

Sécurité sociale professionnelle : que choisir ?

La montée de la précarité, des licenciements plus ou moins « boursiers », ainsi que l'enlèvement dans le chômage, ont fait émerger une série de projets que l'on peut regrouper sous le terme générique de « sécurité sociale professionnelle ». Michel Husson propose ici une typologie distinguant trois grandes conceptions (libérale, sociale-libérale et progressiste) et cherche à dégager les critères permettant de délimiter un véritable projet de transformation sociale.

Par Michel Husson

économiste

L'objectif commun de ces projets est de garantir à chaque salarié un certain nombre de droits plus ou moins déconnectés de sa position sur le marché du travail. Le débat n'est pas nouveau : dès 1995, le rapport Boissonnat proposait un « contrat d'activité » garantissant la « continuité des droits et obligations » par extension de la relation d'emploi à un groupe d'employeurs. Il s'agit donc déjà de conjuguer mobilité et continuité : on dirait aujourd'hui flexibilité et sécurité. De ce rapport innovant - malgré ses ambiguïtés - il n'est pas sorti grand-chose sinon le disposi-

tif juridique (facultatif) des « groupements d'entreprises », à la portée limitée. Cette réflexion a été ensuite reprise par le rapport Supiot qui proposait un « nouvel état professionnel des personnes » rendant compatibles « les impératifs de liberté, de sécurité et de responsabilité ». Des « droits de tirage sociaux » permettraient l'alternance des périodes d'emploi, de formation ou de travail indépendant.

Plus récemment, de nombreux projets ont fait leur apparition, avec un très large éventail qui va du pur libéralisme à un radicalisme ambitieux. Cette configuration désormais classique, où les libéraux cher-

chent à dévoyer les projets de transformation sociale, ne doit pas surprendre. Il faut plutôt se garder de deux erreurs : la première serait de penser que tout le monde parle, avec des nuances, de la même chose ; la seconde serait de procéder à un amalgame et de conclure à un nécessaire rejet de ce type d'élaboration.

Version libérale : dédouaner l'entreprise

Le rapport Cahuc-Kramarz qui inspire les projets de « réforme » libérale (et auquel le FMI faisait référence dans ses recommandations de 2005) s'intitule *Vers une sécurité sociale professionnelle*. Ce plagiat du terme forgé par la CGT - dont Nicolas Sarkozy se réclame lui aussi - n'est pas anodin, et montre que cette notion est un enjeu.

La thèse essentielle de la vision libérale est que la flexibilité (voire le chômage) est un mal nécessaire. La flexibilité serait le seul moyen de s'adapter à la concurrence mondialisée et aux nouvelles technologies et représenterait par conséquent la voie royale et même exclusive de la création d'emplois. On peut rappeler brièvement pourquoi cette thèse est erronée de A à Z : elle ne permet pas de comprendre les créations d'emplois en France entre 1997 et 2001 (que l'on ne peut imputer à une flexibilisation accrue du marché du travail) ; elle ne permet pas d'expliquer les performances relatives des économies nationales ; elle repose sur un déterminisme technologique primitif ; elle ne distingue pas les diverses formes de flexibilité ; elle postule à tort un lien positif entre flexibilité et productivité.

Quoi qu'il en soit, c'est dans ce cadre qu'il faut analyser la proposition d'une « taxe sur les licenciements » avancée aussi bien par Blanchard et Tirole que par Cahuc et Kramarz. Il ne s'agit pas d'une taxe dissuasive visant à pénaliser les entreprises qui licencient, mais d'une taxe libératoire. Les têtes chercheuses libérales proposent en réalité le *deal* suivant : nous sommes prêts à payer une taxe en échange d'une liberté absolue de licencier. La taxe sert donc à acheter le droit de licencier et il va de soi que cette proposition n'a d'intérêt pour le patronat que si le niveau de cette taxe reste modéré.

Plus fondamentalement, cette proposition renvoie à une philosophie sociale qui remet en cause l'étendue de la solidarité sociale, et en particulier le partage des responsabilités entre entreprises et État. Une fois la taxe acquittée, la responsabilité du patronat est en effet déchargée, et le risque inhérent à l'activité économique est reporté sur d'autres « acteurs » que l'entreprise. Le volet sécurité est à la charge de l'État, à condition, là aussi, que son financement ne retombe pas sur les entreprises par le biais de l'impôt.

Version sociale-libérale : humaniser le chômage

On peut rassembler ici les positions de la CFDT et du PS. Le projet du PS est étonnamment (?) flou. Il propose que la sécurité professionnelle fasse l'objet d'une « grande négociation » entre partenaires sociaux, autour de la notion de « Couverture Professionnelle Universelle » (CPU). Celle-ci instituerait « un droit individuel à la formation tout au long de la vie » avec création d'une « carte vitale professionnelle ». On voit bien que ce projet emprunte aux rapports Boissonnat et Supiot l'idée de droit de tirage, autrement dit de « portabilité » des droits, notamment en matière de formation. Du côté du revenu, le PS se borne à indiquer que les chômeurs bénéficieraient d'une garantie de ressources de base, d'un régime complémentaire, et d'un accompagnement individualisé. De telles mesures pourraient, à condition d'être précisées, améliorer le sort des chômeurs, mais n'introduiraient pas de changement de nature dans leur statut, ni dans celui des salariés.

Dans sa note de la Fondation Jean Jaurès, Élisabeth Guigou donne des indications plus précises avec la notion de « Garantie Personnalisée Emploi Formation ». Celle-ci reposerait sur un « compte mobilité dont serait doté chaque Français entré dans la vie active, quel que soit son statut (emploi, chômage, retrait temporaire d'activité) ». Ce « compte » devrait permettre aux salariés licenciés « de faire face, dans des conditions dignes, aux besoins de mobilité ». Se pose alors la question du financement : il proviendrait des fonds structurels européens, des aides fournies par les collectivités locales, d'une dotation d'État, d'un « versement » de l'entreprise « dont les modalités sont à définir par la négociation » ou même - « de façon optionnelle » - d'une contribution du salarié, sous forme de jours de congé ou de RTT.

Tout cela est déjà très flou, mais il suffit d'énumérer les usages possibles de ce compte pour constater qu'ils ne modifient pas non plus le statut du salarié entre deux emplois : formation, congé-reclassement, allocation différentielle, bilan individualisé, *coaching*, reconnaissance et validation des compétences, aide à la création ou à la reprise d'entreprise par ses salariés. La CFDT se situe dans la même logique, en insistant sur la transférabilité, la continuité et la « mutualisation » des droits. Mais les dispositifs revendiqués ne coûteraient pas très cher et la CFDT se borne à évoquer, en matière de financement, « un équilibre à repenser entre solidarité salariale et nationale ». Ce survol rapide montre que les projets de « sécurisation des parcours professionnels » se situent dans une logique d'accompagnement et de garanties. Ils représenteraient une amélioration mais ne visent pas à modifier le sta-

tut de salarié, parce qu'ils ne posent pas la question de la responsabilité des entreprises.

Version progressiste : changer le statut du salarié

La CGT définit le nouveau statut du salarié comme un ensemble de droits acquis dès la première recherche d'emploi : « droit à l'intégration dans un emploi rémunéré, droit à la formation continue, droit à un déroulement de carrière, droit au maintien d'un contrat de travail en cas de suppression d'emploi, continuité des droits pour le calcul de la retraite ». Il s'agit donc d'une notion plus large que celle de sécurité sociale professionnelle au sens strict. Celle-ci concerne la continuité des droits (rémunération, formation, qualification) dans les situations de rupture de la relation d'emploi : changement d'emploi, licenciement, formation, retraite ou pré-retraite, activités non rémunérées, etc. Cette conception introduit un élément essentiel de toute véritable transformation sociale, et que l'on ne trouve pas dans la simple sécurisation des parcours professionnels : c'est le maintien du contrat de travail en cas de perte d'emploi. Mais cette version progressiste implique la clarification de plusieurs questions, qui n'est pas achevée dans l'élaboration actuelle de la CGT.

L'articulation entre emploi et formation

Le projet de « Sécurité-emploi-formation » porté par le PCF pose une question préalable. Dans l'esprit de ses promoteurs, principalement Paul Boccard, cet objectif se distingue de celui de plein-emploi et même s'y oppose. Le plein-emploi serait par essence synonyme d'un taux de chômage ne descendant pas en dessous de 5 % et s'accommoderait d'emplois précaires. C'est bien la conception que s'en font les libéraux - et on renvoie sur ce point à la critique du rapport Pisani Ferry - mais on ne devrait pas pour autant leur abandonner l'objectif de retour au plein-emploi, si on définit ce dernier comme l'éradication du chômage et de la précarité.

Cette opposition entre plein-emploi et Sécurité-emploi-formation soulève une autre question. Le trait d'union entre emploi et formation risque en effet de substituer au droit à l'emploi un droit à l'emploi ou à une formation. Or, il faut se démarquer de l'argument libéral selon lequel l'inadéquation de la formation serait une des principales causes de la persistance du chômage. Certes, la probabilité de se trouver au chômage décroît avec le niveau de qualification. Mais on ne peut en déduire un diagnostic d'inadéquation structurelle car ce serait d'abord oublier le phénomène massif du déclassement. Et cette grille de lecture rendrait incompréhensible les presque deux millions d'emplois créés entre 1997 et 2001 : pourquoi cette prétendue inadéquation aurait-elle

brusquement cessé de peser sur l'emploi durant cette brève période pour recommencer à le faire ensuite ?

Certes le droit à des périodes de formation tout au long de la vie est l'une des conditions primordiales de la sécurisation des parcours professionnels, mais il reste surdéterminé par les facteurs macroéconomiques (croissance, durée et intensification du travail, etc.) qui commandent la dynamique globale de l'emploi. Il faut donc préciser que les périodes de formation ne doivent pas être conçues comme des substituts à l'emploi, qui risqueraient au bout du compte de ne rester que des parkings à chômeurs, même si ces derniers étaient mieux traités en termes de revenus qu'ils ne le sont actuellement. Le droit à l'emploi est un droit citoyen fondamental, auquel on ne saurait répondre par des situations de formation, même à durée indéterminée.

Continuité et mutualisation de la relation d'emploi

Le principe de continuité signifie que le statut du salarié, et les droits afférents à ce statut, ne dépendent pas de sa position du moment. Il doit notamment recevoir une rémunération correspondant à sa qualification, qu'il soit en situation d'emploi immédiatement productif, en formation, ou en recherche d'emploi. C'est une manière de reprendre l'analyse des partisans d'un revenu universel qui considèrent que les périodes de non-travail sont des périodes productives à part entière.

On peut alors parler de mutualisation des droits. Mais toute la question est de savoir à quel niveau elle se réalise. Pour les libéraux, c'est l'État qui en est le garant, tandis que les entreprises doivent bénéficier d'une liberté absolue de licencier : dans ce cas, la mutualisation est en quelque sorte extérieure à la relation d'emploi. Dans une approche progressiste, la réalisation effective des droits passe au contraire par une mutualisation de la relation d'emploi elle-même, autrement dit par une mutualisation de la responsabilité sociale des entreprises. La cohérence de ce projet l'emmène donc au-delà de l'interdiction des licenciements, entreprise par entreprise : en rendant permanente la relation d'emploi entre chaque salarié et l'ensemble des employeurs, il conduit au fond à « supprimer » les licenciements. Dans une telle approche, l'obligation de reclassement ne serait plus une simple obligation procédurale, mais une véritable obligation « de résultat » qui mettrait en œuvre une forme de « subsidarité » étendant la responsabilité de l'entreprise au groupe, puis à la branche et enfin au patronat en tant qu'entité collective.

Un financement mutualisé

La continuité du droit à l'emploi ne peut donc être assurée que par un financement mutualisé à la charge des entreprises : c'est le seul

moyen de rendre effectif le nouveau statut du salarié. Les fonds ainsi mis en place seraient le socle matériel d'une nouvelle extension du salaire socialisé au « risque-chômage ». Il ne s'agirait plus seulement de garantir une allocation de remplacement ou des droits transitoires mais de faire prendre en charge la couverture des coûts sociaux du chômage par le patronat, puisque c'est lui qui (jusqu'à preuve du contraire) verse les salaires, et décide aussi d'embaucher et de licencier.

Sur tous ces points, le débat doit lever les ambiguïtés qui subsistent et font obstacle à la définition d'un projet cohérent et mobilisateur. Dans son dernier livre, Jean-Christophe Le Duigou écrit ainsi que « le salarié doit maintenir le plus longtemps possible le lien avec son entreprise » mais il ajoute aussitôt (en contradiction sur ce point avec les résolutions du dernier Congrès de la CGT) : « Bien entendu, la rémunération ne serait plus à la charge de l'employeur ». On voit, « bien entendu », que les modalités du financement de la sécurité sociale professionnelle condensent les termes de ce débat nécessaire.

Références

- Blanchard O. et Tirole J., *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, rapport au Conseil d'analyse économique n°44, 2003, <http://hussonet.free.fr/tirol.pdf>
- Boccaro P., *Une sécurité d'emploi ou de formation*, Le Temps des cerises, 2002.
- Cahuc P. et Kramarz F., *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, 2004. <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr/brp/notices/054000092.shtml>
- Cahuc P. et Zylberberg A., *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, 2004.
- CFDT, Résolution générale du 46ème Congrès, Grenoble, juin 2006, <http://hussonet.free.fr/resocfd6.pdf>
- CGT, Document d'orientation du 48ème congrès, Lille, avril 2006, <http://hussonet.free.fr/resocgt6.pdf>
- CGT, Nouveau statut du travail salarié, <http://hussonet.free.fr/cgtstatu.pdf>
- Commissariat Général du Plan, *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission Boissonnat, Paris, Odile Jacob, 1995. Synthèse : <http://hussonet.free.fr/trav20-.pdf>
- FMI, Article IV Consultation Concluding Statement of the Mission, July 11, 2005 <http://www.imf.org/external/np/ms/2005/071105a.htm>
- Garrouste L., Husson M., Jacquin C. et Wilno H., *Supprimer les licenciements*, Syllepse, 2006.
- Guigou E., *Pour une sécurité des parcours professionnels*, Note de la Fondation Jean Jaurès n°45, février 2005, <http://hussonet.free.fr/guispp.pdf>
- Le Duigou J.-C., *Demain le changement, manifeste pour un nouveau syndicalisme*, Armand Colin, 2005.
- Pisani Ferry J., *Plein emploi*, rapport du Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française, 2000. <http://www.cae.gouv.fr/rapports/030.htm>
- Sarkozy N., « Retrouvons le plein-emploi grâce à la Sécurité sociale professionnelle », *La Tribune*, 12 décembre 2006. <http://hussonet.free.fr/35h.htm>
- Suptiot A. (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion, 1999.