

Il caso francese alla luce delle recenti rivolte contro la precarietà

Maria-Teresa Pignoni

In Francia è in corso un vivace dibattito sui temi dell'aumento della flessibilità del lavoro e sull'emergere di nuove forme di impiego. Gli specialisti si dividono fra coloro che considerano l'aumento della precarietà del lavoro come un fenomeno strutturale, e coloro che negano la sua generalizzazione a tutte le categorie della manodopera (L'Horty, 2004). Se il dibattito resta aperto sulla natura congiunturale o strutturale, il carattere interno o esterno, l'ineluttabilità o meno della flessibilità, tutti riconoscono che in alcuni settori la forte diversificazione delle forme d'impiego e delle condizioni di lavoro è una realtà incontestabile, che genera forti disuguaglianze fra i lavoratori e grande precarietà sociale.

È proprio in Francia che «la nozione di precarietà, connessa a quella di povertà, è apparsa durante la seconda metà degli anni ottanta dapprima nella letteratura sociologica, per acquisire poi lo *status* di categoria istituzionale» (Barbier, Lindley, 2002), nel momento in cui la protezione sociale rivelava la sua incapacità di limitare l'aumento delle situazioni di lavoro precario, spesso associate ai lavoratori poveri (*working poor*), soprattutto quelli soggetti a contratti atipici.

Per forme «particolari» o «atipiche» di lavoro si intendono essenzialmente i contratti a termine, il lavoro interinale, i contratti che s'iscrivono nel quadro della politica del lavoro o le forme d'impiego che non assicurano una remunerazione equivalente al Salario minimo interprofessionale (Smic¹), in particolare i contratti a tempo indeterminato ma con un *part time* imposto dal datore di lavoro. Se queste forme d'impiego restano minoritarie, esse rappresentano ormai più di tre modalità di assunzione su quattro. Per un numero sempre più importante di persone, da situazione

* Maria-Teresa Pignoni è sociologa presso la Direction de l'animation de la recherche des études et de la statistique (Dares) del ministero dell'Impiego, della coesione sociale e delle politiche abitative.

¹ Salario minimo interprofessionale di crescita.

marginale e spesso transitoria la precarietà si trasforma in una situazione permanente, una forma «normale» di organizzazione del lavoro.

1. L'evoluzione del lavoro precario in Francia

La lenta e progressiva erosione della normativa delle forme di impiego a durata indeterminata e a tempo pieno (Cdi), e la moltiplicazione delle forme d'impiego atipiche, s'inscrivono in un contesto di disoccupazione di massa. Una parte importante dei lavoratori è soggetta a un nuovo modo di gestire la manodopera basato sulla flessibilità e la mobilità imposta, un *turn over* sistematico, l'assenza di carriera professionale.

Il progetto di «rifondazione sociale» del Medef², che consiste nel rinviare al lavoratore la responsabilità della sua impiegabilità (ad esempio attraverso l'esternalizzazione dei costi e del tempo della formazione professionale) e il rischio legato all'impiego, s'inscrive nella prospettiva di rimettere in discussione il compromesso sociale sul quale si è costruito il sistema salariale durante i trent'anni del dopoguerra (le «*trente glorieuses*») (Castel, 1995; Ramaux, 2005).

Nel quarto trimestre 2005, secondo Eurostat, più di 2.800.000 lavoratori francesi erano occupati con contratto a termine, di cui la metà con durata inferiore a sei mesi, e quattro su dieci con durata inferiore a tre mesi. Lavoro interinale, contratti a termine, *stages*, dispositivi di politiche d'impiego rappresentano oggi più del 12 per cento dei lavoratori dipendenti (che corrisponde a circa tre milioni di lavoratori), e concernono quasi un terzo dei giovani occupati.

Se il lavoro *part time* rappresenta il 17 per cento dei posti di lavoro, un quarto dei contratti a termine o interinali e il 45 per cento dei contratti promossi nel quadro delle agevolazioni previste dalle politiche per l'impiego sono lavori a tempo parziale.

Il «sottoimpiego» (*part time* involontario) concerne 1,2 milioni di persone (soprattutto donne). Nel 1990 il lavoro precario e le forme di sottoimpiego rappresentavano il 16 per cento del lavoro dipendente; dieci anni più tardi, oggi, riguardano più di cinque milioni di persone, cioè

² Medef (Mouvement des entreprises de France), principale organizzazione padronale che rappresenta soprattutto le grandi imprese.

quasi un quarto dell'insieme dei posti di lavoro, e più di quattro impieghi non qualificati su dieci.

Se giuridicamente queste forme «atipiche» d'impiego sono concepite come deroghe alle forme di impiego stabile per rispondere a situazioni particolari di lavoro (aumento temporaneo d'attività, assenza prolungata di un dipendente, misure per l'inserimento di categorie particolari di disoccupati), l'obiettivo della politica del lavoro dell'attuale governo consiste piuttosto nell'istituzionalizzare e generalizzare la precarietà. La legge di coesione sociale del 2005, oltre a introdurre una serie di nuovi *emplois aidés* (impieghi promossi nel quadro delle agevolazioni previste dalle politiche per l'impiego) che potrebbero coinvolgere dai due ai tre milioni di persone, moltiplica gli incentivi per favorire la creazione di posti di lavoro nel settore dei servizi alla persona, a *part time*, poco qualificati e mal remunerati. Ma soprattutto, l'introduzione del contratto *nouvelles embauches* (Cne, nuove assunzioni) rappresenta un passo importante verso l'istituzionalizzazione di una nuova forma di lavoro precario che potrebbe essere generalizzata all'insieme dei lavoratori. Destinato alle imprese del settore privato e alle società con meno di 20 dipendenti, questo nuovo tipo di contratto ha una durata indeterminata e durante i primi due anni, definiti come un periodo di «consolidamento dei diritti», può essere interrotto senza alcun motivo. Sopprimendo le garanzie giuridiche che regolano il licenziamento, il Cne risponde alla domanda dei neo-liberisti di una flessibilità illimitata e, soprattutto, generalizzata a tutti i settori d'attività. Questa nuova forma contrattuale s'inscrive nel quadro di un progetto padronale che consiste nell'istituire un contratto di lavoro unico con diritti ridotti per i lavoratori.

È questa stessa logica che, nel gennaio 2006, ha condotto l'attuale governo a introdurre, ma senza successo, un contratto destinato ai giovani con meno di 26 anni, il Contratto primo impiego (Cpe). Nel quadro della stessa legge «per le pari opportunità», l'età d'accesso all'apprendistato è stata abbassata a 14 anni, e a 15 il limite per il lavoro notturno.

2. I sindacati di fronte alla regressione dei diritti dei lavoratori

Partendo dalla stessa diagnosi sull'emergere di un nuovo modello d'impiego instabile, numerosi studi (con approcci teorici e metodologici diversi)

condividono l'idea della necessità di tutelare i percorsi di mobilità attraverso dispositivi che articolino lavoro e formazione continua. Tuttavia gli studi statistici sul lungo periodo mostrano che, piuttosto che aumentare, la mobilità sul mercato del lavoro è cambiata nella forma e nella qualità. Sotto la pressione della disoccupazione, si sarebbe passati da una mobilità «scelta» (nell'epoca fordista) a una mobilità «subita» (Ramaux, 2000).

Coloro che preconizzano nuove forme di regolazione del mercato del lavoro, che concilino una flessibilità considerata ineluttabile con il diritto dei lavoratori a una migliore protezione (Castel, 1999; Supiot *et al.*, 1999; Boissonnat, 1995), propongono la creazione di uno nuovo statuto del «lavoratore mobile» (*travailleur mobile*) esterno al lavoro; facendo piuttosto dipendere l'evoluzione della precarietà dallo sviluppo della disoccupazione, altri sostengono la necessità di una politica economica orientata verso il pieno impiego e la rifondazione dello «stato sociale» a partire dalla costruzione di un nuovo statuto del «disoccupato», basato su forme di indennizzo dignitose (Ramaux, 2005). Sotto diverse denominazioni, la nozione di «tutela dei percorsi professionali» tende a imporsi nel dibattito nazionale, ed è ripresa dagli attori più diversi col rischio di ritrovarsi svuotata del significato originario. L'attuale governo di destra (de Villepin), a partire dagli studi di economisti neo-liberisti (Cahuc, Kramatz, 2004), riprende, ad esempio, l'idea della tutela dei percorsi di lavoro, attraverso l'istituzione di nuove forme contrattuali particolarmente precarie.

L'idea di un nuovo contratto sociale, che articoli flessibilità dell'impiego e protezione dei lavoratori, comincia a essere condivisa anche da diverse organizzazioni sindacali. La Confederazione generale del lavoro (Cgt) è la sola a rivendicare un «nuovo statuto del lavoro dipendente» e ad avere elaborato il concetto di «tutela sociale professionale». Questo nuovo statuto dovrebbe garantire a ogni lavoratore diritti trasferibili da un'impresa all'altra (diritto alla formazione remunerata come tempo di lavoro, diritto a una carriera professionale ecc.), e il mantenimento del contratto di lavoro e della remunerazione in caso di licenziamento fino al reinserimento effettivo. Questo dispositivo sarebbe finanziato da un fondo mutualizzato delle imprese di uno stesso settore professionale o di una stessa area. Parallelamente, la Cgt rivendica la modulazione dei contributi sociali, in modo da penalizzare le imprese che licenziano o ricorrono all'impiego precario, e la creazione di fondi regionali per lo sviluppo e il lavoro, sotto il controllo dei lavoratori.

Per Solidaires (federazione di sindacati autonomi), organizzazione presente soprattutto nel settore pubblico, la lotta contro la precarietà del lavoro dovrebbe essere al centro dell'azione sindacale. Ma la debolezza³, la divisione e l'organizzazione verticale (a livello del settore di attività e dell'impresa) del sindacalismo francese rendono difficile l'incontro fra lavoratori stabili, disoccupati e precari. Solidaires auspica il rafforzamento delle strutture sindacali interprofessionali come le «unioni locali e dipartimentali», il ritorno a forme più cooperative di sindacalismo (le borse del lavoro), la costruzione di luoghi di dibattito fra lavoratori stabili, interinali e precari.

La Confédération générale du travail – Force Ouvrière (Cgt-Fo), anch'essa impiantata soprattutto nel settore pubblico e fra gli impiegati, è raramente implicata nelle lotte dei lavoratori precari ed è quasi assente dal dibattito. Quanto alla strategia della Confédération française démocratique du travail (Cfdt), essa consiste nella scelta di accompagnare le trasformazioni del lavoro (deregolazione, flessibilità, *turn over*, instabilità del rapporto contrattuale), attribuite alla «necessaria modernizzazione dell'economia», attraverso la negoziazione collettiva, principale modalità d'azione sindacale.

Di fronte all'istituzionalizzazione progressiva dei sindacati rappresentativi e alla loro evoluzione verso un sindacalismo di gestione e di *partnership*, nuove forme di azione collettiva emergono fra i lavoratori più precari, relativamente indifferenti (o diffidenti) verso le organizzazioni che sembrano privilegiare la difesa dei lavoratori stabili.

3. L'emergere di nuove forme di resistenza contro la precarietà

A partire dall'inizio degli anni 2000 si sono pertanto sviluppati conflitti collettivi inediti in settori di attività caratterizzati da grande flessibilità, assenza di tradizione sindacale, manodopera giovane e femminile, condizioni d'impiego e di lavoro eterogenee, forte dispersione dei luoghi d'attività (*fast food*, commercio culturale, imprese di pulizia). I dipendenti delle imprese della ristorazione rapida, ad esempio, hanno condotto scioperi di 15 giorni (per complessivi tre mesi) per rivendicare aumenti salariali e

³ Solo l'8 per cento dei lavoratori dipendenti aderisce a un sindacato.

il reintegro di lavoratori licenziati abusivamente. Nel settore del commercio culturale le rivendicazioni hanno portato all'allineamento delle remunerazioni fra dipendenti di una stessa catena commerciale, alla conquista della tredicesima e al miglioramento delle condizioni di lavoro. Le collaboratrici domestiche di una grande catena alberghiera, dopo un anno di sciopero, hanno ottenuto una riduzione dei turni e la remunerazione delle ore effettive di lavoro.

Molti sono i punti comuni che caratterizzano queste mobilitazioni collettive, che spesso fanno appello all'opinione pubblica e si appoggiano a comitati intersindacali esterni all'impresa. Le lotte nel settore della ristorazione rapida, ad esempio, sono state coordinate da giovani delegati Cgt e Sud (Solidaires), per i quali la recente adesione a un sindacato costituisce spesso una protezione contro la repressione padronale. Se in un primo tempo si sono appoggiati a un Collettivo Cgt, aperto ad altri sindacati (Sud, Cnt e Fo) per coordinare l'azione fra le diverse catene (Mc Donald's, Quick, Pizza Hut, EuroDisney, i ristoranti del Louvre), il bisogno di superare i limiti dell'azione sindacale li ha condotti a creare una rete più ampia di solidarietà (*Reseau Stop Précarité*) che riunisce organizzazioni studentesche, collettivi di giovani beneficiari di agevolazioni previste dalle politiche per l'impiego, membri di associazioni. Le forme d'azione si distinguono da quelle del sindacalismo tradizionale nella misura in cui esse investono lo spazio pubblico della strada e dei centri commerciali, si appellano alla solidarietà dei consumatori, incitano al boicottaggio dei prodotti, sono autonome rispetto alle strutture sindacali, costruiscono legami con altre mobilitazioni intorno a tematiche più generali (terzomondismo, immigrazione, ecologia). Le centrali sindacali coinvolte in queste lotte incontrano grandi difficoltà per ottenere il controllo, e spesso si ritrovano sorpassate e contestate.

Malgrado la loro originalità, le mobilitazioni dei lavoratori precari restano ancora sporadiche, effimere, non sembrano ancora in grado di elaborare rivendicazioni e proposte comuni per lottare contro la precarietà del lavoro e costruire nuove garanzie collettive. Esse prefigurano tuttavia l'emergere di nuove forme di resistenza contro la precarizzazione del lavoro. La grande mobilitazione sociale contro il Cpe dimostra che in Francia vasti strati della popolazione rifiutano il fatto che il precariato diventi il loro solo futuro possibile, e che comincia a strutturarsi un'opposizione fondata su una larga base di solidarietà.

4. La mobilitazione sociale contro il Cpe

Nel progetto del governo, l'introduzione del Cpe costituiva una tappa ulteriore del processo di precarizzazione e deregolarizzazione del mercato del lavoro. Come per il Cne, l'obiettivo era l'istituzione di un contratto a durata determinata, fondato su un «periodo di prova» di due anni, durante i quali il datore di lavoro avrebbe potuto licenziare senza motivo. A differenza del Cne, il Cpe era destinato ai giovani con meno di 26 anni, impiegati in imprese con più di 20 dipendenti. Questo nuovo tipo di contratto prevedeva l'esonero totale per il datore di lavoro dei contributi sociali per un periodo di tre anni in caso di assunzione di un lavoratore disoccupato da più di sei mesi.

Le manifestazioni di massa contro il Cpe hanno fatto seguito ad altre mobilitazioni collettive di giovani nel 2005: quelle degli studenti liceali contro una selezione sempre più precoce nella scuola secondaria, la rivolta dei giovani figli di immigrati residenti nelle periferie popolari delle grandi città, che accumulano disoccupazione, precarietà e razzismo. È per rispondere alla rivolta delle *banlieues* che il primo ministro de Villepin avrebbe lanciato il progetto di legge sulle «pari opportunità» che includeva, fra gli altri dispositivi, il Cpe. Sono tuttavia gli studenti universitari e quelli delle «grandi scuole» a guidare la mobilitazione, denunciando il fatto che la precarietà concerne ormai tutti gli strati della popolazione⁴. Mentre il Cne era stato promulgato nel corso dell'estate 2005 senza suscitare un'opposizione strutturata, stavolta l'insieme delle organizzazioni sindacali si è unito ai giovani per opporsi a una misura che rappresentava non solo una nuova regressione dei diritti dei lavoratori, ma soprattutto una nuova tappa nel processo di rimessa in discussione del diritto del lavoro. Di fronte all'importanza della contestazione (le manifestazioni hanno riunito fino a tre milioni di persone in tutto il paese) e alla durata della mobilitazione (tre mesi), il Cpe è stato ritirato nell'aprile 2006.

⁴ Più della metà degli studenti è occupata in impieghi precari durante gli studi.

Bibliografia

- Barbier J.-C., Lindley R. (2002), *La précarité de l'emploi en Europe*, in *Quatre pages du Cereq*, n. 53.
- Boissonnat J. (1995), *Le travail dans vingt ans*, Odile Jacob.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard.
- Castel R. (1999), *Droit du travail: redéploiement ou refondation?*, in *Droit social*, n. 5, maggio.
- Cahuc P., Kramarz P. (2004), *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi et de la cohésion sociale.
- L'Horty Y. (2004), *Instabilité de l'emploi: quelles ruptures, quelles tendances?*, in *Les Papiers du Cerc*, n. 1.
- Ramaux Ch. (2000), *L'instabilité de l'emploi est-elle une fatalité? Une lecture économique critique du rapport Boissonnat, du rapport Supiot et des travaux sur les marchés transitionnels*, in *Droit social*, n. 1, gennaio.
- Ramaux Ch. (2005), «Sécurité sociale professionnelle» ou «sécurité emploi formation»: *une solution en trompe l'œil au chômage?*, working paper, Matisse Université Paris I, settembre.
- Supiot A. et al (1999), *Au delà de m'emploi. transformations du travail et devenir du travail en Europe*, in *Rapport pour la Commission européenne*, Flammarion.