

LE POINT DE VUE DE
PASCAL BORIS ET ARNAUD VAISSIÉ

Peut-on s'inspirer de Londres ?

L'opinion comme la classe politique française jugent en général que si la Grande-Bretagne abrite moins de chômeurs, c'est parce qu'elle a renoncé aux règles de solidarité sociale. La Grande-Bretagne est souvent prise comme modèle socio-économique antinomique du nôtre, un modèle où l'économique l'emporterait sur le social. Plus encore, on croit que les règles sociales de la Grande-Bretagne ne seraient jamais acceptées ou acceptables pour nous. Les clichés ont la vie dure. Car il n'est pas vrai que la Grande-Bretagne n'a pas de système social, il n'est pas vrai que le plein-emploi s'atteint au prix de l'abandon de la protection sociale.

La France et la Grande-Bretagne sont peut-être des frères ennemis ancestraux mais ce sont deux pays européens avant tout : leurs modèles sociétaux sont fondés sur l'Etat providence et la redistribution sociale. La pomme de discorde n'est plus aujourd'hui le droit de possession de l'Aquitaine mais bien le fait que neuf points séparent leurs taux d'emploi respectifs (62,8 % contre 71,8 %) et que le chômage est deux fois plus important en France (10 % contre 4,7 %). Bref, la Grande-Bretagne est, comme la France, un pays de justice sociale, mais qui connaît une situation de plein-emploi quand la France connaît une situation quasi structurelle de sous-emploi. La Grande-Bretagne démontre qu'emploi et protection sociale ne sont pas régis par la loi des vases communicants.

Le Royaume-Uni a conçu le

« Welfare State » au sortir de la deuxième guerre mondiale et n'y a jamais renoncé depuis. Les Britanniques y tiennent et, conservateurs comme travaillistes, tous ont contribué à son maintien. Le

Royaume-Uni a construit sa force sur sa capacité d'adaptation : les méthodes de réduction des inégalités sociales n'ont jamais été aussi efficaces. Depuis 1997, les 10 % des ménages les plus pauvres se sont enrichis plus vite que la

moyenne de la population (+10,8 %), tandis que les 10 % les plus riches se sont appauvris de 4,4 %.

Le gouvernement travailliste a réalisé la prouesse de diviser le chômage de moitié et d'amoindrir le fossé entre les plus riches et les plus pauvres. Pour cela, le « Welfare » est devenu « Welfare-to-Work », un modèle d'Etat providence qui combine incitation au travail et niveau de revenus décent pour tous. Les minima sociaux britanniques sont certes inférieurs aux minima français, mais ils visent à ne pas générer de « trappe à pauvreté », c'est-à-dire à faire que la situation financière des salariés soit meilleure que celle des chômeurs. Ainsi l'« Income Support » équivalait non seulement au système du RMI mais il joue aussi un rôle de complément financier des bas salaires pour les actifs qui retrouvent un emploi ou pour les étudiants avec enfants à charge. Les allocations sont des systèmes d'assistance, non des régimes d'assurance.

On évoque souvent la précarité des emplois créés outre-Manche. Or, contrairement aux idées reçues, l'emploi britan-

nique est un emploi souvent de qualité et non nécessairement précaire. Plusieurs indices montrent que le plein-emploi britannique ne maltraite pas ses actifs : le salaire horaire minimum britannique est aujourd'hui proche de celui de la France (7,32 € contre 7,61 € en France) et, à populations égales, 1,3 millions de Britanniques touchent le salaire minimum contre 2,9 millions en France ; les contrats à durée déterminée sont deux fois moins nombreux en Grande-Bretagne ; et seulement 9 % du travail à temps partiel y est involontaire (contre 25 % en France).

A côté de cela, l'actif britannique travaille certes plus et plus longtemps. Toutefois, la qualité des conditions de travail est loin d'être mauvaise. Si la France est reconnue pour la qualité des formations professionnelles, en particulier de celles de ses ingénieurs, la Grande-Bretagne rattrape le retard par des formations au sein même de l'entreprise : 21,3 % des employés britanniques contre 7,8 % en France participent à une formation ou un enseignement une fois par mois. De même, les congés maladie ou maternité sont-ils plus confortables en France, notamment grâce aux conventions collectives des entreprises, mais, malgré tout, les congés maternité par exemple durent plus longtemps en Grande-Bretagne (26 semaines contre 16 en France) et sont mieux payés pendant les 6 premières semaines (90 % du salaire).

Enfin, contrairement à l'image de flexibilité exacerbée souvent prêtée au droit du licenciement britannique, en Grande-Bretagne comme en France, la liberté du chef d'entreprise de se séparer de ses employés est limi-

tée et encadrée. Le droit du travail et la jurisprudence réglementent les motifs du licenciement ainsi que le processus menant à la décision de licenciement. En octobre 2004, l'« Employment Act 2002 » est entré en vigueur. Les employeurs britanniques doivent légalement suivre une procédure disciplinaire similaire à celle existant en France avant de licencier un employé pour motif personnel. Le non-respect de cette procédure entraîne la requalification automatique du licenciement comme abusif (« unfair dismissal »).

La protection sociale doit s'adapter aux nouvelles données du monde contemporain et se comprendre comme facteur de compétitivité générale et comme tremplin pour l'emploi. La protection sociale à la française est aujourd'hui trop rigide et pénalise l'emploi. La France possède des avantages structurels uniques au monde et pourrait aisément devenir un moteur économique puissant et renouer avec un taux d'emploi supérieur à 70 %. Le plein-emploi en Grande-Bretagne enrichit chaque individu de la société et compense la différence de niveau de protection sociale. Il permet une redistribution sociale plus fluide, donne confiance aux générations futures et motive la croissance. S'inspirer de ce qui marche ailleurs n'est pas tricher.

PASCAL BORIS et **ARNAUD VAISSIÉ** sont respectivement président de la Chambre de commerce de Grande-Bretagne et président des conseillers du Commerce extérieur de Grande-Bretagne.

Ils sont tous deux membres fondateurs du Cercle d'outre-Manche, coauteurs du rapport « Sous-emploi français, plein-emploi britannique : un paradoxe bien peu cordial ».