contraintes personnelles, mais tout nouveau modèle crée ses propres problèmes, et ce n'est pas pour ça qu'il faut le jeter avec l'eau du bain. Mais quel est le modèle de demain ? Le modèle d'entreprise, le modèle de gouvernance, le modèle de la distribution de la valeur et du capital. Il y a une chose non encore évoquée, et c'est très significatif, pourtant très révolutionnaire, c'est le compte personnel d'activité, cette espèce de poche électronique dans laquelle on peut concentrer un ensemble de droits de tirage pour les salariés, et plus largement pour les actifs. Or, cette mesure-là qui fait l'objet d'une très large concertation est totalement occultée car nous sommes tous mobilisés comme des petits lapins contre la loi. Aujourd'hui, malgré la révolution numérique, on constate une destruction massive d'emplois intermédiaires, ceux des classes moyennes, et il y a simplement de la création d'emplois précaires, ceux que Gorz appelait les emplois de service. Les emplois qualifiés sont destinés à une élite de plus en plus étroite, et les emplois créés plus massivement sont moins qualitatifs et plus interchangeables. Il n'y a pas de modèle éternel, mais pour cette transition économique qui est en train de se faire, il faut absolument des filets de sécurité et des solidarités nouvelles pour cette nouvelle masse de la population qui subit ce que David Greber appelle les "bullshits jobs", les jobs à la con, et qui ne sont pas du tout dans l'épanouissement, ce sont des emplois de gagne-pain et il faut protéger ces gens-là. Il faut aussi impliquer les salariés ou les contributeurs dans le capital des entreprises, car la réalité est que dans les rapports de production, qui détient la bourse ? Le circuit de financement des créations d'entreprises, c'est toujours des monopoles d'investisseurs qui n'irriguent pas toujours l'économie ».

## **CDD/CDI**

Le chef d'entreprise Julien Leclercq a insisté sur le coût du travail précaire, financièrement pour l'employeur et socialement pour le salarié : « Le CDI représente 5% des embauches en

France, et pourtant un CDI coûte moins cher qu'un CDD ou qu'un intérim ; la précarité coûte plus cher pour un employeur. Or, tout patron d'entreprise a intérêt à pérenniser sa relation avec un salarié. Il n'y a aucun intérêt à avoir du turn-over en entreprise ». Ajoutant que « 80% des emplois créés ces 20 dernières années l'ont été par des PME », Julien Leclercq a indiqué comment le coût du travail pesait lourdement sur les entreprises et sur les salariés : « J'ai comparé les fiches de paie de mes employés entre 2012 et 2015. Je paye 84 000 € de charges supplémentaires par mois. Mais il y a des employés qui ont été augmentés pendant ce délai, et il faut comparer à équivalence égale. J'ai donc 20 salariés pour lesquels je n'ai rien fait ; chaque salarié me coûte en moyenne 130 € de plus par mois, et il gagne 60 € net de moins par mois. Ça veut dire que le climat social se dégrade ».

Pour Philippe Aghion, « 90% des gens sont embauchés en CDD, avec des salaires plus bas, moins de formation, plus de précarité. Ce sont essentiellement des jeunes et des non qualifiés qui restent en CDD très longtemps. Il faut développer l'embauche en CDI, découragée par les incertitudes sur les conditions de rupture de contrat et sur les montants à payer en cas de licenciement économique ».

## **CROISSANCE**

La croissance a ses défenseurs inconditionnels comme Christine Kerdellant : « La France est le seul pays au monde occidental à ne pas avoir retrouvé la croissance après la crise 2008-2011, et il faut se poser la question pourquoi. Cette loi va dans le bon sens de ce point de vue-là ».

Mais elle ne convainc pas Alain Deneault : « On n'a pas parlé de la croissance, croissance partagée par les plus riches. Les 1% les plus riches partagent 38% de la croissance, les 50% les plus pauvres touchent 1% de la croissance. La croissance met à mal les écosystèmes, problèmes d'érosion des sols, climatiques, ... ».

## **EMPLOYEURS PUBLICS ET PRIVÉS**

Pour Anne Debregeas, « Il n'y a pas que les PME qui créent des emplois. 20% des emplois en France sont des emplois publics. Et on pourrait se demander un jour pourquoi on ne cesse de diminuer ce nombre d'emplois, alors qu'il y a des besoins gigantesques (éducation, justice, santé, petite enfance, transition énergétique, ...). Et les emplois publics coûtent beaucoup moins cher que toutes les aides données aux entreprises privées dans l'espoir qu'elles créent des emplois et qui n'en n'ont jamais créé. Les 243 plus grandes entreprises privées représentent 30% de l'emploi en France, le reste est partagé entre les PME/PMI et les toutes petites entreprises. Ces grandes entreprises comme EDF ne créent plus d'emplois parce qu'ils sous-traitent toute une partie de leurs activités aux petites entreprises dans le seul objectif de priver ces salariés des conventions collectives avantageuses. Et le personnel de ces grandes entreprises, choyé selon Christine Kerdellant (à propos des insiders), ne l'est pas tant que ça ; voir le personnel d'entretien qui travaille depuis des décennies et qui se retrouve à travailler 3 heures le matin de 5h30 à 8h30, puis 3 heures le soir de 17h à 20h sans heures supplémentaires, sans rien puisqu'ils sont dans la plage horaire de la journée, au SMIC horaire, et donc même pas un SMIC mensuel. Il y a des salariés de gardiennage également en sous-traitance et qui voient tous les 3 ans leur contrat remis en question parce que leur société est soumise à un appel d'offres. Il y a des gens qui après des décennies de bons et loyaux services se retrouvent dehors parce que leur entreprise a décidé de délocaliser dans des pays à moindre coût de main d'œuvre ; on ne vit pas dans un monde hyper choyé, on vit dans un

monde difficile. Et le délit d'entrave syndicale n'est par exemple jamais poursuivi pénalement ».



*« Il y a d'autres méthodes, comme la création d'emplois publics ; il y a 160 emplois publics au Danemark pour 1000 habitants, il y en a 90 chez nous en France. Et puis le partage du travail »* **Anne Debregeas**

## **PLAISIR ET SOUFFRANCE AU TRAVAIL**

Pour Alain Deneault, « il y a un problème de détresse au travail ; dépressions, psychotropes, ... On est à des années lumières de faire du travail un bien commun ! Et c'est ce qu'aurait pu entreprendre un gouvernement de gauche. De faire du travail un objet démocratique, plutôt que d'abandonner le travail à ceux qui prétendent le créer, sous la forme d'emplois. Le travail, qu'est-ce que c'est d'un point de vue social, c'est penser la rencontre entre des dispositions, des compétences, des volontés d'une part et d'autre part des besoins, éventuellement des aspirations collectives. Mais on en est à dire à des gens, voilà vous allez vous conformer à une entreprise qui a pour visée, surtout dans les multinationales, de satisfaire des actionnaires, avec des stratégies très dures. Et on se trouve à faire n'importe quoi. A faire des tâches tout à fait absurdes. Un ingénieur qui va faire un matériau destiné à se briser pour être dans l'obsolescence programmée des produits. Des designers qui vont imaginer une façon d'installer un bain à tourbillons dans un jet pour un oligarque qui a les moyens de se le payer. Des pharmacologues qui vont concevoir des médicaments pour des malades imaginaires qui ont un pouvoir d'achat pendant que des indigents vraiment dans le besoin eux n'y auront pas droit. Des sociologues qui font des études sur le public des casinos parce que le bailleur de fonds vient de cet horizon-là. Et donc on est face à un monde qui nous condamne à la médiocrité, c'est à dire à une absence de réflexion sur le sens de ce que l'on fait. Et en plus il faudrait être de bonne humeur. En plus on nous dit qu'il faudrait se sentir responsables. Qu'il faudrait par nous-même deviner quelles sont les attentes des employeurs et essayer de s'y conformer sans même que l'employeur ait à prendre ses responsabilités tout ça dans une sorte d'horizontalité joyeuse où tout le monde tire dans la même direction ».

Pour Isaac Getz, « il y a un mur au sein de l'entreprise. 9% des salariés français se sentent engagés dans leur entreprise (ils ont le sourire en allant travailler et ils donnent le meilleur d'eux-mêmes), 65% sont désengagés (selon l'expression " Comment ça va ? Comme un lundi "), et 26% d'autres plus désengagés qui viennent saboter le travail de leurs collègues. Et ce mur-là n'a rien à voir avec le code du travail. Sur l'indicateur international de compétitivité globale, la France est 22<sup>ème</sup>. L'un des paramètres les plus handicapants pour la compétitivité de la France, c'est la coopération entre employés et employeurs où la France est 116<sup>ème</sup> dans le monde. L'Afghanistan est meilleur ! ».

Diana Filippova voit elle « une différence entre les gens qui choisissent leur travail, qui lui donnent un sens, qui peuvent le faire évoluer, qui peuvent aller se former, et puis il y a ceux qui subissent en permanence, qui subissent tout, qui subissent leur salaire, qui subissent la forme de leur travail c'est à dire qui voudraient bien être salariés mais qui sont travailleurs à la demande ou inversement, et il faut sortir d'une vision extrêmement économiciste où on ne parle plus d'êtres humains mais de courbes et de numéros. Le travail, c'est la socialisation, c'est les souffrances, c'est l'entrepreneuriat, c'est l'engagement, c'est la créativité et c'est tellement autre chose que de la création au sens économique. Ça donne un statut ». Elle

revient sur la loi Travail : « C'est quoi le travail ? La souffrance ou le bonheur au travail. Et ces choses-là ne sont pas abordées par cette loi. Et ce ne sont pas des questions juridiques, c'est même pas des questions économiques, ce sont des questions de vision politique. Et au lieu de se saisir de cette question et en profiter pour construire une nouvelle pensée autour du travail, réfléchir, c'est quoi les solidarités au 21<sup>ème</sup> siècle, comment construire une nouvelle protection sociale qui intègre les exclus ... c'est un échec pour la gauche ».



*« Il y a une organisation du travail qui est périmée, qui est archaïque, qui est hiérarchique, qui est contrôleur, qui manque de confiance, qui étouffe, ... et donc le code du travail ne traite pas le vrai sujet qui est le travail des enfants. » Isaac Getz*

Isaac Getz répondant que « des sociétés en France fonctionnent dans le cadre décrit par Diana Filippova, avec le code du travail actuel. C'est important de trouver ce consensus au sein de l'entreprise, mais les chiffres de l'absentéisme éclairent sur la situation réelle : 3,5% d'absentéisme dans le privé, 7% pour la fonction publique d'État et 22% dans les collectivités territoriales. Pour les DRH, l'absentéisme est un indicateur de souffrance au travail. Alors pourquoi les gens souffrent dans ces collectivités alors qu'il n'y a ni capitalisme ni mondialisation. Il y a une organisation du travail qui est périmée, qui est archaïque, qui est hiérarchique, qui est contrôleur, qui manque de confiance, qui étouffe, ... et donc le code du travail ne traite pas le vrai sujet qui est le travail des enfants. Parce qu'on recrute des adultes, et après la façon dont ils sont traités et qu'importe que ce soit une entreprise ou une collectivité, on les déresponsabilise. D'où ces problèmes d'absentéisme, de souffrance, etc ».

## CHÔMAGE

Christine Kerdellant fait le constat que « aux États-Unis, il y a 5% de taux de chômage, en Angleterre 4,7%, en Allemagne 4,5 à 4,7%, en France on a 10%, et ça fait 20 ans que le taux de chômage des jeunes n'a pas baissé en dessous de 15%, et que le taux de chômage global n'a pas baissé en dessous de 7%. C'est vraiment unique au monde. Et aussi d'unique au monde un code du travail et des CDI ultra-rigides, et une protection de ceux qui sont à l'intérieur au détriment de ceux qui sont à l'extérieur de l'entreprise ». Et son analyse est que « le mur entre actifs et inactifs a été créé par les hommes politiques et par les syndicats, à cause de ce consensus inavoué qu'on appelle la préférence française pour le chômage. Les hommes politiques préfèrent choyer les 17,5 millions d'actifs en CDI plutôt que les 3,5 millions de chômeurs, et idem pour les syndicats dont les uns sont leurs cotisants et pas les autres ».

Au contraire, Dominique Méda pense que « la [future] loi déséquilibre la relation de travail au détriment des salariés. Elle fait croire que la principale cause du chômage français serait le code du travail et les 35H. La loi détourne notre attention du vrai problème qui est le manque d'activité. Ce même code du travail entre 1997 et 2002 a permis de créer des millions d'emploi ».

Dominique Méda précise par exemple que « Le modèle Danois avec 80% de taux de syndicalisation ne permet pas de licencier facilement. Mais ce n'est pas le fait de pouvoir licencier ou de pouvoir faire plus travailler les gens qui réduira le chômage ». Pour elle « Notre code du travail est dense, mais pas plus que le code de l'urbanisme, que le code du commerce et il n'est pas pire qu'ailleurs ».

Les exemples étrangers permettent à Dominique Méda de présenter d'autres arguments : « Il faut toujours voir ce qu'il y a derrière le taux de chômage avant d'admirer le modèle néerlandais, puis irlandais, puis danois, puis allemand, puis britannique, puis américain, ... Il faut regarder le taux de pauvreté. La pauvreté a explosé au Royaume-Uni et en Allemagne ; idem pour la précarité. Le taux d'emploi mélange tous types d'emplois, bons comme mauvais, de quelques heures où on n'arrive pas à gagner sa vie. En Allemagne, 27% des emplois sont des emplois à temps partiel très courts où les gens ne gagnent pas leur vie, et qui sont principalement occupés par des femmes. On a donc un type de partage du travail en Allemagne qui s'est fait sur le dos des femmes, alors que nous avons en France un type de partage du travail différent. Dans un article du président de l'institut Galop aux Etats-Unis il y a quelques mois, sur le taux de chômage qui était de 5% aux États-Unis, c'était titré "Le grand mensonge". Une partie de chômeurs découragés est partie, ils ne sont plus comptés. Et qu'est-ce que c'est qu'un bon emploi selon ce président de l'institut Galop ? C'est un emploi d'environ 30 heures payé assez convenablement, et il n'y a plus que 44% de la population américaine en âge de travailler qui a accès à ce rêve. Attention au taux de chômage, trop global, mais ce n'est pas le code du travail qui crée en France cet énorme taux de chômage ».

## SYNDICALISATION

« Le SMIC en Suède n'est pas négocié au niveau national, il est négocié par branche, parce qu'il y a un tel taux de syndicalisation qu'il y a plus de confiance » indique Philippe Aghion, ajoutant « c'est vers ça qu'il faut aller chez nous ».



*« Le mur entre actifs et inactifs a été créé par les hommes politiques et par les syndicats, à cause de ce consensus inavoué qu'on appelle la préférence française pour le chômage. Les hommes politiques préfèrent choyer les 17,5 millions d'actifs en CDI plutôt que les 3,5 millions de chômeurs, et idem pour les syndicats dont les uns sont leurs cotisants et pas les autres. »* **Christine Kerdellant**

Dominique Méda fait le lien entre syndicalisation et vie au travail avec « une étude qu'ont faite deux chercheurs, une enquête européenne sur les conditions de travail qui montre qu'il y a des formes d'organisation du travail très différentes en Europe. Et où les conditions de travail s'accompagnent le moins d'absentéisme mais plus de qualité du travail et de bonheur au travail, c'est dans les pays nordiques. Et pourquoi ? Une seule corrélation, le taux de syndicalisation. Plus il y a de syndicats et plus il y a de bien-être au travail. Il faut des syndicats partout pour avoir des règles à peu près harmonieuses ».

## TEMPS DE TRAVAIL

Pour Anne Debregeas, « Avec la robotisation, l'automatisation on voit qu'il y a besoin de moins d'heures de travail et il y a un seul levier possible à mon sens, qui doit être le partage du travail, et on refuse d'aller sur ce terrain-là. On veut inverser un processus historique de réduction du temps de travail qui avait lieu depuis deux siècles ; là, on veut à nouveau faciliter les heures supplémentaires, faciliter le forfait jour, et on aura les insiders et les autres, ceux qui ont accès au travail et ceux qui n'en ont pas. Il faut faire jusqu'au bout les comparaisons internationales. Si on compare le nombre d'heures moyennes par actif en Allemagne, il est très légèrement supérieur en France. Et même dans le volume d'heures créées depuis la crise, il est supérieur en France à l'Allemagne. Parce que l'Allemagne fait des petits boulots à pas

beaucoup d'heures, ils font de la réduction du temps de travail sans le dire. Mieux vaut partager le temps de travail de façon régulée ».

## L'INNOVATION COMME MOTEUR DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Philippe Aghion a développé le rapport historique entre innovation et emplois : « Sur les révolutions technologiques, il y a eu la machine à vapeur au 19<sup>ème</sup> siècle et il y a eu le mouvement du Ludisme prévoyant que ça détruirait beaucoup d'emplois, mais en réalité ça a créé beaucoup d'emplois. Il y a eu la révolution de l'électricité et de la chimie dans les années 30, et Keynes pensait que ce serait terminé, qu'il y aurait une destruction durable de l'emploi, mais on a vu que l'emploi est revenu. Et à chaque fois qu'il y a une grande révolution, comme la révolution digitale aujourd'hui, elle détruit des emplois mais elle permet des innovations qui créent de nouveaux emplois ; comme l'uberisation. Mais il faut des emplois qualifiés et c'est là où la formation est importante. Et c'est dans un monde sans innovation qu'on dit qu'il faut toujours partager [le travail], c'est comme pour les ressources, le monde est fini. Quand on est dans un monde de l'innovation, on recule les limites du possible. Et la question est de penser le travail, la sécurité et la formation dans ce contexte-là ».

## MONDIALISATION

C'est Alain Deneault qui a été le plus prolix sur cette question pourtant au cœur du débat : « Surprise [dans la loi] sur le fait de pouvoir licencier sans tenir compte des filiales que la mondialisation a favorisé par des délocalisations, détournant ainsi les lois sociales des pays occidentaux. Politique de l'offre contre politique de la demande. La politique de la demande consiste à donner du pouvoir d'achat à des gens qui achètent des produits venus du monde entier et donc la production contourne des lois sociales et environnementales. La mondialisation comme une manifestation de la volonté des Dieux, comme une objectivité à laquelle il faut faire face, comme une chose à laquelle on est confronté comme une loi de l'histoire, alors que la mondialisation est l'œuvre des idéologues libéraux, c'est leur grand chantier des années 80-90 qui était censé déclencher un déchaînement des puissances du capital, avec la création de riches tellement fortunés que leurs richesses allaient percoler sur tout le monde ; c'était l'eldorado du point de vue de l'emploi. On nous ressort toujours les mêmes promesses (il ne faut pas avoir la mémoire d'un poisson rouge), mais jamais ceux qui font ces promesses ne tiennent compte de leur bilan ; le marasme dans lequel nous sommes, la compétition de tous contre tous ».



*« Si on est entrepreneur, c'est qu'on veut créer de l'emploi, parce qu'on veut que les gens autour de nous soient heureux au travail, c'est qu'on veut que ça se passe bien. Si on nous fout la paix, on pourra faire ce pour quoi on est bon, on développera nos entreprises et là on relancera l'emploi. »* **Julien Leclercq**

Et il est rejoint sur ce terrain-là par Isaac Getz : « Les libéraux sont un peu dans la position des communistes dans les années 1930 face au développement de l'URSS. De plus en plus de gens se disent, un peu comme André Gide se disait communiste mais s'inscrivant en faux contre le développement bureaucratique de l'URSS, et aujourd'hui on a beaucoup de libéraux qui vont se dire je suis libéral, et éventuellement je crois en certaines possibilités du capitalisme, mais ce que je vois, c'est à dire la mondialisation, ne mérite plus ce nom-là, c'est devenu autre chose ».



## POUR OU CONTRE LA LOI TRAVAIL ?

Au-delà des passionnants propos entendus pendant l'émission, des positions claires ont aussi été exprimées sur certains volets de cette future loi. Pour Dominique Méda, « c'est historique qu'elle soit soutenue par la gauche. Il y a le plafonnement des indemnités prud'homales selon un barème imposé au juge, même pour des licenciements abusifs de personnels ayant beaucoup d'ancienneté. Il y a les entreprises transnationales qui saignent nos territoires en mettant les régions du monde en compétition les unes avec les autres, qui pourront fermer leurs entreprises en France sans que le juge ne puisse évaluer la santé économique de l'entreprise au travers de toutes ses filiales dans le monde ; seule la structure Française sera évaluée, alors que son dépérissement aura pu être organisé au profit d'autres pays ». Pour elle, « sur les conditions de travail, la France est dans une très mauvaise position avec des conditions de travail très médiocres. Et c'est là où le code du travail est nécessaire ; on risque une régression quand on va demander aux gens de travailler toujours plus, avec des forfaits jours, etc. Se posent des questions de santé, de sécurité et de la qualité des conditions de travail ».



*« Et qu'est-ce que c'est qu'un bon emploi selon le Président de l'institut Galop ? C'est un emploi d'environ 30 heures payé assez convenablement, et il n'y a plus que 44% de la population américaine en âge de travailler qui a accès à ce rêve. »* **Dominique Méda**

Le chef d'entreprise Julien Leclercq a naturellement un avis plus favorable pour cette loi : « Le code du travail et toute la réglementation qui encadre la vie de l'entreprise est d'abord incompréhensible et inapplicable au quotidien. Fragilité du chef d'entreprise contre des attaques juridiques d'un salarié ; il y a toujours un bon angle d'attaque. Les entreprises, plus devant les cours d'appel que devant les prud'hommes sont systématiquement condamnées. Et on demande qu'on nous foute la paix, pour le code du travail comme pour la réglementation. Parce que si on nous fout la paix, on n'ira pas virer qui on veut quand on veut, parce qu'on n'est pas ces gens-là. Si on est entrepreneur, c'est qu'on veut créer de l'emploi, parce qu'on veut que les gens autour de nous soient heureux au travail, c'est qu'on veut que ça se passe bien. Si on nous fout la paix, on pourra faire ce pour quoi on est bon, on développera nos entreprises et là on relancera l'emploi. Cette loi refait confiance aux acteurs de l'entreprise ».

Christine Kerdellant est elle aussi favorable à cette loi qui « redonne de la souplesse aux entreprises, dans l'organisation du travail, et surtout au niveau des heures supplémentaires, elle fait confiance aux partenaires sociaux pour négocier ensemble dans les entreprises une organisation du travail optimale. Le gouvernement est revenu à un principe de réalité. Au début du quinquennat, il pensait que la politique et ses bonnes intentions pouvaient se faire obéir de l'économie (la loi ALUR a bloqué le BTP, la loi sur l'emploi à domicile a supprimé 40.000 emplois à domicile, quelques aides de moins sur l'apprentissage qui s'est effondré, ...). La politique doit obéir aux lois de l'économie ». Mais elle modère son enthousiasme, car « la loi El Khoméri n'aborde pas du tout cette nouvelle économie de l'ubérisation, du partage de la production. Il y a plein de nouveaux statuts qui naissent. Un chauffeur uber n'est pas salarié ... Cette loi a de bonnes choses, comme le compte personnel d'activité, mais elle a été lancée de façon trop baroque, sans concertation et un an avant une échéance présidentielle alors que c'est un texte qu'il fallait travailler des mois et des mois avec les partenaires sociaux ».

Pour Isaac Getz, il faut « trouver des solutions sur le terrain, et moins imposées par le haut ; cette loi symbolise le changement tant attendu ». Et il aborde le « principe de la subsidiarité : c'est une loi qui prend fondamentalement les acteurs dans les entreprises pour des êtres adultes et responsables. La Marseillaise commence par "Allons enfants de la patrie ... " ; les français ont un comportement d'enfants qui vont chercher le père pour régler tous les problèmes ».

Anne Debregeas conteste elle que « cette loi répète des recettes qu'on ressasse ; c'est un problème philosophique. L'autorisation administrative de licenciement date de 1986, et aujourd'hui ceux qui l'ont mené admettent que ça n'a rien créé comme travail ».