



COMMENT RENDRE la protection sociale VRAIMENT UNIVERSELLE ?

Conférence-débat et séminaire avec Dominique Méda





L'UNIVERSITÉ POPULAIRE ET CITOYENNE

L'université populaire et citoyenne est une association loi 1901, fondée en 2004 par des militants engagés dans des actions d'Éducation Populaire sur la Ville de Roubaix. Elle s'est donnée pour objet d'organiser des croisements de savoirs entre citoyens sur les questions d'intérêt général. Elle est à la fois :

- **un lieu de formation citoyen** avec la mise en place de cycles de conférences-débats, de séminaires et de « cafés-citoyens » dans les quartiers. Ces lieux d'échanges et de formation sont gratuits et ouverts à tous.

- **un lieu d'action collective** avec l'organisation « d'équipes de recherche-action sociales » (Eras) créées à l'initiative de citoyens volontaires, chargées de concevoir et animer différents programmes de croisements de savoirs.

En 2008, trois Eras proposent un programme riche de rencontres sur trois thématiques :
 - « le racisme et la discrimination » en développant notamment des ateliers d'histoire locale,
 - « le travail et l'insertion » en élaborant des propositions visant à « bouger la politique de l'emploi à Roubaix » ou en organisant des débats sur « l'Europe sociale » dans la Région.
 « l'écologie urbaine » en organisant notamment des ateliers de suivi de démarche écologique en matière de construction et en accompagnant le collectif de l'Union dans le projet d'implantation de l'écoquartier de l'Union à Roubaix-Toucoing-Wattrelos.

L'université populaire et citoyenne veut permettre à tous les habitants de participer à la construction des politiques publiques, en leur proposant à la fois des outils et un espace d'expression.

Université Populaire et Citoyenne à Roubaix
 c/o FAL, 20 rue de Lille 59100 Roubaix
 Tél : 03.20.82.23.96 / contact@upc-roubaix.org
 Toute notre actualité sur www.upc-roubaix.org

Vous avez dit... flexicurité ?

Notre recherche-action "bouger localement la politique de l'emploi" s'est offert un détour par l'Europe en 2007. Comment fait-on ailleurs pour lutter contre le chômage et réduire les inégalités? Nous avons organisé dans quatre territoires de la Région, quatre débats populaires et citoyens. Cinq scientifiques nous ont présenté les modèles de solidarité européens notamment le modèle des pays du Nord (Danemark, Suède, Norvège, Finlande) qui concilient le mieux plein emploi et réduction des inégalités.

De ces échanges, il ressort qu'il n'existe pas de modèle ni de recette miracle. Chaque système de solidarité mis en place l'a été par couches successives de conflits et de compromis construits dans le temps. Des pays nordiques ressort l'idée de concilier flexibilité et sécurité des salariés y compris au chômage. Le concept de "flexicurité" (ou "sécurisation des parcours professionnels" en France) importé de l'Europe du Nord est intéressant en ce qu'il constitue un vocabulaire commun qui ne désigne pas seulement une mesure de plus genre CNE ou fusion ANPE-ASSEDIC... Ce principe reconnu par tous les partenaires sociaux ouvre le débat et traduit un avenir possible pour notre système de protection sociale et notre rapport au travail. Cette idée européenne, nous permet de sortir d'une position purement défensive et nationale de notre système actuel qui, par ailleurs, est largement troué en matière de protections et des luttes contre les inégalités. Le débat est ouvert mais il n'est pas clos. Quel équilibre construire entre flexibilité et sécurité? Sous couvert de flexicurité, certains proposent de renforcer le travail obligatoire (obligation d'accepter la deuxième offre "raisonnable") alors que d'autres proposent de sécuriser les périodes de transitions entre deux emplois en indemnisant mieux le chômage, la formation, en renforçant un accompagnement individualisé vers l'emploi...

¹ Bernard Gazier avec l'Université pour tous à Valenciennes, Jean Claude Barbier avec "A petits pas" et le CMR à Fruges, Jean Gadrey et Nicolas Postel avec ATTAC Nord Littoral à Grande Synthe et Dominique Méda avec Citéphilo à Roubaix.

par Vincent Boutry



Le modèle nordique, c'est aussi une capacité de négociation, d'élaboration de compromis accompagnés d'une très forte décentralisation (à une échelle communale au Danemark) des services de l'emploi. De la même manière à Roubaix, parce que la situation de l'emploi est particulièrement difficile, il nous faut trouver les voix d'un dialogue social et citoyen renouvelé pour élaborer de nouveaux compromis, faire remonter de nouvelles propositions, mieux équilibrer les multiples dispositifs dits "d'insertion". C'est ce à quoi s'attache l'Université populaire et citoyenne en proposant dans la durée différentes formes d'échanges de savoirs entre toutes les parties prenantes de cette question centrale du travail et de l'insertion.

COMMENT RENDRE LA PROTECTION SOCIALE **VRAIMENT** UNIVERSELLE ?

« Faut-il brûler le modèle social français ? » C'est le titre de l'ouvrage co-écrit par Dominique Méda et Alain Lefebvre. Un titre qui faisait écho le 17 novembre dernier, le soir de la conférence donnée par celle-ci devant 80 personnes. Au

même moment, la grève des transports en commun battait son plein, signe de quelques soucis dans ce fameux modèle. Elle a donné en exemple le modèle scandinave, plus efficace et équitable, car reposant sur le plein-emploi.

En préambule, la chercheuse évoque les origines du modèle social français, qui remonte à 1945. Dans ses principes, le projet développé par le père de la Sécurité Sociale, Pierre Laroque, visait à créer une protection sociale vraiment universelle. Dans les faits, cela ne fut pas le cas : la sécurité sociale, par exemple, a été financée par les cotisations payées par les employeurs et les salariés. Le modèle choisi est un métissage du modèle beveridgien¹ et du modèle bismarckien²

¹ Le modèle Beveridgien est un système universaliste, qui s'appuie sur la logique de l'assistance. Tout le monde y a droit, que l'on ait cotisé ou pas.

² Le modèle Bismarckien est basé uniquement sur l'assurance, appuyée sur l'emploi. Les actifs bénéficient d'une certaine sécurité. Il n'existe pas d'aides sociales.

(qui reproduit les inégalités catégorielles). Ces choix faits à l'époque peuvent expliquer les dysfonctionnements de notre modèle français actuellement.

Dominique Méda dresse un tableau sévère de la situation française. Un taux de chômage qui est l'un des plus élevés en Europe, des trajectoires professionnelles hachées avec des périodes de non-emploi de plus en plus longues, de faibles transitions de CDD à CDI (au bout de 3 ans de CDD, la moitié des personnes seulement obtiennent un CDI). Sans parler des risques de « tomber dans le chômage » mal anticipés quand vient le temps des restructurations : pas ou peu de formation pour les moins qualifiés et les plus fragiles, qui en auraient bien besoin ! « La formation n'est pas utilisée comme moyen de prévention », souligne-t-elle. A ce propos, la chercheuse note que l'effort



Dominique MÉDA

Spécialiste de la politique sociale et chercheuse au Centre d'Etudes de l'Emploi, Dominique Méda mène une réflexion sociologique et philosophique sur le travail, la place des femmes dans l'emploi, et aussi la notion de richesse.

• • • de formation a baissé depuis 1970. Ce sont les plus diplômés qui ont le plus accès à la formation, eux qui en auraient le moins besoin pour obtenir un emploi.

A cela s'ajoute une efficacité des dispositifs d'accompagnement de demandeurs d'emplois qui n'est pas prouvée, et un droit à la mobilité professionnelle « qui n'existe pas ». En effet, le DIF (Droit Individuel à la Formation) n'est pas transférable. La plupart du temps, si l'on quitte son entreprise et qu'on est au chômage, on n'y a plus droit !

Enfin, le chômage des jeunes est particulièrement élevé : 25% n'ont pas d'emploi stable trois ans après leur sortie du système scolaire. Chaque année, 160 000 jeunes sortent sans diplôme du système éducatif et 30% des jeunes non qualifiés occupent un emploi non qualifié.

Un modèle nordique basé sur l'universalisme

« Pourtant, des pays font mieux que nous en Europe », note Dominique Méda, qui présente une typologie établie par un chercheur danois, Esping-Andersen. Celui-ci se base sur des critères comme celui de la « démarchandisation de la protection sociale » : il regarde si le système de protection sociale offre la possibilité d'avoir des revenus au delà des aléas du marché du travail, bref, de prendre du recul par rapport à celui-ci, en cas de maladie, retraite, ou lorsqu'on a des enfants. Il observe également si ce système réduit les inégalités sociales.

S'appuyant sur ces critères, il définit ainsi trois modèles distincts. Ce sont des idéaux-types, que certains pays ou groupes de pays représentent plus ou moins bien. Le premier est le modèle de l'état-providence corporatiste-conservateur, qui caractérise la France et l'Allemagne. Etabli à l'origine pour stabiliser l'aristocratie ouvrière et les corporations, ce modèle conditionne les droits aux prestations à la profession. Il est inefficace car le taux d'emploi est faible, et des sommes importantes sont dépensées pour la protection sociale, sans pour autant couvrir les risques.

Le second modèle est celui mis en place au Royaume-Uni : le modèle libéral propose un filet de sécurité pour les personnes en difficultés, mais avec un système de contrôle important et des allocations faibles. Ce modèle est efficace mais inéquitable.

Esping-Andersen présente enfin le modèle social-démocrate, plutôt représenté par les pays scandinaves. Celui-ci est basé sur la redistribution et l'universalisme : tout un chacun est protégé, et bien protégé, dans un système universel. Ce modèle est pour lui efficace et équitable : il corrige les inégalités de revenus par le biais de l'impôt.

Le plein-emploi, pierre angulaire du système

« Comment expliquer cette réussite du modèle nordique ? » demande Dominique Méda, qui donne des taux d'emploi³ de 75% par exemple au Danemark, alors que la France a un taux de 62% ?

■ Première explication : les Nordiques sont attachés à leur modèle social qui fonctionne grâce à un taux d'emploi élevé. Tout est donc fait pour garder le plein-emploi : Un pourcentage plus important de femmes et de seniors travaillent dans ces pays, mais on peut moduler son travail selon ses besoins sur toute une vie.



³ Proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans).



■ Deuxième explication : Les compromis entre employeurs et syndicats y sont monnaie courante. La coopération y est développée, il faut dire aussi que les syndicats y sont puissants et reconnus.

■ Troisième explication : Depuis la crise qu'ont connu ces pays dans les années 90, ceux-ci ont réagi en développant un système de sécurisation des trajectoires professionnelles : les indemnités en cas de chômage sont généreuses, surtout pour les bas salaires et une politique active d'emploi est menée, avec un lieu unique d'accueil des chômeurs et un dispositif décentralisé, proche des gens. Les emplois proposés doivent correspondre à leurs qualifications, et ne pas être trop éloignés de leur domicile.

■ Quatrième explication : Ces pays ont investi fortement dans l'éducation, la formation et la recherche. Plus de 80% des personnes de 24 à 65 ans ont atteint le second cycle de l'enseignement

secondaire, alors que le pourcentage est de 65% en France. En Finlande, lorsqu'un enfant est en difficultés, de nombreux moyens sont utilisés pour l'accompagner et éviter une sortie sans diplôme.

Par ailleurs, la formation tout au long de la vie va de soi : chacun a droit à une seconde chance permanente. Des sommes importantes sont consacrées à l'effort de formation. Il en est de même pour la recherche : ces pays y consacrent 3% de leur PIB, contre 2% pour la France. Une recherche soutenue, c'est aussi des perspectives d'emplois qualifiés.

Dominique Méda le souligne : « ces pays ont compris le principe du cercle vertueux. Si les gens ont des qualifications élevées, ils obtiendront des postes bien payés qui seront moins susceptibles d'être délocalisés. Cela donnera ensuite de bonnes rentrées fiscales, qui permettent de faire fonctionner ce système généreux. Et c'est le cas. »

• • • La peur d'un marché de dupes

La France peut-elle s'engager sur la voie nordique, mener dans des réformes importantes ? « Il faut tenir compte du sentiment de peur des Français », note Dominique Méda. Celle-ci cite une enquête européenne, l'Eurobaromètre. D'après celle-ci, les Français sont en Europe le peuple qui a le plus peur de la mondialisation, des délocalisations. La crainte de perdre son emploi est grande. Notre pays se situe au même niveau que les pays de l'Est pour cette question. Selon Dominique Méda, cette peur explique probablement pourquoi on ne passe pas à un autre système, alors que le constat de l'échec du nôtre est patent. Celle-ci n'est cependant pas infondée. Dans l'histoire française, note la chercheuse, il y a eu beaucoup de marchés de dupes. A titre d'exemple, lorsqu'a été décidée l'autorisation administrative de licenciement, cette mesure devait créer 400 000 emplois. Il n'en a rien été. Idem pour le Contrat Nouvelle Embauche qui, en échange d'une flexibilité plus grande, n'a pas apporté de sécurité plus importante des salariés.

Passer de la protection des emplois à celle des individus

Les politiques français s'intéressent à la flexicurité, mais oublient la première partie du terme, observe Dominique Méda. Il serait temps de passer à un autre système, qui ne serait plus fondé sur la protection des emplois, mais sur la protection des individus. Notre système est inégalitaire : d'un côté les CDI sont protégés (c'est ce qu'on croit, mais en réalité, les licenciements ont explosé ces dernières années), de l'autre, les CDD sont soumis à la précarité. Il serait plus pertinent de rendre le système plus souple en multipliant les négociations. Les restructurations pourraient être prévues longtemps à l'avance, les agences territoriales de l'emploi pourraient les anticiper, entamer alors le dialogue avec les entreprises pour trouver des solutions. Il importe aussi de sécuriser les trajectoires des personnes, en développant l'accompagnement individualisé. « Les institutions doivent être



bienveillantes vis-à-vis des demandeurs d'emploi, les aider à dessiner leur cheminement », note-t-elle. Aujourd'hui, en France, un conseiller ANPE accompagne 130 personnes. Au Danemark, c'est en moyenne un conseiller pour 50 personnes. L'indemnisation devrait être généreuse, et concerner plus de personnes. En France, la moitié des chômeurs seulement sont indemnisés. Les organisations syndicales et patronales doivent être réformées. Il ne devrait plus y avoir de représentativité automatique des cinq syndicats que nous connaissons. Dominique Méda propose que l'on mesure la représentativité des organisations par les résultats des élections. Il faudrait aussi favoriser les accords majoritaires, la négociation, et créer un financement public des syndicats pour qu'ils reprennent de la vigueur.

Un compte-épargne-formation pour toute la vie

Sécuriser les individus, c'est le terme fort employé par la chercheuse. « Il faut développer le droit à l'accompagnement individualisé, avec un vrai bilan de compétences », insiste-t-elle. Vient ensuite le droit à la formation, à l'insertion. Il faudrait créer un compte-épargne-formation, qui serait valable toute la vie et favoriserait ceux qui sont les moins qualifiés. Dominique Méda évoque enfin une meilleure coordination des institutions : partenaires sociaux, Etat, Régions, Assedic, ANPE. « On a un réel problème de gouvernance, actuellement », remarque-t-elle. Celle-ci aborde enfin le droit à un service public

de la petite enfance, qui permette aux femmes d'avoir la liberté de travailler.

Pour résumer, « si l'on ne peut pas transférer un modèle nordique tel quel », note-t-elle, « on peut prendre des segments de politiques qui ont marché, et les acclimater en France. »

QUESTIONS ET INTERVENTIONS DE LA SALLE

À une question sur la responsabilité des employeurs, Dominique Méda répond en observant que les partenaires sociaux n'ont pas réussi à faire émerger l'intérêt collectif. « Chacun est toujours resté crispé sur ce qu'il pensait être son intérêt », affirme-t-elle. Et de citer le cas des pré-retraites anticipées, décidées dans les années 70 et 80. Celle-ci ont coûté des sommes gigantesques à la société, et pourtant, patronat, syndicats et Etat les ont décidées, chacun pensant y trouver son compte.

Pour la chercheuse, il vaut mieux avoir une population bien qualifiée, et accepter de lâcher des protections par rapport à l'emploi (droit sur le licenciement), en développant les droits des

individus en matière d'accompagnement, de formation...

Fiscaliser le financement de la protection sociale

Au Danemark, la source principale de la protection sociale est l'impôt. Elle alerte sur le danger de faire financer davantage notre système par les entreprises. Notre modèle est assis sur l'emploi, ce qui, en période difficile où les dépenses augmentent, alourdit mécaniquement les coûts pesant sur l'emploi et dissuade les embauches. Pour elle, il serait pertinent de faire basculer une partie de ce financement sur d'autres ressources que le travail, c'est à dire les fiscaliser. Cela permettrait de décharger une partie des entreprises pour faciliter leur développement.

Sur le problème des reconversions, Dominique Méda évoque l'exemple du Danemark. Cinq ans avant la fin de l'industrie textile, le pays a pris les devants et engagé la reconversion des salariés au fur et à mesure. Et de citer la Finlande qui est passée de l'industrie du bois à des produits





elle acquiesce sur l'idée d'imposer de nouvelles normes internationales et sociales, de créer de nouvelles instances. Mais elle constate que peu de gens résistent, et qu'on se trouve bien seul souvent à crier au loup. Observant que l'action politique a besoin de temps pour aboutir, elle propose des objectifs intermédiaires, qui permettent de préserver l'avenir. L'exemple nordique lui paraît intéressant dans la mesure où ces pays, tout en restant dans la course de la compétitivité, ne sabrent pas leurs valeurs principales, les acquis sociaux. Ils offrent une bonne protection sociale et font des ajustements pour tenir leur place dans la compétition

mondiale, en attendant de se fixer des objectifs plus ambitieux.

La deuxième étape, de son point de vue, serait de mettre en oeuvre une véritable Europe Sociale. Citant les propositions de Roger Godino, ex-conseiller de Rocard, elle propose de constituer un noyau dur de pays européens volontaires, laissant de côté des pays comme le Royaume-Uni, peu tournés vers ce modèle. Formant une fédération, avec un Président, un Parlement, une Constitution, obtenant la totale délégation de souveraineté, cette union aurait les mains libres pour développer un modèle européen très solidaire. Celui-ci serait doté d'un budget beaucoup plus important (10 à 15% du PIB des membres), et pourrait mener une véritable politique de recherche, d'emploi, de formation. La définition de l'entreprise y serait réformée. Elle serait considérée comme une communauté qui a des responsabilités face à son environnement. Les actionnaires n'y seraient pas seuls décisionnaires, les salariés participeraient à son conseil de surveillance.

C'est pour Dominique Méda la seule manière de passer radicalement à une autre Europe. ■

• • • de haute technologie comme Nokia, moins concurrencés sur le marché mondial. « Ils ont axé leurs efforts sur la formation et la recherche, et sur des produits à haute valeur ajoutée », note-t-elle.

Sur les raisons d'un syndicalisme fort dans les pays nordiques, elle évoque le syndicalisme de service, qui est par exemple très développé en Suède. Les syndicats y gèrent les caisses d'allocations chômage. Chacun a intérêt à être adhérent, car cela permet d'être défendu et d'avoir accès au droit. Un proverbe dit même qu'aller travailler sans être syndiqué, c'est comme sortir tout nu un jour où il fait très froid. Pourrait-on s'inspirer de ce modèle en France ? Elle trouve plus pertinent de diffuser des informations sur le syndicalisme lorsqu'un nouveau salarié signe son contrat de travail. Pour elle, il est essentiel de changer les normes de représentativité des syndicats et de passation des accords.

Vers une autre étape ?

A une question sur la nécessité de résister à ce capitalisme débridé plutôt que de l'accommoder,

RETOUR SUR LE SÉMINAIRE DU SAMEDI 17 NOVEMBRE 2007

Dans le prolongement de la conférence, le séminaire en présence de Dominique Méda a réuni une quinzaine de participants. Il a permis de préciser des correspondances entre la manière d'appréhender la question de l'emploi dans les pays nordiques et l'approche que porte la recherche-action de l'Université populaire et citoyenne à Roubaix.

Cette recherche-action se concrétise par l'organisation le 14 décembre 2007, d'une journée intitulée «forum citoyen pour bouger la politique de l'emploi localement». Ce forum mettra en débat deux hypothèses ressorties des différents échanges de savoirs réalisés depuis 2005:

1. Mettre le demandeur d'emploi en situation réelle de choix face à l'emploi en renforcer des parcours «dans» l'emploi plutôt que «vers» l'emploi.
2. Relancer et promouvoir des nouveaux services d'utilité sociale en supprimant l'étiquette «insertion» qui stigmatise les personnes.

Le «forum citoyen» sera organisé le matin en groupes de travail «homogènes» (demandeurs d'emplois, employeurs, travailleurs sociaux...) et l'après-midi en mélangeant les groupes. Une cinquantaine de citoyens de différents horizons seront mobilisés pour partager leurs savoirs et dégager des propositions nouvelles.

Le tour de table des participants au séminaire a mis en évidence une grande diversité de «statuts»: demandeurs d'emplois, profession libérale, syndicalistes, professionnels de l'insertion, de la lutte contre les discriminations, formateur... mais aussi des convergences dans les préoccupations évoquées: celui de l'inégalité homme-femme et de la «gouvernance complexe» de la politique locale de l'emploi.

L'inégalité homme - femme

Dominique Méda, souligne la nécessité de repenser notre rapport au travail c'est à dire l'articulation entre ce qui serait du ressort d'un métier et ce qui est du ressort de l'activité privée (l'éducation des enfants, l'entretien du logement, les soins à un parent malade...). Parmi les 27 pays européens, le rapport des français au travail est paradoxal. Une enquête montre qu'en France les gens mettent à la fois beaucoup d'attentes dans le travail (salaires, sécurité, sens, utilité) tout en voulant que le travail prenne moins de place.

Comment expliquer ce paradoxe: ou bien les attentes sont trop fortes et atrocement déçues; ou bien il y a des problèmes d'articulation entre les deux sphères (le travail et la vie privée). En France, les femmes sont spécialisées dans ces activités liés aux soins ou au «care» («protection» en anglais) avec à côté des emplois plus précaires (temps partiels...) et les hommes disposent des emplois les plus solides. Les pays nordiques ont réussi à réorganiser ces activités «care» et travail salarié entre les hommes et les femmes. Faut-il spécialiser les gens ou décider que chaque être humain a des tâches à accomplir pour être à la



- • • fois citoyens, solidaires, travailleurs? Plusieurs participants évoquent aussi l'importance et la difficulté de travailler sur la relation parentalité et emploi.

La décentralisation permanente

Dominique Méda insiste sur l'intérêt de la démarche de l'université populaire et citoyenne dans sa volonté d'agir à un niveau local. Là encore, les pays nordiques peuvent nous apprendre des choses. Ils sont sans arrêt en train de se redécentraliser pour se rapprocher vraiment des gens. Ils revoient très facilement leur système administratif parce que la gouvernance se joue au niveau local alors que notre système plus parcellisé entraîne d'importantes déperditions d'énergie. L'idée de mutualisation des fonds à une échelle communale reprise dans la recherche-action de l'Université populaire et citoyenne

est aussi très importante. C'est une question très technique, elle signifie comment, on retire des fonds qui sont aujourd'hui gérés par les partenaires sociaux. On va mettre des années pour faire ça. Montrer aujourd'hui comment les fonds ne sont pas coordonnés, comment tout ça fait un gigantesque gâchis sur un territoire donné est donc très intéressant pour Dominique Méda. Un autre participant précise que les services de l'emploi au Danemark, s'organisent au niveau communal et que l'implantation des MIE (Maison de l'Initiative et de l'Emploi) s'inspire de ce modèle. De même, toujours au Danemark, les services à la personne sont gérés par les municipalités ce qui permet d'avoir des emplois de meilleure qualité, de limiter les emplois de gré à gré que l'on a en France sur ce type d'emplois.

Qu'est ce qu'un bon accompagnement ?

Plusieurs intervenants ont souligné la souffrance des agents en charge de l'accompagnement vers l'emploi avec des politiques qui apparaissent de moins en moins «accompagnantes» et de plus en plus coercitives: «On demande de moins en moins aux gens d'avoir le choix. Il y a une injonction à retourner au travail». Dominique Méda souligne l'intérêt d'approfondir la question d'un «bon accompagnement». Ce n'est pas la fusion ANPE-ASSEDIC qui suffit à répondre à cette question. La synthèse de l'enquête citoyenne de l'Université populaire précise «un accompagnement au sens d'interprète, d'interface entre le chômeur et l'employeur». C'est en effet, selon Dominique Méda, sur cette base qu'il faut poursuivre le travail.

Entreprise citoyenne, responsabilité sociale...

Toujours selon Dominique Méda, on voit bien qu'il faut mettre le plus vite possible les gens en emploi et qu'il faut donc associer les entreprises. Comment associe-t-on les entreprises? Il y a des types d'entreprises très différentes dont certaines ont le souci de leur responsabilité sociale et s'engagent dans des démarches «citoyennes». Les réseaux du CJD (Centre des Jeunes Dirigeants) ou «Alliances» sont évoqués. Plusieurs participants complètent ou pondèrent ce propos optimiste. D'abord d'anciens ouvriers de l'industrie textile rappellent le peu d'effort réalisés dans ce secteur pour qualifier, anticiper, reconverter le personnel dont de nombreuses familles souffrent encore aujourd'hui dans notre agglomération. Un autre participant pense que se sont les tensions sur le marché du travail, les difficultés à recruter qui vont obliger les entreprises à élargir leur recrutement comme par exemple dans le bâtiment. Une sociologue qui a travaillé en entreprise sur des normes sociales nouvelles (certification iso 14001, 9001...) souligne que la logique est d'abord de marketing, fonction des attentes des clients et de la Société en général. Un autre participant

rappelle que c'est aussi par l'évolution des politiques publiques que les entreprises évoluent ce qui n'empêche pas d'essayer de les mobiliser dans le forum citoyen. Dans tous les cas, il faut qu'entreprises, institutions, citoyens arrivent à prendre le temps de s'acculturer ensemble.

Travailler plus pour gagner moins

Les contrats d'insertion ne sont pas assez attractifs, font perdre des droits connexes. Un participant évoque une offre de travail qu'on lui a proposé à Amiens dont les frais de transport lui aurait fait travailler plus pour gagner moins. Les contrats d'insertion s'apparentent souvent à des «badsjobs» (travail précaire). Pour Dominique Méda, la grande question est là: est-il préférable d'avoir un mauvais emploi que pas d'emploi du tout? Le Royaume Uni a déjà tranché, c'est oui. Il faut arriver à développer l'emploi sans dégrader complètement les normes du travail. Pour une personne en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emplois, il devient éthiquement difficile de proposer une solution emploi qui ne permettra pas de «gagner plus» voire de gagner «moins». Un autre participant précise: «je respecte la personne qui refuse un emploi par exemple dans le bâtiment où les conditions de travail sont difficiles, où il faut se rendre avec son propre véhicule sur un chantier...». Un autre participant pose le problème de la dévalorisation de l'emploi manuel et de la filière technique au niveau de la scolarité. Les emplois manuels n'ont pas la même reconnaissance et se dégradent.

Le Revenu de Solidarité Active

Le RSA (Revenu Solidarité Active) permet à priori de compenser la dégradation de l'emploi et à rendre plus attractif l'emploi par rapport au RMI. Sur ce point le discours de Martin Hirsch (Haut commissaire aux solidarités actives) est très audible. Mais, pour Dominique Méda, couplé aux aides aux emplois de services à domicile du plan Borloo, dans un cadre de contrats de gré à gré, le RSA peut aussi entraîner un développement de tout petits temps partiels et en fin de compte

- ● ● accélérer la dégradation des normes d'emplois... Le vrai problème est le type d'emplois que l'on va soutenir avec le RSA. Un participant espère que l'expérimentation du RSA menée dans le Nord, sur un petit territoire, permettra de mettre en évidence les dérives possibles. Il considère que le RSA risque de nous faire glisser vers le système anglais du travail obligatoire.



Développer les nouveaux services d'utilité sociale

"C'est un sujet énorme, précise Dominique Méda, pour savoir comment l'on organise ces services". Le plan Borloo a donné une réponse sur les activités d'aide à domicile pour s'occuper des enfants et des personnes âgées. Par des aides aux particuliers sous forme d'allocations et de déductions d'impôts, le plan Borloo encourage fortement les contrats de gré à gré qui, selon Dominique Méda, risquent d'augmenter le nombre de travailleurs pauvres via de très petits temps partiels. Il faut montrer que ces nouveaux services ne proposent pas de la précarité. Elle propose que ces services se développent au sein des municipalités qu'ils garantissent du bon emploi, s'inspirant là aussi de ce qui se fait dans les pays nordiques.

Un premier forum citoyen à la MIE

Ce forum citoyen n'a pas pu se faire aux Archives du Monde du Travail et se déroulera à la MIE (Maison de l'Initiative et de l'Emploi). Ce forum est prévu sur une journée pour favoriser les échanges. Plusieurs participants soulignent l'importance de prendre du temps pour qu'il puisse y avoir une acculturation entre simples citoyens et citoyens issus des entreprises, des institutions, des associations. Il faut intervenir auprès des institutions, des universités, des entreprises pour que des chercheurs, les personnes en charge de la responsabilité sociale dans les entreprises puissent avoir du temps disponible pour s'investir dans des rencontres comme celles de l'Université populaire. Dominique Méda souligne qu'il est très important de mettre tout le monde autour de la table pour avancer. Il est aussi emblématique de faire ce forum à la MIE qui doit intégrer une dimension de débat contradictoire sur l'insertion et l'emploi.

Venir au titre de simple citoyen

Un des principes de l'Université populaire est d'inviter les personnes au seul titre de citoyen c'est à dire en dehors d'un rôle de représentation de leur structure. Cette disposition vise à favoriser la liberté d'expression. Participer comme simple citoyen est peut être, plus difficile pour des dirigeants d'entreprises ou d'associations, des élus qui sont habitués à incarner et défendre leurs structures, à être dans un rôle de représentation. Jusqu'à aujourd'hui tous les événements organisés par l'Université populaire se sont déroulés hors temps de travail sur un temps militants mais beaucoup de salariés de l'insertion ont des choses à dire sans nécessairement être militants. C'est pourquoi ce forum est organisé un vendredi et peut s'inscrire dans le temps de travail. Nous invitons les salariés à négocier leur participation avec leurs employeurs. Pour certains, cela ne pose pas de problèmes particuliers, pour d'autres, salariés dans certaine administrations est mis en avant



l'obligation de réserve. Pourtant cette obligation de réserve n'est pas incompatible avec la liberté d'expression.

Eclairage sur l'obligation de réserve et liberté d'expression

A l'occasion d'une question au parlement sur les blogs des fonctionnaires, le ministre de la Fonction publique M. Robert Lecou apportait la réponse suivante :

"l'obligation de réserve, qui contraint les agents publics à observer une retenue dans l'expression de leurs opinions, notamment politiques, sous peine de s'exposer à une sanction disciplinaire, ne figure pas explicitement dans les lois statutaires relatives à la fonction publique. Il s'agit d'une création jurisprudentielle, repise dans certains statuts particuliers, tels les statuts des magistrats, des militaires, des policiers..."

Il ajoute que cette obligation, qui ne connaît aucune dérogation, doit cependant être conciliée avec liberté d'opinion, et celle, corrélative à la première, de l'expression de ces opinions, reconnue aux fonctionnaires à l'article 6 de la loi (n°83-634) du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. En ce

qui concerne l'appréciation du comportement d'un agent au regard de cette obligation, elle varie selon plusieurs critères dégagés par la jurisprudence du Conseil d'Etat, parmi lesquels figurent: la nature des fonctions et le rang dans la hiérarchie de l'agent, ainsi que les circonstances et le contexte dans lesquels l'agent s'est exprimé, notamment la publicité des propos.

Le ministre fait remarquer que la même jurisprudence étend l'obligation de réserve au comportement général des fonctionnaires, qu'ils agissent à l'intérieur ou en dehors du service. Dans le cas particulier du web log, ou blog, qui peut être défini comme un journal personnel sur internet, la publicité des propos ne fait aucun doute.

Par conséquent *"tout va dépendre alors du contenu du blog. Son auteur, fonctionnaire, doit en effet observer, y compris dans ses écrits, un comportement empreint de dignité, ce qui, à priori, n'est pas incompatible avec le respect de sa liberté d'expression. En tout état de cause, il appartient à l'autorité hiérarchique dont dépend l'agent d'apprécier si un manquement à l'obligation de réserve a été commis et le cas échéant, d'engager une procédure disciplinaire."* ■

«Arrêtons de réfléchir,

PASSONS À L'ACTION !



Elle travaille depuis 25 ans dans l'action sociale. Il y a cinq ans, Dominique Spingler s'est spécialisée dans l'insertion professionnelle au Département du Nord pour mettre en place de la méthode IOD¹ sur le territoire. Elle est également une militante associative : d'abord administratrice d'un club de prévention, elle a participé ensuite aux actions d'une structure intergénérationnelle et s'implique aujourd'hui dans le journalisme d'éducation populaire.

1. Intervention sur l'offre et la demande

« D'après ce que j'ai entendu pendant la conférence et le séminaire, j'ai le sentiment que les pays scandinaves sont plus respectueux des gens, il y a une vraie solidarité pour couvrir les risques de chômage, de maladie. Mais je crains que la France ne bascule plutôt dans le modèle anglo-saxon. Lors d'un séjour en Angleterre, j'ai été choquée de voir un homme de 70 ans balayer les rues, un autre avoir un job de serveur. Là-bas, les personnes âgées n'ont pas assez de retraite pour vivre.

Je pense qu'en France, il y a plein de besoins non satisfaits, notamment dans les métiers de services aux personnes, il y aurait de quoi obtenir du travail pour tous. Mais ces métiers ne sont pas valorisés, ils sont mal payés. Ces professionnels doivent pourtant avoir beaucoup de qualités pour faire par exemple de l'accompagnement en fin de vie. Les français sont-ils prêts à payer plus d'impôts pour financer des emplois de qualité ?

IOD : proposer des emplois durables

La méthode IOD a été élaborée il y a 25 ans, dans le cadre d'une recherche-action. Elle est évaluée et réadaptée tous les ans. Elle s'appuie sur l'hypothèse suivante : c'est le fait d'avoir un travail qui permet de résoudre tous les autres problèmes (logement, santé, surendettement...), et non l'inverse. On démarché les entreprises pour les convaincre de proposer des emplois durables, de revoir les

conditions de recrutement et de mieux intégrer les salariés. Ces entreprises sont mises en lien avec des personnes privées d'emploi parce que sans réseau adéquat. On part de la personne, de ses compétences en cherchant l'emploi le plus adapté. Les entretiens d'embauche se déroulent sur le poste de travail, la personne ne montre pas son CV. On ne se centre pas sur les manques dans son CV, qui la désavantagent, mais sur le travail à effectuer. Si le poste ne lui convient pas, elle est libre de refuser. Une médiation est également assurée pour permettre une formation en interne, remédier aux problèmes de mobilité... Des travailleurs sociaux peuvent également intervenir pour accompagner le salarié, résoudre des freins à la reprise d'emploi tels que le transport, la garde d'enfants, etc.

Tout bénéf' pour l'entreprise... et le salarié

Quand on discute avec les entreprises, elles se rendent compte que c'est tout bénéf' pour elles. Les salariés sont bien intégrés, cette démarche répond au problème de turn over sur certains postes. Et pour le salarié, c'est aussi positif : en obtenant l'expérience et la formation au sein de l'entreprise, il diminue le risque d'être licenciée. Si l'entreprise ferme, il augmente aussi ses chances de trouver plus facilement un autre emploi.

Le bilan de IOD est positif. 2200 personnes par an sont accompagnées sur 22 lieux (principalement des organismes de formation). Sur certains sites, on atteint un pourcentage de 50 % de personnes accompagnées qui obtiennent un CDI ou un CDD de plus de 6 mois.

Je participe aux actions de l'UPC depuis deux ans. Je trouve cela intéressant, mais j'aurais tendance à dire : arrêtons de réfléchir, passons à l'action ! La méthode IOD a fait ses preuves, il faudrait maintenant s'en inspirer. Arrêtons de stigmatiser les demandeurs d'emploi sur leurs difficultés, mettons plutôt en avant leurs capacités, donnons-leur les « bonnes clefs » pour entrer directement dans les entreprises. » ■



« La flexibilité est un mot édulcoré pour désigner en fait LA PRÉCARITÉ »

Après un DESS en Ingénierie de l'Enquête en Sciences Sociales obtenu en 1999, Arnaud Choquet a cumulé les CDD dans divers bureaux d'études. Il a d'ailleurs eu l'occasion de travailler un temps avec Dominique Méda. Aujourd'hui, à la recherche d'un CDI, il est investi dans l'UPC en tant que bénévole.

« Je ne peux guère aujourd'hui me projeter dans l'avenir, dans la mesure où je n'ai pas d'emploi durable. J'ai pu comparer mon expérience française avec celle d'un ami danois qui m'a fait part de son vécu. Cet échange m'amène à émettre des réserves quant aux propos de Dominique Méda. Par exemple, au Danemark, pour avoir des indemnités chômage correctes, il faut souscrire à une mutuelle privée. Mon ami doit cotiser 150 euros par mois pour cette mutuelle. Dominique Méda n'a pas parlé de ce haut niveau de contribution salariale. De plus, en cas de chômage de longue durée, il subit une forte contrainte pour accepter un boulot. La menace de suppression des aides est réelle. De toute manière, le fait que le MEDEF soit favorable à la flexicurité est suffisant pour nourrir des craintes !

Vers la suppression des protections sociales ?

Ma crainte est que la flexicurité soit un outil idéologique pour faire supporter la majeure partie des protections sociales par les individus, et plus essentiellement par les entreprises ou les puissances publiques. Je suis défavorable à une assurance sociale qui dépende avant tout de la cotisation salariale de l'individu, non d'un Etat social protecteur et redistributeur. Flexicurité est un terme bizarroïde composé des mots « flexibilité »

et « sécurité ». Leur sens est antinomique. Une fois les deux termes associés, leur sens s'annule. On ne peut évidemment pas se sentir en sécurité sur le plan social, dans un monde où les emplois sont fragiles. La flexibilité est un mot édulcoré pour désigner en fait la précarité. Voyez que si l'on parlait de « préca-sécurité », ça n'aurait aucun sens. Mon hypothèse est que la flexicurité est un avatar d'une révolution néoconservatrice, dont l'objectif est d'attaquer le système social de protection et de redistribution. Je vois cela comme un outil idéologique pour supprimer de manière biaisée les protections sociales en Europe.

La mondialisation n'est pas inéluctable.

Je pense que la solution serait de prendre de vraies mesures de gauche : taxer les entreprises à proportion des profits, supprimer les paradis fiscaux, instaurer la taxe Tobin sur les mouvements de capitaux, contraindre les entreprises à investir dans la production au lieu d'engraisser les actionnaires. La mondialisation n'est pas inéluctable. Il faut fermer les frontières aux marchandises étrangères, dont la compétitivité et le faible coût dépendent d'un traitement ignominieux des salariés. Pierre Bourdieu avait proposé de créer une école des connaissances syndicales pour former les salariés sur leurs droits. Je trouve l'idée pertinente. » ■



« Les gens n'en ont pas l'habitude, mais il faut TRAVAILLER ENSEMBLE »

Sociologue de formation, Réjane Poyé a travaillé pendant 15 ans dans les comités de quartier de Roubaix, comme permanente, puis comme écrivain public. Elle a eu trois enfants avec son compagnon tchadien, dont elle est séparée aujourd'hui. Au chômage depuis quelques mois pour des soucis de santé, elle en profite pour prendre du recul, s'implique dans l'UPC et dans l'association Survie¹.

1. Association militant entre autre pour une réforme de la politique de la France en Afrique

« Je suis à moitié convaincue par Dominique Méda. Je pense que le modèle scandinave ne remet pas en cause le système capitaliste. Il le rend un peu moins injuste. Mais il faudrait voir plus concrètement ce que cela donnerait si on le mettait en place en France. Concernant la flexicurité, les gens seront-ils obligés d'accepter n'importe quel travail ? De toute façon, en France, on va dans cette direction sans le dire clairement, en voyant uniquement l'intérêt des entreprises. Je connais une dame qui travaille dans l'intérim : elle peut être appelée ou révoquée à tout moment. Au moins, dans le système nordique, c'est encadré. En France, on marche sur la tête, il n'y a aucun contrôle.

Il y a aussi le problème de l'âge. A cinquante ans, on est trop vieux pour être embauché. J'ai cherché un autre travail il y a quelque temps, je n'ai rien trouvé. Pourtant, notre expérience peut être utile, mais on est aussi moins rapide, c'est vrai. Il faudrait adapter le travail aux capacités de la personne.

Je pense aussi aux femmes qui travaillent, qu'on n'aide pas. Elles doivent se démener pour faire garder leurs enfants, c'est épuisant.

Des rapports plus inégalitaires

Dans mon travail, j'ai suivi l'évolution des comportements. Il y a quelques années encore, il y avait des actions collectives, de l'éducation populaire, et on avait des relations d'égal à égal. Les gens venaient aux fêtes du comité de quartier, ils donnaient un coup de main facilement. On est passés aujourd'hui à des rapports plus inégalitaires. Les gens viennent, certains tapent sur la table et exigent d'être aidés, il y a beaucoup moins d'échange. Les personnes ne sont plus solidaires entre elles non plus. Elles entrent dans un individualisme qui n'est pas dans leur intérêt. Et puis il faut faire du chiffre alors qu'on fait un travail social.

Du côté des salariés, il y a aussi eu un changement au fil des années. Ils se considèrent comme quittes en payant des impôts, s'impliquent moins dans le bénévolat associatif. Du coup, il n'y a plus de mixité sociale dans ces associations.

Les théories d'il y a 30 ans ne fonctionnent plus.

À présent, je suis contente de prendre du recul, de ne plus être dans des lectures utilitaristes. Je m'implique à l'UPC, je me suis remise à lire de la sociologie. On travaille aussi sur du concret, en lien avec d'autres. Il faut arrêter de se voiler la face : les théories d'il y a trente ans ne fonctionnent plus. Avec la montée de l'individualisme, il faut chercher d'autres clés de compréhension.

Je trouve important ce projet d'organiser un forum avec différents acteurs, y compris les institutions et les entreprises. Les gens n'ont pas l'habitude, mais il faut travailler ensemble. Les entreprises doivent se poser des questions. Face aux suicides de salariés, Renault va-t-il continuer à traiter les gens de cette façon ? Ce n'est pas dans son intérêt. » ■



« Il faut que les idées des ouvriers soient prises en considération, qu'on soit tous SUR UN PIED D'ÉGALITÉ »

Ex-salarié et délégué syndical du Peignage de La Tossée, Bouzid Belgacem a été licencié en 2005, lorsque l'entreprise a fermé. Aujourd'hui, il milite au sein du collectif de l'Union à Tourcoing.

« On a vécu un véritable cataclysme dans l'industrie textile locale. Entre 2002 et 2004, il y a eu 4000 licenciements sur notre secteur. Pour ma part, j'ai été embauché en 1975 au Peignage, je suis devenu agent de maîtrise et j'ai été licencié 30 ans plus tard. Quand on nous a annoncé la fermeture de l'usine, on s'est battus pour partir la tête haute. Tout a été bloqué pendant deux semaines. On a réussi à avoir un plan social étoffé, mais il n'était pas possible d'empêcher la fermeture. La délocalisation était inévitable.

Quant à mes recherches d'emploi, ça n'est pas facile. Etant d'origine maghrébine et délégué syndical, je cumule les « handicaps ». J'ai décroché un entretien d'embauche six mois après mon licenciement. Quand mon interlocuteur m'a reconnu (j'étais passé à la télé pendant le mouvement au Peignage), j'ai compris que c'était perdu d'avance. Je pars à présent sur un projet personnel : la création d'une petite entreprise.

Le textile sur le déclin et une formation inexistante

Pour mes ex-collègues, c'est la galère. La plupart des gens qui ont travaillé dans ce secteur n'ont jamais eu droit à des formations. Ils ont parfois passé 30 ans devant la même bécane, sans savoir faire autre chose. Pourtant, les syndicats ont tiré la sonnette d'alarme depuis belle lurette : on savait depuis les années 80 que le textile allait sur le déclin. Mais les employeurs n'ont jamais donné aux ouvriers la possibilité de se former. Pourtant, certains avaient envie d'apprendre la mécanique, ou

l'électricité, cela aurait pu les aider à se reconverter. Mais les patrons avaient peur de les voir devenir revendicatifs ou qu'ils ne partent ailleurs !

Je pense que les patrons, mais aussi les politiques ont leur part de responsabilité dans le fait que tous ces salariés sont aujourd'hui sur le carreau. Ceux qui ont rebondi sont les techniciens, les mécaniciens. Les pays nordiques ont choisi de meilleures solutions. Là-bas, les gens sont responsabilisés, les décisions se prennent collectivement. En France, les politiques décident seuls. Il faut dire que les Français savent revendiquer, mais pour ne prennent pas pour autant leur carte à un syndicat.

Pas de tapis rouge pour les patrons

Sur la zone de l'Union où se trouvait le Peignage, il y a ce projet de centre de textile innovant. Espérons qu'ils ne fassent pas les mêmes erreurs que par le passé. Nous ne voulons pas qu'ils déroulent le tapis rouge aux patrons, qui pourraient récupérer l'argent public sans aucune contre-partie. Au sein du collectif de l'Union, nous militons pour que l'on donne priorité dans les emplois créés aux ex-salariés des entreprises du secteur.

Concernant cette proposition évoquée pendant le séminaire de mettre tout le monde autour d'une table, je trouve cela intéressant, à condition que les idées des ouvriers soient prises en considération, qu'on soit tous sur un pied d'égalité.

Avec notre association d'ex-salariés de la Tossée, nous avons un projet de créer un lieu de mémoire du textile. Des familles entières ont travaillé là. C'était très cosmopolite : il y avait des Portugais, des Italiens, des Marocains, des Polonais, et même des Français !

Pour une majorité de Tosséens, c'était un plaisir de travailler ensemble. Le textile du Nord, c'était une fierté, le poumon de l'économie française à un moment donné. On a voulu le chasser d'un revers de main. Pour nous, c'est important de le réhabiliter. » ■

Le programme du second semestre 2008

PARTICIPEZ À LA RECHERCHE-ACTION: « CONTRE LE CHÔMAGE A-T-ON TOUT ESSAYÉ? »

L'Université populaire et citoyenne vous propose trois rendez-vous pour un second « forum citoyen »

Conférence-débat : « Faut-il en finir avec l'insertion sociale et professionnelle ? »

avec Robert Castel, le **jeudi 30 octobre à 19h**

sociologue, directeur de recherche à l'Ehess, auteur de « Les Métamorphoses de la question sociale-une chronique du salariat », Folio Gallimard 1995, « L'insécurité sociale » Seuil, La république des idées 2003, « la discrimination négative-citoyens ou indigènes » Seuil, La république des idées 2007.

Conférence-débat : « Des services d'utilité sociale pour renouveler notre service public ? »

avec Bernard Eme et Jean Gadrey, le **jeudi 27 novembre à 19h**

Bernard Eme, sociologue auteur de « vers un nouveau contrat social » avec JL Laville, D. de Brower 1993, « Dictionnaire de l'autre économie » avec JL Laville et AD Cattani, D. de Brower 2005. Jean Gadrey, économiste auteur de « socio-économie des services » La Découverte 2005, « En finir avec les inégalités » Mango 2006.

Forum citoyen pour bouger la politique de l'emploi à Roubaix

Avec une équipe de 10 animateurs, le **vendredi 12 décembre de 9h à 17h**

En ateliers, nous avancerons vers l'élaboration de propositions communes pour améliorer les dispositifs d'insertion à Roubaix.

Comment les riches détruisent la Planète

Vendredi 14 novembre à 19h, avec Hervé KEMPF journaliste pour *Le Monde*, spécialiste des questions écologiques, auteur de *Comment les riches détruisent la Planète*, Seuil 2007. Cette conférence sera suivie d'un **séminaire le samedi 15 novembre de 9h à 12h** avec 20 personnes dont Hervé Kempf.



Directeur de la publication : Pierre Wolf
Rédaction : Patricia Hanssens
Photos : Majdouline Sbai et Baziz Chibane
Mise en pages : normal@no-log.org
Impression : www.flyer.be
Tirage : 1000 exemplaires
ISSN: 1778-039X