

Société pour la gestion du personnel

S E P

Section neuchâteloise

Procès-verbal No 267

Séance du 13 janvier 1998 à 18 h, Hôtel Beau-Rivage, Neuchâtel

Présents : 30

Thème : GAGNER SA VIE EN EUROPE, EN SUISSE: DANGERS ET DÉFIS

M. Jean-Michel Richard présente l'orateur de la soirée, M. Beat Kappeler, qui a été entre autre secrétaire de l'Union syndicale suisse, en cette fonction membre de la commission des cartels, du Conseil suisse de la science, du Comité consultatif de l'AELE, du comité directeur de la Confédération européenne des syndicats et de diverses commissions d'experts (droit des S.A., ICHA/TVA). Dès 1993, journaliste indépendant, surtout aux revues et journaux suivants: à *L'Hebdo*, *Die Weltwoche*, *Die Zeit*, *Industrial Relations Review* à Londres.

Gagner sa vie

Gagner sa vie à la sueur de son front, c'est le lot de l'homme, mais aujourd'hui l'emploi lui donne des sueurs froides. L'orateur déclare être un fervent défenseur de l'approche positive du problème. Aussi se propose-t-il, au cours de l'heure qui lui est impartie, d'esquisser les dangers et les problèmes qui guettent l'emploi en Suisse et en Europe et, ensuite, de suggérer quelques mesures pour les résoudre.

L'Europe serait-elle une spécialiste en chômage!

Selon le conférencier ce marasme du marché du travail n'est qu'une affaire européenne que démentent les développements aux États-Unis ou en Asie où plusieurs centaines de millions de gens sont entrées dans le circuit économique ces dernières années. Aux États-Unis, l'augmentation du nombre de travailleurs dans le secteur privé avoisine aujourd'hui les 40 millions et ce au cours des dernières vingt-cinq années pendant que dans l'Union européenne aucun poste n'a été créé durant ce même laps de temps. Il y a bien eu quelques créations d'emplois dans le secteur public en Europe, mais cela a aussi été le cas aux États-Unis. Différence il y a aussi dans le chômage résiduel. Aux États-Unis les individus tournent beaucoup plus rapidement. Le taux des chômeurs d'un mois est plusieurs fois supérieur à celui que connaît l'Europe, et celui des chômeurs de longue durée ne représente qu'une fraction (1/5, voire 1/6) du taux de chômage européen. L'Europe aurait-elle des prédispositions en matière de chômage!

Quels sont les dangers qui guettent l'emploi?

M. Kappeler les estime au nombre de trois:

Les nouveaux pays industrialisés: Un économiste, Paul Krugmann, en présentant presque la crise en Asie, avait dit que si l'économie en Asie explose, fait des bonds en avant, il ne fallait voir là aucun miracle; ces gens-là n'ont rien inventé, la productivité n'est pas exceptionnelle; ils ont simplement investi plus de capital et introduit plus de monde dans leur économie. Par contre, il n'y a pas d'amélioration technique ou qualitative. La crise qui s'est ouverte maintenant donne en quelque sorte raison à ce jugement. Toutefois les problèmes monétaires et la pression qui s'exerce sur les conditions de travail dans ces pays feront baisser les prix des biens et services d'importation. Là encore, ajoute l'orateur, les opinions divergent. Vu les statistiques commerciales des nouveaux pays industrialisés, ceux-ci ne nous créeront pas beaucoup de difficultés. En effet, il ne s'agit que de quelques points de pour cent du produit national des vieux pays industrialisés, mais vu en profondeur le danger pourrait avoir une autre articulation. Ce ne sont pas tant les importations qui menacent l'emploi en Europe et dans une moindre mesure aux États-Unis, que, d'une part, les délocalisations (les grandes industries de l'Europe qui partent vers ces nouveaux débouchés, mais, si elles sont compétitives, que pour entrer dans ces marchés et pour être à l'abri des pressions protectionnistes) et, d'autre part, le fait que les fournisseurs les suivent. Ces deux mouvements coûtent naturellement des postes de travail. Un troisième phénomène que relève le professeur Adrian Wood en Angleterre est à observer, à savoir que les patrons européens surtout ont procédé à des rationalisations défensives pour contenir ce flux d'importation qui pourrait survenir si l'Europe devait ne pas être compétitive. Or ceci ne va pas sans risque pour l'emploi, principalement pour les non-qualifiés (c'est pas dizaines de millions que les non-qualifiés ont été mis à la rue). Alors la question se pose: pourquoi ne pas imiter le mode de production sino-asiatique comprenant beaucoup de main-d'œuvre, peut-être pas trop bien payée, comme l'ont fait les États-Unis? Certes, en Europe, la situation politique des partenaires sociaux est toute différente. En Europe tous les pays ont actionné un resserrement de l'éventail des salaires durant les 40 dernières années alors que les pays anglo-saxons (États-Unis, Angleterre, Canada, Nouvelle-Zélande) ont adopté une position diamétralement opposée.

La productivité: Elle est souvent considérée comme la responsable de la perte de l'emploi. L'orateur de citer au passage deux auteurs qui se sont penchés sur la question: Jeremy Rifkin *The end on work*, 1995 et Dominique Schnapper *Contre la fin du travail*. A quel saint se vouer? Toute l'histoire de la société industrielle a été hantée par cette crainte. Davis Riccardo, économiste anglais, n'écrivait-il pas déjà en 1817: « Les masses prolétaires ont raison de dire que les machines détruisent leur emploi ». Mais le système est toujours revenu à un semblant de plein emploi tout en passant à travers des crises répétées de sursauts de productivité qui ont semblé le ruiner. Chaque sursaut de productivité crée des revenus, soit auprès du patron qui gagne mieux (années 80-90, rentabilité spectaculairement plus élevée des entreprises), soit au niveau des salaires réels (années 60-70), ou auprès des clients qui profitent de l'abaissement des prix provoqué par une meilleure productivité, ce qui, paraît-il, sera notre histoire future (fin 90, début du prochain siècle). On parle déjà de déflation aux États-Unis, pas dans le sens de dépression, mais dans celui de déflation des prix qui pourrait aller de pair avec une conjoncture satisfaisante comme il y a cent ans quand les prix pendant 20 ans (1873-1893) ont baissé de 44% en Europe, alors que la production dans le même temps explosait. Donc première remarque, lors de productivité les revenus ne se perdent pas. En effet, quelqu'un jouira de l'augmentation de la production. Autre remarque, toute augmentation de productivité ouvre la voie à des activités de détour (Umwegproduktion), peut-être pas là directement où la pro-

ductivité se fera sentir, mais ailleurs dans une autre occupation, chez un fournisseur de biens d'équipement, chez les consultants, etc. Le conférencier cite l'exemple d'une usine de machines en Suisse orientale où on voit trois tours mécaniques complètement automatisés desservis par un seul ouvrier. Voilà un cas concret de perte de postes de travail. Oui mais, il ne faut pas oublier que la seule programmation de ces trois tours a exigé 400 000 heures d'ingénieurs pour une dépense de 80 000 millions de francs, ce qui correspond à 200 années de travail. De même si deux banques fusionnent, on parle d'abord des énormes gains, bénéfiques, profits et on omet de voir que peu à peu des programmes informatisés devront être augmentés, des sites réaménagés, etc. Non, avoue l'orateur, que je veuille me faire le défenseur des fusions, mais faire observer que même là dans un cas évident de perte d'emploi, il faut parler d'activités de détour qui entreront en jeu. Enfin, par rapport à cette productivité ou plus exactement au pessimisme européen, le travail dans une société n'est pas un volume fixe, ce n'est pas un gâteau qui un jour ne suffit plus et qu'on peut répartir autrement. *Primo*, plusieurs raisons luttent contre cette idée. D'abord il y a les services qui entrent en jeu et introduisent des circuits de l'économie domestique dans l'économie marchande. Ce mouvement, qui nous accompagne depuis le début de l'ère industrielle, va continuer. *Secundo*, la productivité rend obsolètes tous les produits existants et donc va elle-même détruire des valeurs qu'il faudra remplacer. Donc, conclut l'orateur, nous avons là assez d'arguments contre la prétendue fin du travail.

La rigidité des mentalités européennes: C'est un point difficile. On ne peut pas faire un diagnostic qui rencontre l'unanimité. On ne peut non plus pas le démontrer avec la dernière certitude. Il est néanmoins vrai que les réglementations de l'État sont plus strictes d'où des freins. Réglementations parfois demandées par l'industrie elle-même, parfois inventées par le souci d'un État trop parfait, trop gestionnaire. Un exemple fameux à Zurich les baraques de vente de marrons. Le vendeur doit se soumettre à une norme arrêtée par le département de la construction publique, coût total de l'opération 30 000 francs. Évidemment vous êtes libre d'ouvrir une échoppe de marrons à Zurich, mais c'est ce qui s'appellera *tirer les marrons du feu*. L'économie est en Europe corsetée. Une remise en question s'impose. C'est douloureux pour tout le monde pour l'État qui n'aura plus tellement d'emprise, pour les industries et pour l'artisanat qui jusque-là ont profité d'un *protectionnisme* contre la concurrence.

L'Europe part de deux hypothèses défaitistes: d'abord que le volume de travail est limité et deuxièmement que la pauvreté est rampante et définitive et conduit à l'exclusion. Or le travail est illimité et les rares études qui font un état dynamique de la pauvreté en Allemagne et en Suisse montrent que la moitié des pauvres s'en tirent déjà après une année et que ceux qui restent pauvres pendant 5 ans et plus ne représentent qu'un sixième de la population pauvre. Donc ceci a des conséquences extrêmement importantes en matière de politique du marché du travail et social.

Les défis

Les ressources humaines: Tous les auteurs sur l'entreprise (Robert Reich, Peter F. Drucker) sont d'accord sur ce point que les ressources humaines sont le facteur décisif de la concurrence mondiale qui s'annonce. L'éducation de base et la formation continue restent la pierre angulaire de ces ressources. Mais ce ne sera pas l'État, comme c'est souvent le cas aujourd'hui en Europe, qui fournira la formation. Il faut arriver à une pluralité de fournisseurs de cette formation. Aux États-Unis un tiers des personnes sont payées juste pour la compétence même pas pour le rendement et même pas pour la définition de la tâche de travail. C'est une tendance nouvelle qui s'adapte bien à cette société du savoir dans laquelle nous sommes entrés ce qui ne veut pas dire que nous sommes tous devenus des Léonard de Vinci. Si vous ad-

ditionnez toutes les personnes qui travaillent dans la formation et la promotion de la formation, vous arrivez à 20%. Et si vous regardez combien de personnes dans une société comme les États-Unis ou la Suisse travaillent dans l'industrie proprement dite, c'est moins de 20% selon le recensement populaire de 1990. Nous sommes déjà dans une société du savoir depuis un bon nombre d'années. Il faut se poser la question si à côté de l'État et de l'entreprise, ça ne ressortit pas au devoir de l'employé et de l'ouvrier de se constituer leur savoir. Or ceci n'est pas encore bien entré dans les mœurs. En plus il faut penser que la Suisse, qui est un tout petit pays, devra tout faire par elle-même. La libre circulation est donc nécessaire et libératrice dans la mesure où elle peut nous amener des gens formés ailleurs qui répondent très vite à de nouveaux besoins que notre système éducatif n'aura peut-être pas prévus. Je crois, insiste M. Kappeler, que, lorsqu'on est européen donc pour l'intégration européenne, on ne pourra jamais assez souligner cet aspect qualitatif et de reformation des ressources humaines. Une étude récente du département de la conjoncture a inventorié 100 000 postes de travail vacants dans le logiciel en Suisse.

La flexibilité: Beaucoup en parle, peu écoute. Il ne faut pas l'imposer comme une punition. Or on peut créer des zones de productivité même sans installations coûteuses, mais simplement en réorganisant, en responsabilisant le personnel, mais cela est impossible sans l'adhésion des personnes concernées. De plus cette mesure permet d'améliorer la qualité des postes de travail. Le patronat et les syndicats devraient trouver là un nouveau terrain d'entente. L'objectif faire valoir l'enrichissement que l'on peut en retirer au niveau de l'emploi.

Le partenariat: Vu la diversité de l'industrie, les grands contrats collectifs qui réglementent tous les aspects des conditions de travail sont dépassés. Il faut des terrains d'entente nouveaux. Et jusqu'à présent on ne les a pas trouvés. Toutefois à ne pas suivre cette voie, on risque de rater les exigences de la flexibilisation et du nouveau partenariat social. Si l'on se reporte au contrat collectif de l'industrie des machines en 1937 introduisant la fameuse paix du travail, on ne voit que quatre ou cinq pages de généralités et soudainement que les syndicats se déclarent prêts à accepter le système Bedeaux. Kesako! C'était un système taylorien de mesures de la performance des gens par des pique-minutes. En clair cela signifie: Les syndicats sont d'accord avec la productivité et les nécessités de l'industrie de l'époque et les patrons sont d'accord de distribuer les fruits des efforts Eh bien, c'est ce langage là qu'il faut adapter à notre époque. La gestion des ressources humaines, l'amélioration des ressources humaines, plan de carrière, la consultance par les syndicats et les patrons, certaines garanties cosignée, par exemple, procédés, protection juridique, ce sont là des domaines que l'orateur entrevoit pour la réglementation ultérieure des associations patronales et syndicales. Ainsi pourrait-on inclure la formation continue, voire la participation aux résultats de l'entreprise. Un autre moyen d'intégrer les gens à l'économie parce que si une partie croissante du salaire consiste en une participation au résultat ou au capital, lors d'une mauvaise passe l'entreprise à une réduction automatique même pas négociée du fardeau du salaire. Ce genre de partenariat pourrait s'adapter à cette nouvelle société flexible, nerveuse, à cette nouvelle notion de valeur ajoutée du siècle prochain qui demande l'adhésion de tout le monde et des employés en tout cas. Et le conférencier de déplorer les annonces tapageuses lors de fusions qui *bousillent* la confiance de même que l'habitude de certains syndicalistes de faire valoir devant leurs troupes que chaque restructuration est le signe d'une mauvaise volonté évidente du côté du patronat ou que les énormes bénéfiques boursiers sont de la *substantifique moelle* sucée aux travailleuses et aux travailleurs.

Les assurances sociales: Si l'on part de l'idée que le sort des gens qui seront touchés par les changements de structure ne sera pas l'exclusion, mais un passage à travers un temps difficile

qui pourra être corrigé, il nous faut disposer d'un état social différent de celui que nous connaissons. Aujourd'hui la plupart des soutiens sociaux évacuent les gens du travail ou pénalisent ceux qui reprennent du travail.

Il faut renforcer la confiance et l'entente entre les partenaires sociaux.

Salves d'applaudissements et fin de la séance à l'heure habituelle.

Jacques Maurice Chenux

Neuchâtel, janvier 1998.