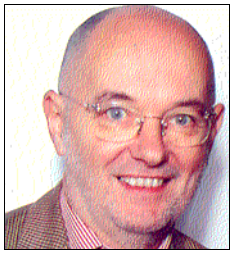
LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE : UNE UTOPIE RÉALISTE

PAR JEAN-CHRISTOPHE LE DUIGOU

L'AUTEUR :



Jean-Christophe Le Duigou :

- Secrétaire de la Confédération Générale du Travail (CGT)
- Economiste
- Membre de la Commission exécutive de la Nation
- Vice-Président du Fonds de Réserve pour les Retraites.

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE :

- *Pour ou contre les fonds de pension*, avec William D. Crist, Grasset, 2002
- *Capitalisme patrimonial ou nouveau statut* salarial (sous la direction, avec Henri Jacot), L'Harmattan, 2000
- *L'avenir des retraites*, avec Jean-Marie Toulisse et la collaboration de Michel Gairaud, Éditions de l'Atelier, 1999
- *Demain, l'emploi*, avec Roland Le Bris, Éditions de l'Atelier, 1998

SYNTHÈSE DE LA NOTE :

Le chômage, les mutations industrielles et la mondialisation financière ont transformé le monde du travail et fragilisé le statut du salariat.

Celui-ci doit donc être repensé pour s'adapter aux évolutions économiques tout en assurant de nouveau la protection du salarié. Le droit à l'emploi s'inscrirait alors dans une vision nouvelle du travail impliquant la reconnaissance d'un droit à la mobilité professionnelle, l'organisation d'une carrière diversifiée et la définition de formes de travail complémentaires.

Pour articuler ainsi marché du travail et protection sociale et en faire évoluer le contenu, Jean-Christophe Le Duigou dresse ici les grandes lignes d'un ambitieux projet de « sécurité sociale professionnelle » que la gauche politique et le mouvement syndical pourraient approfondir dès maintenant.

L'architecture de cette sécurité sociale professionnelle s'appuyerait sur les principes suivants :

- *Protection du salarié dans toutes les situations de rupture de son intégration professionnelle avec :*
  - *Rattachement des droits non plus à l'emploi exercé mais au salarié en tant qu'individu porteur de droits*
  - *Exceptionnalité de la rupture du contrat de travail même si la rémunération du salarié n'est plus assurée par l'entreprise*
- *Facilitation de l'accès à la formation continue par le regroupement des structures actuelles dans un nouveau service public cogéré par les organisations syndicales et les organisations professionnelles*
- *Réforme du mode de contribution des entreprises encourageant les comportements vertueux*
- *Suivi individualisé des employeurs et des salariés alliant des formes de soutien efficace à des contrôles et des sanctions*

LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE : UNE UTOPIE RÉALISTE

La « nouvelle question sociale » est aujourd'hui essentiellement abordée au travers du problème de l'exclusion. Le développement d'une importante population marginalisée, socialement *« désaffiliée »* pour reprendre l'expression de Robert Castel[1] est en effet un grand problème**. La France compte durablement 3 millions de chômeurs. Au total, 5 à 6 millions de personnes sont écartées d'un vrai travail ou se trouvent aux frontières de l'emploi tantôt sur un emploi précaire, tantôt au chômage.** De plus en plus, cette mise à l'écart tend à devenir durable et structure les comportements et les situations. Cette situation est bien sûr insupportable. Mais elle ne fait pas oublier les millions d'autres salariés qui, bien que titulaires d'un CDI, sont soumis à des contraintes de plus en plus dures, travaillent sur des emplois peu motivants, vivent des conditions de travail matérielles et morales en complet décalage avec le niveau de développement social que nous avons atteint. C'est l'ensemble du travail qui est *« malade »* pour reprendre l'image d'Yves Clot. Politiques publiques et gestions patronales n'ont de cesse de vouloir faire rentrer de force ces millions de travailleurs dans la norme d'emploi qui s'est peu à peu développée au lieu de réfléchir aux dérives du modèle qui explique et les situations d'exclusion et le mal-vivre au travail. C'est ce travail dans son ensemble qu'il faut « soigner » si l'on veut lui redonner sens et dégager de réelles perspectives d'emplois pour toutes les personnes.

C'est donc le travail et l'emploi, ensemble, qui font problème. Ils nous font problème parce qu'à la fois ils paraissent centraux et qu'en même temps ils semblent de plus en plus échapper à nos prises. Les politiques de gauche comme de droite sont pour le moment en échec. La priorité qu'ils affichent tous en faveur de l'emploi semble prendre en compte les attentes de ceux qui n'ont pas de travail. Mais le « retour au travail » est globalement un échec. Finalement, cette apparente primauté à l'emploi occulte les graves difficultés que rencontrent tous ceux qui ont du travail. **La question du contenu du travail comme celle d'un nouveau plein emploi demeure dans l'ombre.** Tantôt sous la pression du MEDEF, le discours se focalise sur les pénuries supposées de main-d'œuvre laissant entendre que l'on est avant tout confronté à un problème de désajustement de l'offre et de la demande d'emplois ; tantôt les gouvernements mettent en avant l'objectif de « cohésion sociale ». **Pendant ce temps, le patronat poursuit sa réorganisation du marché du travail.** Le sentiment d'« insécurité sociale » que la CGT a contribué à révéler, persiste et s'approfondit. Une nouvelle fois enjeux sociaux et choix économiques semblent dissociés. Cela est particulièrement grave alors que les débuts de la révolution informationnelle comme les aspirations profondes des travailleurs de toutes catégories appellent des transformations positives du travail et des règles et institutions sociales. Le contrat de travail est aujourd'hui fragilisé. Il demeure cependant au cœur de la construction sociale. **Au lieu et place d'un effacement progressif qui consacrerait la « reféodalisation » des relations sociales, il a besoin de s'enrichir de nouvelles dimensions.**

L'intervention des salariés peut-elle contribuer à faire émerger ce nouveau modèle de travail et d'emploi alors que la pression patronale se fait plus forte ? Telle est sans doute la vraie question que doivent se poser syndicalistes et salariés.

[1] *Métamorphose de la question sociale*, R. Castel, Fayard, 1995.

LE TRAVAIL VARIABLE D'AJUSTEMENT

Il est indispensable de revenir sur le plein-emploi d'après guerre et le modèle salarial qui l'a accompagné. Souligner *« ses apports considérables »,* comme le fait Bernard Friot, est justifié[2]. Cela ne doit pas nous interdire d'en mesurer les limites. Quels que soient ses acquis – et ils sont importants – on ne peut les sacraliser. D'abord il ne s'agissait que d'un plein-emploi partiel : il laissait de côté des millions de femmes ; il ne concernait pas le monde rural pourtant si important ; il s'accommodait enfin de l'exploitation du tiers monde et du sous-emploi de centaines de millions de personnes sur la planète. Ensuite il s'est montré très fragile dès que sont apparues les premières manifestations de la crise à la fin des années soixante : précarisation, marginalisation, stress, pressions morales, exclusion se sont amplifiés et ont abouti via ce que Christophe Dejours appelle une sorte de *« guerre saine »* à une véritable mise en cause de l'intégrité physique et morale d'une partie importante du salariat[3].

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. Le contrat de travail a durée indéterminée a survécu et a permis aux salariés depuis vingt ans de résister à la forte pression des critères financiers. Mais le CDI est lui-même touché par les politiques de réduction d'effectifs de grande ampleur qui s'accumulent. Ce modèle de gestion de l'emploi est aujourd'hui en crise comme l'atteste la permanence d'un niveau élevé de sous-emploi et le blocage de toute dynamique salariale. Cette mise en cause conduit à se réinterroger sur les conditions de l'insertion de ce modèle social dans l'ensemble du modèle économique de croissance d'après-guerre, sur ce qui a fait son succès. Mais sur ce que sont aussi, aujourd'hui, ses limites.

Arrêtons tout d'abord de prendre la question de l'emploi et du travail hors de son rapport au capital. **Le point de départ de toute réflexion est relativement simple quoique souvent oublié : les flux et reflux de l'emploi, les conditions de travail sont largement déterminées par les mouvements du capital engagé dans la production et les services**. Jean Breteau, Secrétaire de la Fédération CGT de la Métallurgie, avait dans les années soixante une formule lumineuse : *« Toujours plus de production en moins de temps, avec moins de salariés pour plus de profits »*. Cela posé, ce n'est qu'ensuite qu'apparaissent *« les analyses concurrentes »*[4] prônant l'adaptation systématique aux réalisés économiques ou entendant réagir plus ou moins fortement à ce diktat économiste. Pour les libéraux, il faut aller plus loin : un coût du travail excessif pèse sur la profitabilité des entreprises ; il faudrait poursuivre la politique de flexibilisation et de pression sur les rémunérations. Pour les macro-économistes néo-keynésiens, il s'agirait d'abord d'une crise de la politique économique trop restrictive à la fois pendant les dix ans qui ont correspondu au processus d'entrée dans la monnaie unique et ensuite faute d'un gouvernement économique de l'euro. Un troisième courant, d'inspiration marxiste, évoque une crise d'efficacité du capital, crise structurelle qui ferait peser des contraintes financières insupportables alors que pointe le début d'une nouvelle révolution technologique.

Si la confrontation est vive entre ces trois écoles, il n'en reste pas moins qu'une majorité de spécialistes privilégie toujours une approche en terme de « coût du travail » et de « flexibilité ». Travail, emploi et rémunération représenteraient toujours aux yeux des experts, les principales variables d'ajustement.

---

[2] *Puissances du salariat*, Bernard Friot, La Dispute, 1998.
[3] *Souffrance en France*, Christophe Dejours, Éditions du Seuil, 1998. *« On ne dit pas que la guerre économique est* « sainte » *mais on chuchote parfois qu'elle est une* « guerre saine » *»*, p. 10.
[4] « *Chômage l'affrontement des modèles »*, Jacques Freyssinet dans *L'économie repensée*, Éditions Sciences humaines, 2000, p.221.

Aussi pour l'instant, est-on face à une contradiction. La nécessité de tracer des voies nouvelles pour le travail et l'emploi s'impose comme le soulignent les diagnostics les plus élaborés. A Paris, à Bruxelles, on parle de *« nouvelles règles »* et de *« nouvelles régulations »* ; on évoque le terme de *« flexi-sécurité »*, venu il y a quelques années des Pays-Bas[5]. Mais le débat public continue à s'inscrire dans *« ce mouchoir de poche du coût du travail »*[6]. Cette contradiction ne relève pas seulement du débat théorique. Elle peut inquiéter à juste titre les salariés qui sont soumis à des pressions fortes et les inciter à camper sur une stratégie purement défensive : autant défendre les acquis, puisque toute évolution est risquée.

Il est pourtant impossible de s'enfermer dans cette vision qui, quelles que soient les belles batailles de résistance, amène immanquablement aux arbitrages antérieurs : modération salariale, partage du travail, aides publiques massives aux entreprises et limitation des allocations chômage. Camper sur le statu quo n'empêche pas les reculs et occulte la question du travail, de sa place dans le développement économique ainsi que des conditions nécessaires de son plein épanouissement et de sa dynamique. Il ne s'agit pas pour autant de regarder naïvement les évolutions possibles. **Pour être pertinente, une problématique offensive a besoin d'articuler travail, salaire et emploi de manière nouvelle.**

Les mécanismes qui, depuis plus de cinquante ans, assuraient le lien entre ces trois dimensions ne fonctionnent plus. Le salaire est structurellement déconnecté de la productivité et ses ajustements se font au gré des rapports de force dans les entreprises. L'augmentation du SMIC DU 1er juillet est par des millions de salariés la seule augmentation salariale de l'année. Les mutations technologiques ne sont intégrées ni dans les stratégies sociales ni dans les négociations. La masse salariale a structurellement reculé dans la richesse nationale. La demande finale en produits et services est insuffisante, ce qui pèse sur les débouchés. Le crédit et les finances publiques ont perdu leur assise salariale dynamique. Les déficits de la Sécurité sociale s'enchaînent et s'aggravent ; la solidarité s'étiole ; les salariés sont mis en concurrence dans une économie plus extravertie qu'ouverte sur l'extérieur. Ces désajustements entretiennent le marasme et la faible croissance. Mais la crise est plus profonde. Elle est quasi anthropologique. C'est « la fiction économique d'un travail détachable de la personne du travailleur » qui s'effondre[7].

Dès lors tout effort de prospective souffre de ces contradictions non traitées. Nombre d'experts insistent justement sur le fait que *« la baisse prévue de la population active sera insuffisante pour assurer un retour au plein-emploi »*[8]. L'idée selon laquelle il faudrait la « compléter par des mesures de répartition du travail » est biaisée. C'est toute l'ambiguïté d'une approche de la RTT qui s'est donnée l'objectif d'un « partage du travail » qui ne pouvait pas aller dans cette conception sans un partage des revenus. La réduction du temps de travail et les négociations qui l'accompagnent peuvent être à l'inverse des occasions d'innover, notamment en cessant de considérer le travail comme une ressource comme une autre et en la mettant au centre de la recherche d'un nouveau type d'efficacité. La croissance a besoin d'être confortée et soutenue car elle a été depuis plusieurs années avant tout tirée par la demande extérieure. Mais *« la croissance économique et le plein-emploi de demain ne seront pas ceux d'hier »*, écrit justement Robert Salais[9]. La croissance est une condition nécessaire mais pas suffisante du retour au plein-emploi. Elle doit s'intégrer dans une politique de développement, 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, le recours

[5] *L'avenir du travail*, Cahiers de la cellule de prospective de la Commission européenne, Éditions Apogée, 1999.
[6] *Demain l'emploi*, Jean-Christophe Le Duigou, Roland Le Bris, Éditions de l'Atelier, 1998.
[7] *Au-delà de l'emploi*, Alain Supiot, Flammarion, 1999, p. 101.
[8] *« Papa boom et plein-emploi »*, Jean-Luc Proutat, Conjoncture Paribas, décembre 1999.
[9] Contribution à l'atelier de travail *« Capacités, inscription territoriale du travail et dialogue social »*, Robert Salais, WZB, Berlin, 7-8 janvier 2000.

à 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 nouveaux. A condition de s'appuyer résolument sur les ressorts humains et la dynamique du travail !

L'AUTONOMIE DE LA NORME SOCIALE

La norme sociale est souvent vilipendée parce que « juridique ». Nombre d'experts du patronat n'ont de cesse que de la ramener à une dimension technique, elle-même justifiée par son efficacité. La norme juridique au contraire tire sa légitimité d'un certain nombre de valeurs et vise à peser sur des choix économiques et de gestion de manière à rendre la société plus conforme à une série d'aspirations collectives. L'autonomie des règles sociales est donc essentielle.

La réflexion et le débat sont difficiles à mener. Les salariés ont dû battre en recul et il a fallu faire face à la « refondation sociale » initiée par le MEDEF. Le rêve libéral est celui d'une « désalarisation massive » permettant de court-circuiter les obligations collectives de l'employeur. On assiste bien à ce détricotage du droit du travail dans différents secteurs : ceux du bâtiment, des transports à un bout, ceux des services de haute technologie (informatique, communication…) à l'autre extrémité. Mais l'offensive essentielle est plus oblique. Elle emprunte la voie de la flexibilité tous azimuts. Le droit du travail est inappliqué y compris dans de grandes formes. Des formes légales sont perverties et mises au service de la politique de réduction des coûts via l'externalisation et la sous-traitance. L'électronique, le secteur agro-alimentaire, les banques ont largement mobilisé ces techniques. L'entreprise peut ainsi utiliser les salariés sans avoir à supporter la contrainte du statut salarial.

Pour ces raisons, le système de relations sociales est largement bloqué. Mais ce blocage ne date pas de la dernière période et plus particulièrement 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 »*[10]. 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 de progrès.

On ne peut donc plus se cantonner à une perspective de simple relance du « dialogue social » à la mode ancienne. **Trois questions nouvelles prennent une importance décisive :**
– se pose d'abord un problème d'objectif. Ce n'est pas au moment où la circulation de capitaux est totalement libre et où les actionnaires ont la possibilité de réduire les risques pris, qu'il faut réduire les droits des 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 positivement la négociation 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 rentrons dans une *« nouvelle civilisation informationnelle »*[11] ;
– il y a ensuite la question du statut des « acteurs ». L'autonomie des « partenaires sociaux » si souvent évoquée est un leurre si n'existent pas les conditions d'une autonomie des salariés. C'est une raison supplémentaire qui justifie le besoin d'une véritable démocratie sociale et d'une évolution des règles de légitimation des acteurs sociaux. C'est ce qu'a contribué à poser le débat récent sur la représentativité syndicale ;

[10] *Les relations sociales année zéro*, Gérard Adam, Bayard Éditions 2000.
[11] *Entreprise et Société*, Jean Lojkine, PUF, 1998, p.25.

– il faut enfin s'interroger sur le contenu : il faut prendre 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 de solidarité. Il ne se réduit cependant pas à celui bien étroit de la « cohésion sociale ». Le problème n'est pas que redistributif car il doit s'attaquer à la manière dont se crée la richesse donc à la place du travail. 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 technologiques et la sécurité collective nécessaire pour accompagner une nouvelle projection sur l'avenir. Une croissance durable suppose de faire de nouveaux paris. Cela ne justifie pas les solutions libérales mais appelle des initiatives pour reconstruire *« de nouveaux cadres de sécurité pour l'action collective »*[12].

Il n'est pas question d'ignorer la contrainte de compétitivité des entreprises. L'idée « d'interdiction des licenciements » est de ce point de vue ni réaliste ni utopique. Sa mise en œuvre se retournerait très vite contre les salariés. Il faut être beaucoup plus ambitieux. Il faut assurer une vraie rupture avec la déflation, ce qui 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 sociale et sociétale ? Ne devient-il pas possible *« d'identifier l'intérêt des travailleurs à un intérêt général »*[13] ? L'enjeu est de conforter des normes collectives, d'empêcher qu'elles ne soient absorbées par celles du privé et de la rentabilité et de leur donner une portée nouvelle. La gestion de l'emploi et du marché du travail ne peut être placée sous la tutelle des entreprises et de leurs besoins immédiats. N'est-on pas aujourd'hui en capacité d'apporter des innovations du même type que celles qui ont conduit à la mise en place des conventions collectives par le passé ?

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 avons la possibilité de 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 de la part des employeurs. Ces objectifs devraient être les thèmes centraux d'une véritable « refondation du contrat de travail » débouchant sur un « nouveau statut du travail ».

UNE SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE

De la dévalorisation actuelle du travail et des travailleurs, certains tirent la conclusion que la relation salariale qui marque nos sociétés depuis un siècle et demi ne pourrait avoir été qu'une courte transition essentiellement liée à la révolution industrielle. Le degré de développement acquis ne nécessiterait plus le travail de tous et il faudrait privilégier les formes d'activités non salariales avec pour corollaire la mise sur pied d'un revenu social qui serait garanti à chaque citoyen qu'il travaille ou pas.

Attention à cette illusion qui peut vite provoquer une dérive dangereuse. Nous ne sommes pas dans des sociétés d'abondance où l'on pourrait concevoir que seule une minorité travaille et cotise alors qu'une majorité en serait dispensée. Plus grave, est la vision du travail que véhicule cette approche. Le travail est bien sûr une contrainte. Mais la contrainte qu'il représente est aussi source d'intégration et de solidarité. La mission du syndicalisme a été d'avoir construit étape après étape un statut plus favorable et plus protecteur pour l'ensemble des travailleurs. Le risque est grand de jeter le bébé avec l'eau sale du bain.

[12] Jean-Christophe Le Duigou, Roland Le Bris, o. c.
[13] *« La cause de l'emploi »,* Claude Didry et Luc Tessier, Travail et Emploi, n°69, 1996.

On ne peut accepter aujourd'hui d'être ramené à monnayer l'apport des travailleurs les plus qualifiés et à négocier quelque compensation vers la masse des moins protégés entérinant ainsi l'éclatement du salariat.

Nous ne voulons plus bâtir des systèmes de protection à dominante corporatiste couvrant prioritairement telle ou telle profession et laissant les autres catégories de salariés dans le besoin.

Non. Les défis sont tout autres.

L'intégration dans un véritable emploi devient un objectif central et non plus second et subordonné, le développement de nouvelles activités doit solidariser générations, groupes sociaux, professions…, la rupture culturelle oblige à repenser les rapports entre le social et l'économique, au travers d'une nouvelle approche de l'organisation du travail et des gestions. Le salarié veut être responsable, maître de l'organisation de sa vie dans des relations sociales assumées. Il cherche de nouvelles motivations.

L'objectif 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 »[14].

Il faut donc inscrire le droit à l'emploi dans une vision nouvelle du travail impliquant 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, comme l'approche, à dominante libérale, du *« contrat d'activité »* qu'a essayé de reformuler Jean Boissonnat[15].

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[16]. La question du temps de travail se pose de manière nouvelle. Réduire le temps de travail est encore indispensable pour toutes les professions pénibles. Mais l'objectif général n'est-il pas désormais de faire la chasse à la pénibilité ? Au-delà, il s'agit de 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.

Il faudrait pour gérer ces formes d'activités, de rémunération et de carrière créer de nouvelles formes institutionnelles exprimant cette socialisation plus large des droits et des responsabilités. C'est le sens de la proposition CGT d'une « sécurité sociale professionnelle » qui vise à articuler de manière nouvelle marché du travail et protection sociale et par-là à en faire évoluer le contenu.

« Face à l'arme souveraine de la dissolution du contrat de travail et la mise au chômage dont disposent les entrepreneurs »[17], il ne s'agit pas seulement de revendiquer de bonnes indemnités pour les chômeurs. 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.

[14] *Travail et communication*, Philippe Zarifian, PUF, 1996.
[15] *Le travail dans 20 ans*, Rapport du Commissariat Général du Plan, Odile Jacob, 1995.
[16] *Retour au plein-emploi*, James E. Meade, Economica, 1996, p.15.
[17] *Un nouveau contrat de travail*, Bruno Trentin, Droit Social, n°5, mai 1999, p.472.

Les formes juridiques actuelles (conventions collectives, droit du travail…) comme les politiques publiques, a fortiori lorsqu'elles sont détournées, ne garantissent 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.

L'architecture de cette sécurité sociale professionnelle peut s'appuyer sur sept principes :

a) **Il s'agit tout d'abord de protéger le salarié dans toutes les situations de rupture de son intégration professionnelle.** Or, ce sont chaque année 5 millions de personnes soit près d'un salarié sur 4 qui sont concernées par une telle rupture, qu'elle soit volontaire ou qu'elle soit subie. Il s'agit de mieux garantir le salarié lorsqu'il change d'emploi, lorsqu'il est menacé de licenciement ou qu'il quitte le chômage, lorsqu'il entame ou termine une formation, lorsqu'il part à la retraite ou en préretraite, lorsqu'il opte ou sort d'activités non rémunérées (congé parental, bénévolat, congés sabbatiques…) ;

b) **Il faut pour cela reconnaître des droits attachés aux salariés.** Aujourd'hui, l'essentiel des droits sociaux est relié à l'exercice d'un emploi. Quel le salarié vienne à perdre cet emploi et il devient vite un travailleur sans droit couvert d'abord par des mécanismes d'assurance puis par des systèmes d'assistance. Les droits divers acquis par le salarié doivent être transférables : droit à la formation ; reconnaissance des qualifications et des compétences ; ainsi que certains avantages sociaux et les comptes épargne-temps ;

c) **La rupture du contrat de travail doit être exceptionnelle.** Le salarié doit maintenir le plus longtemps possible le lien avec son entreprise si possible jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un autre travail équivalent. Bien entendu, la rémunération ne serait plus à la charge de l'employeur, mais celui-ci devrait continue à aider le salarié à retrouver un emploi ;

d) **L'accès à la formation a besoin d'être facilité, ce qui suppose de regrouper dans le cadre d'un nouveau service public géré par les organisations syndicales et les organisations professionnelles, l'ensemble des outils actuels de formation continue.** Ce système permettrait une large mutualisation des coûts correspondant à l'objectif de formation, de mobilité et d'intégration dans l'emploi ;

e) **Une politique d'éradication des causes de vieillissement prématuré au travail devrait être mise en place.** Il ne s'agit pas seulement de s'occuper de « l'emploi des seniors » mais de créer les conditions d'une bonne santé pour les travailleurs. Plus aucun salarié ne doit voir son espérance de vie raccourcie par de mauvaises conditions de travail ;

f) **La réforme du mode de contribution des entreprises est indispensable pour sortir d'une pure logique d'assurance qui permet aux employeurs les moins vertueux de reporter sur les autres les coûts liés à leur comportement.** La CGT propose de transformer la contribution patronale aux institutions sociales (Sécurité Sociale et

UNEDIC) sur la base d'une double modulation des cotisations permettant notamment de tenir compte de leur gestion de l'emploi et du travail ;

g) Ce système beaucoup plus protecteur devrait s'accompagner d'un suivi individualisé des personnes employeurs et salariés alliant des formes de soutien efficace à des contrôles et sanctions pour tous ceux qui n'accepteraient pas de respecter les règles.

Cette nouvelle sécurité sociale professionnelle ne peut se gagner par une uniformisation décrétée des règles. Par contre l'ensemble de ces dispositifs pourrait constituer une sorte de socle spécifique commun à tous les salariés et articulant les différentes formes de droit (droit social, droit civil, droit commercial). Cette construction nouvelle permettrait de préserver les spécificités de chaque catégorie juridique dont le Contrat à durée indéterminé 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 antérieurs 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 »*[18].

Cela 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. Un nouveau modèle de travail et d'emploi est bien en gestation.

[18] *« Pour un nouveau plein-emploi »,* Compte rendu de la journée d'étude du Centre confédéral d'études économiques et sociales, CCEES-CGT, juin 2000.