



Pour une sécurité sociale professionnelle

Par Jean-Christophe Le Duigou

Au-delà de la question de la mobilité du salarié se pose le problème d'un nouveau statut pour le travail et l'emploi. La CGT s'est donnée pour objectif la mise en place d'une véritable sécurité sociale professionnelle.

La question de la mobilité des salariés dans un nouveau « marché du travail » recouvre des questions fondamentales pour l'évolution de l'économie et de la société française. Nous sommes devant une absence de règles efficaces garantissant l'accès à un emploi. Le Medef (Mouvement des entreprises de France) a vu tout l'intérêt immédiat qu'il pouvait tirer d'une telle situation. Il cherche à transformer la relation salariale à son profit. Certes, les salariés se battent dans les entreprises mais avec souvent les outils hérités de la période antérieure. Les mieux dotés d'entre eux valorisent leurs atouts, alors que la masse vit une plus grande précarité. Le gouvernement, quant à lui, semble à cent lieues de ces préoccupations, oubliant que le réservoir des exclus se remplit sans cesse des travailleurs fragilisés dans leur statut d'emploi. L'évolution du travail est rarement au centre de la confrontation publique, comme si la vision dominante était toujours celle de l'utilisation de la main-d'œuvre découlant de la culture taylorienne de l'organisation de la production et qui confine une majorité du salariat dans des simples tâches d'exécution. C'est pourtant là que réside l'enjeu essentiel. Il touche directement à la place des hommes dans la production.

Contrairement à une idée spontanément admise, les immenses progrès de la productivité, s'ils rendent

moins coûteuse la production de biens, ne réduisent pas le rôle de l'homme. Au contraire, qualité et efficacité du travail prennent une place déterminante. L'évolution du travail, largement sous-estimée, devient essentielle. Dès lors, la gestion de la mobilité de la main-d'œuvre s'impose comme une question stratégique. Comment garantir qu'elle sert réellement à une meilleure mobilisation des capacités humaines ? La réorganisation actuelle des entreprises, qui conduit à externaliser les activités productives, et la mobilité imposée, ne présentent pas que des « bons côtés ». L'hétérogénéité des trajectoires

Jean-Christophe Le Duigou est membre du bureau confédéral de la Confédération générale du travail (CGT), Secrétaire de la CGT et membre, depuis 1982, du Conseil Économique et Social. Il a collaboré à de nombreux ouvrages : *Demain, l'emploi*, avec Roland Le Bris, Éditions de l'Atelier (1998) ; *L'avenir des retraites*, avec Jean-Marie Toulisse et la collaboration de Michel Gairaud, Éditions de l'Atelier (1999) ; *Capitalisme patrimonial ou nouveau statut salarial* (sous la direction, avec Henri Jacot), L'Harmattan, (2000).

individuelles est peut-être d'abord le produit d'une désresponsabilisation de l'entreprise vis-à-vis de la gestion des hommes et de leurs compétences. À quelles conditions pourrait-il en être autrement ?

Nous abordons aujourd'hui une nouvelle rupture, marquée tout à la fois par un changement technologique et des mutations culturelles profondes : « *La révolution informationnelle* » et « *l'aspiration à la sécurité* », pour reprendre des concepts généraux. Mais il ne faut pas oublier que les dynamiques technologiques, comme les dynamiques sociales et leur articulation, restent largement subordonnées aux dynamiques du capital. On somme le salarié d'être autonome, responsable, de mobiliser son « capital humain », par opposition à une organisation répétitive du travail où l'homme était traité comme un automate. Mais c'est oublier que reconnaître et utiliser « le capital humain » d'un travailleur ne signifie pas pour autant que le monde est humanisé. Ainsi, un nouveau modèle d'emploi demande à émerger.

Avant de pouvoir avancer quelques propositions, il est indispensable de revenir sur plusieurs dimensions de l'analyse.

LES LIMITES DU MODÈLE SALARIAL D'APRÈS-GUERRE

Il nous faut réexaminer le modèle salarial du plein-emploi d'après-guerre. Souligner « *ses apports considérables* », comme le font nombre d'experts, est justifié (Friot, 1998). Pour autant, cela ne doit pas nous interdire la critique : il s'agissait d'un plein-

« le débat public continue à s'inscrire dans "ce mouchoir de poche du coût du travail" »

emploi partiel qui laissait de côté des millions de femmes et s'accommodait du sous-emploi de centaines de millions de personnes. Sa fragilité est apparue avec les premières manifestations de la crise, à la fin des années 60 : précarisation, marginalisation, exclusion se sont amplifiées au détriment de tout le salariat et de ses conditions d'emploi (Dejours, 1998).

Le contrat de travail, pour le secteur privé, et les statuts, pour le secteur public, traduisaient un premier dépassement d'une conception de la force de travail

comme simple marchandise. Ce modèle de gestion de l'emploi est en crise, comme l'attestent la permanence d'un niveau élevé de sous-emploi et le poids de la précarité. L'objectif collectif ne peut pas être le simple retour aux bases de 1945. Il est nécessaire en effet de se réinterroger sur les conditions d'insertion de ce modèle social dans l'ensemble du modèle de croissance d'après-guerre, afin de mesurer les contradictions qu'il faut dépasser.

Le point de départ de toute réflexion est relativement simple, quoique souvent oublié : la gestion de l'emploi est largement déterminée par les mouvements du capital engagé dans la production et les services. Il n'y a pas de « fatalité technologique ».

La confrontation autour des différents modèles d'adaptation de l'organisation productive est parfois vive ; il n'en reste pas moins qu'une majorité de spécialistes, à tort selon moi, privilégie toujours une approche en termes de « flexibilité ».

Aussi est-on face à une contradiction. La nécessité de tracer des voies nouvelles s'impose, comme le soulignent les diagnostics les plus élaborés. On parle de « *nouvelles règles* » et de « *nouvelles régulations* », voire de « *modernisation sociale* ». Mais le débat public continue à s'inscrire dans « *ce mouchoir de poche du coût du travail* » (Le Duigou, Le Bris, 1998). Cela peut inquiéter à juste titre les salariés qui sont soumis à de fortes pressions.

Il est impossible de s'enfermer dans une vision qui ramène inmanquablement aux arbitrages antérieurs et prétend contraindre les organisations syndicales à accepter de troquer le recul des garanties pour les salariés les mieux protégés, contre une amélioration de la situation des plus précaires. Cette vision occulte la question du travail, de sa place dans le développement économique ainsi que les conditions nécessaires de son plein épanouissement et de sa dynamique. Pour être pertinente, toute problématique doit s'efforcer d'articuler les nouvelles garanties aux conditions économiques de la production et du développement.

Les mécanismes qui, depuis plus de cinquante ans, assuraient le lien entre travail, rémunération et garantie de l'emploi ne fonctionnent plus. Le contrat à durée indéterminée est bousculé. Le salaire est structurellement déconnecté de la productivité. La demande finale est insuffisante. La solidarité s'étiole. Les salariés sont mis en concurrence dans une économie plus pénétrée par des logiques mondialisées qu'ouverte sur l'extérieur. « *La fiction*

économique d'un travail détachable de la personne du travailleur » s'effondre (Supiot, 1999). Pour sécuriser le salarié, il faut protéger le travail.

La prospective souffre de ces contradictions non traitées. À juste titre, nombre d'experts insistent pour « sécuriser les parcours professionnels » (Commissariat général du Plan, 2000). L'idée est intéressante. Mais on ne peut en rester là, sans s'interroger sur le cadre dans lequel pourrait s'inscrire une telle mesure. « *La croissance économique et le plein-emploi de demain ne seront pas ceux d'hier* », écrit justement Robert Salais (2000). Le retour au plein-emploi doit s'intégrer dans le cadre d'un développement durable, ce qui invalide beaucoup de choix de gestion des entreprises : la recherche effrénée d'une intensification du travail, le rejet de salariés vers le chômage, l'abandon d'activités, des modes de production prédateurs de l'environnement... À l'opposé, productions nouvelles dans l'industrie, développement de services nouveaux, efforts de qualification et de formation, mobilisation de la recherche, peuvent être la source de centaines de milliers d'emplois, à condition de s'appuyer résolument sur les ressorts humains et la dynamique du travail.

Le chantier de la « rénovation sociale », annoncé par le gouvernement en juillet 2001, et qui doit porter notamment sur les problèmes de l'emploi, pourrait être une occasion d'innover, notamment en cessant de considérer le travail comme une ressource comme une autre et en le mettant au centre de la recherche d'un nouveau type d'efficacité.

L'AFFRONTEMENT AVEC LA LOGIQUE FINANCIÈRE

Il faut donc considérer les problèmes dans toute leur ampleur, dans une perspective de développement économique et social durable. Il y a bien un nouveau système à construire ; il implique de nouvelles logiques redistributives. Mais le problème n'est pas seulement la redistribution, car on doit s'attaquer à la manière dont se crée la richesse. Il s'agit moins de trouver un hypothétique équilibre entre l'économique et le social, que de créer les conditions d'une dynamique des emplois, des innovations et la sécurité collective nécessaire. Une croissance durable suppose de faire de nouveaux paris sur l'avenir. Cela ne justifie pas les solutions libérales mais appelle des initiatives pour reconstruire « *de nouveaux cadres de sécurité pour l'action collective* » (Le Duigou, 1998, o.p.).

Réflexions et débats doivent être accélérés au moment où la « *refondation sociale* », initiée par le Medef, s'essouffle. Les organisations syndicales doivent reprendre l'offensive. Le système de relations sociales est largement bloqué. Mais ce blocage ne date pas de la période récente et de l'affrontement entre le gouvernement et le patronat sur la réduction du temps de travail. Si l'on examine les relations sociales ces vingt dernières années, on peut parler « *d'un système à bout de souffle* » (Adam, 2000). La dépréciation du long terme et de l'avenir, sous la pression des exigences de la rentabilité, a modifié les comportements et fermé la possibilité de compromis progressistes.

On ne peut donc plus se cantonner à une perspective de simple replâtrage du système de garanties sociales. Un problème de contenu se pose de manière très aiguë : ce n'est pas au moment où la libre circulation des capitaux est avérée et où les actionnaires ont la possibilité de réduire leurs risques, qu'il faut réduire les garanties pour les travailleurs. Les évolutions du travail et des technologies ont pour conséquence de mettre l'individu et le travail au cœur du dispositif de recherche d'efficacité. Il faut donc protéger les capacités humaines. Relancer la dynamique sociale suppose un affrontement avec la logique financière et la rentabilité. La « *compétitivité* » ne peut pas être le cadre de la réforme des systèmes sociaux et politiques, alors que nous entrons dans une « *nouvelle civilisation informationnelle* » (Lojkine, 1998).

Il n'est pas question d'ignorer la contrainte de compétitivité des entreprises. Cela se retournerait très vite contre les salariés. Mais ne devient-il pas possible « *d'identifier l'intérêt des travailleurs à un intérêt général* » ? (Didry et Tessier, 1996). Il y a un enjeu à conforter des normes collectives et à empêcher qu'elles ne soient absorbées par celles du privé et de la rentabilité. La gestion de l'emploi et du marché du travail ne peut être placée sous la tutelle des entreprises et de leurs besoins immédiats. L'importance que pourrait prendre la mobilité externe des salariés est alors un fantastique défi mais aussi une opportunité. N'est-on pas

« *L'objectif
de la CGT est
la construction
d'une sécurité
sociale
professionnelle* »

aujourd'hui en capacité d'apporter des innovations du même type que celles qui, par le passé, ont conduit à la mise en place des conventions collectives ?

Mais pour avancer, il faut assurer une vraie rupture avec la déflation ; cela suppose de s'attaquer à la croissance financière et de créer les conditions d'un nouveau type de productivité et de partage des coûts. La question des débouchés est elle-même incontournable. Peut-on y répondre par le seul mot d'ordre « abaissement du temps de travail sans diminution de salaire », en ignorant l'enjeu d'une nouvelle conception de la mobilisation du travail ?

Le patronat considère que les rigidités du marché du travail sont à l'origine du chômage, alors que c'est le chômage qui crée lui-même des rigidités et un manque de mobilité des salariés. Nous devons développer un nouveau champ de garanties sociales, afin de faire barrage à la précarité du travail, aux risques de licenciement, et à l'exigence de flexibilité qui émane des employeurs. Ces objectifs devraient être les thèmes centraux d'une véritable « refondation des droits sociaux » débouchant sur un « nouveau statut du travail ».

LE BESOIN D'UN NOUVEAU STATUT DU SALARIÉ

La recherche d'une pleine utilisation des capacités humaines est la condition d'une avancée vers le plein-emploi. Création d'emplois et nouvelle efficacité des emplois existants devraient déboucher sur un élargissement équilibré de la demande et un « *nouveau type de productivité* » (Zarifian, 1996). L'objectif de la CGT est la construction d'une sécurité sociale professionnelle.

Il faut inscrire le droit à l'emploi dans une vision nouvelle du travail qui impliquerait la reconnaissance d'un droit à la mobilité professionnelle, à l'organisation d'une carrière diversifiée, à la définition de formes de travail complémentaires. On dépasse ainsi la seule relation classique du travail reconnue dans le contrat salarié-employeur, tout comme l'approche, à dominante libérale du « Contrat d'activité » qu'a essayé de reformuler Jean Boissonnat (1995).

Il ne s'agit pas « *d'encourager une économie de loisirs* » avec un travail plus faiblement rémunéré, comme le pense l'économiste britannique James E. Meade (1996). Une véritable « garantie du travail » doit permettre pour les salariés le développement de

nouvelles activités, une maîtrise nouvelle de leur cycle de vie, l'accroissement de leur responsabilité, de leur indépendance et de leurs capacités d'intervention dans le travail et la gestion.

Pour gérer ces formes d'activités, de rémunération et de carrière, il faudrait créer de nouvelles formes institutionnelles qui expriment cette socialisation plus large des droits et des responsabilités. Les formes juridiques actuelles (conventions collectives, droit du travail, etc.) comme les politiques publiques, *a fortiori* lorsqu'elles sont détournées, ne garantissent vraiment ni l'accès à l'emploi ni l'égalité entre les différentes catégories de travailleurs ni les solidarités entre générations et territoires. L'enjeu d'une intégration pour tous est désormais crucial.

Organisation de nouveaux droits (mobilité, permanence de la rémunération, accès à la formation, couverture sociale...) et partage des coûts correspondants entre les employeurs sous forme d'une transformation du mode de contribution des entreprises au financement de la protection sociale et de la formation, pourraient constituer les bases d'un nouvel ordre public social. « *Face à l'arme souveraine de la dissolution du contrat de travail et la mise au chômage dont disposent les entrepreneurs* » (Trentin, 1999), il faut reconnaître un véritable droit à l'intégration dans l'emploi et l'organiser en articulation avec une démarche visant à développer l'emploi en qualité et quantité.

Ce droit à l'intégration suppose une évolution du système actuel de garanties professionnelles. En premier lieu, il s'agit de dépasser l'opposition entre niveau général d'études et acquis professionnels, l'un et l'autre peu ou pas reconnus. Une refonte du système de qualification, au cœur des relations du travail, est indispensable. Il est ensuite nécessaire de créer un service public de l'emploi qui intègre tous les fonds interprofessionnels, professionnels et publics, aujourd'hui peu efficaces. Il résulterait du regroupement et de la transformation des services publics de l'emploi pour faciliter l'intervention collective (ANPE – Agence nationale pour l'emploi ; AFPA – Association pour la formation professionnelle des adultes, etc.). Ces fonds mutualiseraient les coûts correspondant à l'objectif d'intégration, de formation et de mobilité. Enfin, ces ressources devraient être gérées au plus près des bassins d'emploi. Elles assureraient le financement d'activités nouvelles pour en faire de véritables emplois de services qualifiés aux ménages, aux entreprises, aux associations. Ces fonds devraient être organisés au

niveau régional et territorial avec la participation des représentants des salariés.

Il s'agit donc de bâtir un nouveau statut du travail. Il ne peut résulter d'une uniformisation décrétée des règles. En revanche, l'ensemble de ce dispositif pourrait constituer une sorte de « code du travail et des droits des salariés ». Cette construction nouvelle permettrait de préserver les spécificités de chaque catégorie juridique, dont le Contrat à durée indéterminée qui reste la référence, tout en entamant un dépassement de leurs limites face à l'exigence de la lutte pour l'emploi. Les principes des acquis anté-

rieurs seraient garantis. Mais en même temps, on pourrait amorcer leur réorganisation et leur transformation. Il s'agit de passer « d'une protection passive contre le risque social à une sécurité active face à l'aléa économique » (CCEES – Centre confédéral d'études économiques et sociales/CGT, 2000).

Cette construction appelle un nouveau type d'intervention du mouvement syndical avec toutes les composantes du mouvement social. L'objectif est de redéfinir à la fois les contenus de la solidarité et les conditions d'une nouvelle croissance. Ainsi, un nouveau modèle d'emploi est bien en gestation.

Bibliographie

Adam G. (2000), *Les relations sociales année zéro*, Bayard Éditions.

CCEES-CGT (2000), *Pour un nouveau plein-emploi*, Compte rendu de la journée d'étude du Centre confédéral d'études économiques et sociales.

Commissariat général du Plan (1995), *Rapport sur Le travail dans 20 ans*, Éditions Odile Jacob.

Commissariat général du Plan (2000), *Rapport sur les perspectives générales de la France*, La Documentation française, Paris.

Dejours C. (1998), *Souffrance en France*, Éditions du Seuil.

Didry C. et Tessier L. (1996), « La cause de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 69.

Friot B. (1998), *Puissances du salariat*, La Dispute.

Le Duigou J.-C., Le Bris R. (1998), *Demain l'emploi*, Éditions de l'Atelier.

Lojkine J. (1998), *Entreprise et Société*, PUF, p. 25.

Meade James E. (1996), *Retour au plein emploi*, Économica Poche, 110 p.

Salais R. (2000), « Enhancing capabilities and the European social dialogue », Contribution à l'atelier de travail *Capacités, inscription territoriale du travail et dialogue social*, WZB, Berlin, 7-8 janvier.

Supiot A. (1999), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, p. 101.

Trentin B. (1999), « Un nouveau contrat de travail », *Droit Social*, n° 5, mai, p. 472.

Zarifian Ph. (1996), *Travail et communication*, PUF.