

La sécurité sociale professionnelle en débat

Cahuc-Kramarz/Le Duigou

L'Humanité 17 janvier 2005

« De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle » : tel est l'intitulé d'un rapport officiel remis fin 2004 aux ministres de l'Économie et de l'Emploi. Mais s'il reprend la formulation d'une revendication avancée depuis quelques années par la CGT, ce rapport s'en écarte lorsqu'il avance des propositions de réforme. À l'heure où le gouvernement prépare des mesures s'inspirant de ce document, l'Humanité a invité les auteurs, les économistes Pierre Cahuc et Francis Kramarz, à dialoguer avec Jean-Christophe Le Duigou, dirigeant de la CGT.

Dans votre rapport, MM. Cahuc et Kramarz, vous affirmez que l'explosion de la précarité de l'emploi tient sa source essentiellement dans une mauvaise réglementation ainsi que dans les insuffisances de l'accompagnement des chômeurs. Comment fondez-vous ce diagnostic ?

Pierre Cahuc. Notre constat de base, c'est que la réglementation est inadaptée pour mutualiser les risques professionnels. Il y a un sentiment de précarité très présent, les travailleurs en CDD sont plus en insécurité que dans d'autres pays. Ce qui est assez étrange car la France protège plutôt plus l'emploi que d'autres pays. Nous avons donc regardé la manière dont on protège l'emploi et dont on prend en charge les personnes qui perdent le leur. Nous avons découvert que la législation actuelle est devenue inopérante. La logique consistant à essayer d'imposer des contraintes sur les entreprises pour reclasser les salariés conduit à un contournement de la législation systématisé : en quinze ans, le nombre de licenciements économiques a été divisé par trois ; 2 % seulement des départs de l'emploi se font actuellement dans le cadre du licenciement économique. Alors que les licenciements « pour motif individuel » augmentent. Et dans ce cas, seuls ceux qui peuvent négocier vont y arriver. C'est une injustice. Ensuite, même dans le cadre du licenciement économique, le devenir des salariés qui perdent leur emploi est très mal assuré : ce sont les entreprises qui sont censées les reclasser, et elles le font très mal parce qu'elles ne savent pas le faire ; elles sous-traitent cette activité, l'administration du travail fait un contrôle, mais seulement sur les moyens investis dans le reclassement, pas sur les résultats. Voilà un constat qui semble montrer qu'il y a un problème avec la législation.

Francis Kramarz. À la limite, on peut licencier tout Moulinex à Alençon, en donnant suffisamment d'argent aux gens, sans même se préoccuper de savoir s'ils vont retrouver un emploi, même s'il y a une cellule de reclassement : il faut montrer qu'on a essayé ! L'entreprise chargée du reclassement ne va pas être rémunérée sur les résultats mais sur les moyens. Et on se moque du devenir des sous-traitants de Moulinex, c'est-à-dire de tous les gens qui sont hors du plan de sauvegarde de l'emploi : il n'y a pas de mutualisation des efforts de reclassement.

Mais peut-on vraiment imputer la responsabilité principale de la montée de la précarité à une réglementation protégeant l'emploi qui serait trop contraignante et inciterait ainsi les employeurs à la contourner ? Ne passez-vous pas un peu vite sur la responsabilité initiale des employeurs, sur leurs choix de gestion qui les amènent, très souvent, à faire de l'emploi (en le supprimant ou en le précarisant) la variable d'ajustement privilégiée pour maintenir leur rentabilité ?

Francis Kramarz. Il serait contre-productif d'incriminer les entreprises, qui cherchent à se protéger. Si des entreprises doivent mourir parce qu'elles sont sur un mauvais marché, désolé, mais je préfère qu'on dise : remettons les capitaux là où il y a de la croissance possible, dans les bons secteurs, et remettons les travailleurs dans les bons métiers, sur les bonnes technologies, plutôt que de maintenir quelque chose artificiellement.

Pierre Cahuc. Ce que nous cherchons, c'est à accompagner la mobilité. Il peut y avoir dans certains cas une mobilité excessive. Nous reconnaissons que les entreprises sont incitées à détruire trop d'emplois s'il n'y a pas de protection de l'emploi. Reste que si on veut créer de la croissance, il faut que les salariés passent des emplois les moins productifs aux emplois les plus productifs. Il faut les accompagner : c'est l'objet d'un service public de l'emploi, d'une sécurité sociale professionnelle.

Jean-Christophe Le Duigou. La mobilité ne nous effraie pas, au contraire : le souhait des travailleurs est de pouvoir avoir un parcours professionnel. Ce que je constate, c'est que la mobilité moyenne du salariat était plus grande avant le développement du chômage. Aujourd'hui, on a le

pire : la fixité bloquante pour ceux qui avaient un emploi et la création de toute une gamme de positions précaires pour les autres. Dans votre rapport, je partage deux constats. D'abord la réalité de la précarité. Mais au-delà des chiffres, déjà parlants, il faut intégrer aussi le fait qu'elle est utilisée comme moyen de pression sur l'ensemble des salariés. La menace devient un outil de gestion et le sentiment de précarité va bien au-delà des salariés directement concernés. En second lieu, vous pointez à juste titre les lacunes du reclassement. La situation est vraiment insatisfaisante : on a, sous le terme de reclassement, des pratiques pour la plupart inefficaces, et pour certaines quasiment frauduleuses. À la CGT, nous avons l'ambition d'un vrai droit au reclassement pour tout salarié ayant perdu son emploi. Par contre, vous faites totalement l'impasse sur les causes des suppressions d'emplois dans l'entreprise. Vous allez très vite en disant que « c'est la compétitivité ». Permettez-moi de ne pas être d'accord : la suppression d'emplois, la baisse de la masse salariale sont des solutions « de facilité ». C'est la « saignée » du temps de Molière. Et on voit ce que cela signifie pour l'avenir des firmes : on commence par tailler dans l'emploi et, trois ou quatre ans après, on se retrouve sans les capacités humaines pour assumer le développement des productions. Ne pas s'interroger sur la notion de sureffectif ne permet pas d'apporter les bonnes réformes aux problèmes de précarité et de reclassement.

Pierre Cahuc. Il est difficile de concevoir quelle instance pourrait se substituer au chef d'entreprise pour anticiper les meilleures actions souhaitables pour la survie de l'entreprise.

Francis Kramarz. Contrairement à ce que l'on croit souvent, quand une entreprise annonce qu'elle va licencier, le cours de Bourse baisse. Je crois que l'idée qu'une entreprise le fait volontairement, pour s'enrichir, est une idée fausse.

Jean-Christophe Le Duigou. Ne caricaturons pas ! La notion de sureffectif est fondamentalement liée aux critères de la gestion de l'entreprise : la masse salariale est la part de capital vraiment variable sur laquelle on peut, à court terme, agir facilement. On ne s'interroge pas vraiment sur les autres postes de dépense de l'entreprise. Je ne demande pas qu'on se substitue aux chefs d'entreprise. Mais admettez que se pose une question de légitimité du choix, de la manière dont il se discute : aujourd'hui, on appelle les syndicats à intervenir quand les licenciements sont décidés, pour les accompagner socialement. Mais on a trop rarement anticipé les problèmes de l'entreprise. Il y a pourtant dans le droit explicite des comités d'entreprise la discussion sur la gestion prévisionnelle de l'emploi : ça fait vingt ans que ça existe, et on compte sur les doigts d'une main les entreprises qui la pratiquent.

Pierre Cahuc. Nous pensons que la législation actuelle crée un frein à cette anticipation via les problèmes liés au délit d'entrave et à la manière dont se déroulent les plans sociaux. Notre idée est de dire que pour mettre en place un système de sécurité sociale professionnelle, il faut substituer à certaines de ces procédures lourdes, empêchant l'anticipation, une taxation des licenciements. Les entreprises seront ainsi amenées à anticiper encore plus les licenciements pour éviter de payer cette contribution.

Jean-Christophe Le Duigou. Je suis pour que le licenciement coûte plus cher. Mais je ne suis pas favorable à ce qu'on abandonne la confrontation sur l'opportunité de supprimer des emplois. Aujourd'hui, tout se concentre sur la procédure parce qu'il n'y a pas de réelles discussions en amont sur le devenir de l'emploi. Ce n'est pas le coût du licenciement qu'il faut « socialiser » mais le débat sur l'emploi, le travail, la qualification.

Francis Kramarz. En effet, la négociation, à l'avance, des évolutions technologiques et de leur incidence sur l'emploi devrait se faire. Mais tout bloquer, mettre au dernier moment des plans de sauvegarde de l'emploi, ça n'est pas efficace. Une meilleure solution serait de taxer les licenciements pour mutualiser, faire que tout le monde soit pris en compte, pas seulement les plus favorisés dans les grandes entreprises.

Jean-Christophe Le Duigou. Il ne suffit pas que le licenciement coûte plus cher pour qu'il y ait une réelle prise en compte de l'importance de l'emploi. Est-ce que, par exemple, cela va suffire pour poser le problème du reclassement interne du salarié, dans l'entreprise ou le groupe ? Or, c'est une obligation du plan social, et nous y tenons beaucoup, parce qu'il peut être plus facile pour une entreprise, même avec un coût supérieur, de se débarrasser du salarié, plutôt que d'essayer de trouver une solution interne de reclassement. Dans beaucoup de cas, cette solution-là n'est pas examinée par les entreprises. Pourtant, quand on les pousse un peu, on obtient des résultats positifs qui évitent les licenciements. S'il faut renchérir et mutualiser l'obligation de reclassement, il

ne faut pas supprimer, mais plutôt améliorer les dispositifs qui permettraient de traiter en amont le devenir de l'emploi.

Francis Kramarz. L'idée qu'il faille s'accrocher à tout prix à son emploi dans son entreprise, même si je comprends pourquoi les gens veulent le faire, alors qu'ils auraient intérêt à en partir si le marché du travail fonctionnait bien, me semble vaine. Parce qu'il n'y a pas de raison de fournir sa force de travail à une entreprise qui va dans le mur. La question, c'est comment faire, comment passer de la précarité à la mobilité.

Jean-Christophe Le Duigou. Trois instruments devraient permettre aux salariés de se garantir contre l'insécurité. D'abord l'attachement à l'entreprise, le lien particulier que représente le contrat de travail. Le deuxième, c'est la qualification. Une part importante de salariés n'ont pas de qualification reconnue à faire valoir sur le marché du travail hormis celle qui leur était reconnue dans l'entreprise : 38 % de travailleurs en France n'ont pas de qualification explicite. Troisième levier, les dispositifs de reclassement, pouvoir espérer s'appuyer sur un véritable droit pour, dans un délai raisonnable, retrouver un emploi. Ces trois leviers font système. C'est notre proposition de sécurité sociale professionnelle.

En supprimant les obligations de reclassement pesant actuellement sur les employeurs, comme vous le proposez, MM. Cahuc et Kramarz, en contrepartie d'une taxe sur les licenciements dont le produit servirait à financer un service public de l'emploi à qui incomberait désormais toute la responsabilité du reclassement, ne risque-t-on pas d'encourager le patronat à l'irresponsabilité sociale ?

Pierre Cahuc. Nous avons vraiment l'impression qu'on fait peser sur les entreprises des obligations qui sont inefficaces socialement. Nous en sommes encore à un stade où l'on fait payer aux entreprises un impôt en nature lorsqu'elles doivent licencier. Le reclassement imposé ressemble en effet à la « corvée », qui était pratiquée au début du Moyen Âge. Il faut que les entreprises expriment leur responsabilité sociale d'une façon qui soit efficace pour la collectivité. À ce titre, elles pourraient, au lieu d'avoir des obligations de reclassement, payer une taxe sur les licenciements qui, elle, serait utilisée de manière efficace pour prendre en charge les chômeurs, en s'appuyant sur un service public réformé. Cette vision de l'entreprise qui a des difficultés et doit être punie en allant jusqu'au bout pour le reclassement de ses salariés est mauvaise car elle n'est pas armée pour faire ça.

Jean-Christophe Le Duigou. Le syndicat n'est pas là pour punir l'entreprise. C'est elle qui donne du travail, fait vivre le salarié. Ce que nous voulons, c'est un système qui aboutisse à ce que l'entreprise, dans sa gestion, prenne en compte la mise en valeur des capacités humaines, pour elle-même et pour la collectivité. Votre proposition consiste en fait à donner un droit à licencier à l'entreprise, comme il existe un droit à polluer, alors que nous voulons un dispositif de protection du devenir du salarié, qu'il soit dans une petite ou une grande entreprise. Quant au reclassement, vous avancez des choses intéressantes sur le contrôle des intervenants dans ce domaine. Il y a beaucoup de gâchis, comme dans la formation professionnelle. Il faut des contrôles d'efficacité ; nous préconisons l'attribution de labels aux entreprises de ce secteur et l'obligation de résultats. Et, quelle que soit la diversité des opérateurs, cela doit rester une responsabilité des pouvoirs publics.

Entretien réalisé par Yves Housson