

# Enrayer les rouages de la précarité: pour une sécurité sociale de l'emploi

Par Thomas Coutrot, économiste.

## Réflexion et propositions pour une "sécurité sociale de l'emploi", pour enrayer la précarité et libérer la combativité ouvrière.

Dans le capitalisme néo-libéral qui se met en place sous nos yeux, une nouvelle division du travail rompt largement avec le despotisme d'usine. Un degré inégalé d'initiative et d'autonomie est désormais concédé à une large fraction du salariat dans les secteurs déterminants pour la dynamique capitaliste. La plupart des enquêtes sur le travail montrent aujourd'hui un recul général des dispositifs disciplinaires hiérarchiques par rapport aux années soixante. A la place, le management instaure des dispositifs de contrôle technologique et organisationnels sophistiqués, qui assurent la "traçabilité" et la transparence du processus de travail. Ainsi les erreurs, volontaires ou non, des salariés peuvent être repérées, les responsabilités établies, et les exigences sans cesse accrues. Les pressions conjuguées du client, de la machine et des procédures remplacent avantageusement celles du petit chef. Le travail connaît une intensification sans précédent (1); mais si le contrôle capitaliste du travail n'a évidemment pas disparu, et s'est même renforcé, il a néanmoins profondément renouvelé ses formes.

Avec l'élévation générale des niveaux de qualification réelle (sinon reconnue), les marges de manoeuvre accrues des salariés dans leur travail, et l'élargissement de leurs capacités d'action (toujours mutilées par les exigences du profit), le patronat vit en permanence sous la menace d'un risque potentiel: que les travailleurs s'emparent de ces ressources pour leur compte, et s'en servent pour opposer leurs logiques à celle du profit. Le principe de l'autonomie contrôlée est par nature contradictoire et instable, il a besoin d'un point d'appui extérieur à l'entreprise pour se perpétuer. Les nouveaux dispositifs de contrôle, à eux seuls, ne sont pas suffisants pour écarter le risque d'insubordination. Du point de vue patronal c'est la menace de la précarité et l'instabilité de l'emploi - le "despotisme de marché" - qui jouent le rôle décisif pour maintenir l'atomisation des travailleurs et la discipline productive. La gestion individualisée et précarisée de l'emploi permet presque seule (2) de contenir les conséquences potentiellement subversives de la nouvelle compétence salariale. Cela permet de comprendre pourquoi le moindre début de recul du chômage, comme celui enregistré en 1999-2000, suscite une telle panique dans les rangs du patronat (3). Les "pénuries de main-d'oeuvre" dont se plaignaient de façon indécente les patrons alors qu'il restait plus de 3 millions de chômeurs, signalaient en fait qu'on atteignait le seuil en deçà duquel il devient de plus en plus difficile de faire accepter par les salariés les nouveaux modèles d'organisation du travail. C'est dire que le terrain de contre-offensive que doit privilégier le mouvement social est celui de la gestion de l'emploi. Au-delà de la baisse du chômage, facteur évidemment décisif et dont on voit aujourd'hui la fragilité, l'insécurité professionnelle est le verrou qui bloque toute reprise durable de la combativité salariale, et qui entrave plus généralement toute réactivation d'une perspective anticapitaliste. C'est pourquoi il importe de se demander sous quelles formes pourraient se développer, autour de cette question de l'insécurité, des luttes convergentes associant différentes composantes du mouvement social et avançant concrètement vers une plus grande sécurité de vie. La droite et la gauche sécuritaire voudraient faire de l'insécurité le thème premier du débat politique: prenons-les au mot et imposons le débat

sur la sécurité de l'emploi et du revenu, condition préalable à tout recul durable de la violence sociale.

**"Non aux licenciements"... et après ?** Les plans de suppressions d'emploi chez Marks & Spencer ou Danone se sont heurtés non seulement à la résistance des salariés concernés mais, encore plus important, à la totale incompréhension de l'opinion publique. La nouvelle règle du jeu du capitalisme néo-libéral, qui refuse la moindre baisse des profits et sacrifie immédiatement l'emploi au premier signe de ralentissement de l'activité, souffre d'une profonde illégitimité, qui menace de transformer chaque plan de licenciements en une crise politique majeure. Le mot d'ordre "non aux licenciements" traduit fort bien ce sentiment populaire: il n'est pas admissible que les privilégiés, ou les soi-disant "marchés financiers", puissent sacrifier l'emploi de familles et de régions entières sur l'autel de leur sacro-sainte rentabilité. L'exigence est forte que le politique prenne des mesures pour ramener à la raison cette logique capitaliste devenue folle et incontrôlée, et l'opinion populaire ne comprend pas les regrets d'un Jospin résigné sur "l'Etat qui ne peut pas tout". Pourtant, s'il est indispensable pour cristalliser l'indignation et unifier les luttes à un moment donné, le "non aux licenciements" ne saurait, à lui seul, constituer une réponse suffisante. Il faut bien proposer des mesures alternatives pour les entreprises et les salariés concernés. Au moins trois voies sont alors possibles. La première consiste à exiger l'expropriation des entreprises qui licencient, et leur nationalisation sous contrôle ouvrier (4). C'est l'orientation de Lutte Ouvrière, qui propose donc d'emblée une attaque frontale contre le droit de propriété capitaliste. Cette orientation est aujourd'hui purement incantatoire, et ne permet pas de convaincre au-delà des anticapitalistes convaincus: elle est dénuée de tout caractère "transitoire" au sens trotskyste du terme. La deuxième orientation cherche à rétablir des règles et des protections juridiques qui ont été démantelées par les offensives libérales. Ainsi on pourrait ré-instaurer l'autorisation administrative de licenciement, durcir le contrôle étatique sur les suppressions d'emploi, accroître le coût des licenciements. En matière de précarité, il s'agirait de taxer les CDD et l'intérim, voire de les interdire.

### **[L'insécurité professionnelle est le verrou qui bloque toute reprise durable de la combativité salariale.**

Ces propositions peuvent à un moment donné jouer un rôle utile, il n'empêche qu'elles sont terriblement insuffisantes. D'abord parce que l'Etat est bien incapable aujourd'hui d'appliquer les règles qui existent déjà, par exemple sur l'intérim et les CDD. Ensuite et surtout, parce que compter sur l'administration du travail ou la fiscalité pour bloquer les politiques de précarisation des entreprises en restaurant les protections d'antan est en grande partie une impasse. Le capital a considérablement accru sa mobilité, sa capacité de redéploiement et de contournement des règles sociales: il faut redéfinir des formes juridiques nouvelles qui aident les acteurs sociaux et syndicaux à "reprendre la main" sur ces stratégies du capital.

**Pour une refondation des institutions du marché du travail.** A cet égard, les propositions avancées récemment dans les débats autour d'un nouveau statut de l'emploi ou du travail dessinent des pistes à mon avis incontournables. Les rapports Supiot (1998) (5) ou Bélorgey (2001) (6), les propositions du PCF de "sécurité d'emploi-formation" ou celles (plus récentes) de la CGT de "sécurité sociale professionnelle" demeurent pour l'instant éminemment floues dans leur architecture institutionnelle, et imprévisibles quant à leurs conséquences pratiques. Ces projets recèlent même, pour certains, de réels dangers: ainsi la proposition de Supiot d'un système de "droits de tirage sociaux", largement individualisés et probablement financés par les contribuables, pourrait parfaitement (bien que Supiot lui-même le récuse) s'intégrer dans un projet de dérégulation générale du marché du travail, en cherchant à y apporter des compensations individualisées.

Mais à condition de définir clairement des principes clairs qui écartent toute visée dérégulatrice, il est possible

d'imaginer autour de cette thématique de la sécurité sociale professionnelle des alliances inédites pour des innovations institutionnelles originales, qui permettent d'engager un réel combat contre la précarisation, et, à terme, contre le droit de propriété capitaliste lui-même. Ces propositions pourront amener, je l'évoquerai en conclusion, à considérer la question de la démocratie économique (l'autogestion), sous un angle nouveau. Trois grands principes me semblent devoir être retenus pour ancrer de façon progressiste un projet de "sécurité sociale professionnelle". Continuité du salaire et des droits sociaux au-delà de la position productive du moment ; droit à la mobilité individuelle négociée au sein de filières et de réseaux, à adhésion obligatoire pour les entreprises ; financement mutualisé des coûts afférents à ces droits. Développons rapidement chacun de ces principes.

**Principe n° 1: continuité du salaire.** Le principe de continuité du salaire et des droits sociaux signifie qu'une travailleuse doit se voir reconnaître des droits à ressources qui dépendent de sa qualification personnelle (formation, expérience...), mais pas de sa position du moment: qu'elle soit en emploi immédiatement productif, en formation, ou en recherche de travail, elle perçoit le salaire conforme à sa qualification. Le fait de travailler dans une entreprise peut lui valoir un supplément (primes, heures sups, etc.), mais sa rémunération de base et ses droits sociaux (retraite, maladie, etc.) n'en dépendent pas. Ce principe reconnaît donc à la personne un statut professionnel permanent, entérinant le fait que les périodes de recherche et de formation sont des périodes productives à part entière. Il faciliterait considérablement la mobilité volontaire sur le marché du travail, en déchargeant les travailleurs de la plupart des coûts de cette mobilité. En revanche il freinerait certainement la mobilité subie: le capital, qui aujourd'hui organise et profite de cette mobilité, en supporterait le coût plutôt que de le reporter sur les salariés. Les entreprises seraient donc amenées à internaliser les coûts de leurs décisions d'emploi, et deviendraient par là-même beaucoup plus prudentes en matière de précarisation (7).

**Principe n° 2: droit à la mobilité.** Le second principe permet l'organisation négociée de cette mobilité. Pour permettre l'organisation du marché du travail, chaque entreprise doit s'inscrire, de fait mais aussi de par la loi, dans un réseau d'entreprises et d'institutions de diverses natures, réseau dont elle est proche, soit géographiquement, soit professionnellement, soit de toute autre manière (par exemple par des liens capitalistiques, personnels, culturels...). La firme néo-libérale est typiquement "en réseau" avec ses sous-traitants, ses fournisseurs, ses concurrents-associés dans des projets de recherche et développement, etc. Ces réseaux, ou plus classiquement les filières de production, les branches professionnelles, les "districts industriels" localisés (du type de ceux de l'Italie du Nord), les bassins d'emploi... peuvent constituer le contour d'une unité économique et sociale où les mêmes règles, notamment de gestion du personnel, sont suivies par tous. Le terme d'unité économique et sociale figure déjà dans le droit social français, et la co-responsabilité sociale des donneurs d'ordre avec leurs sous-traitants (sur site) existe déjà dans le cas des accidents du travail. Il s'agit, comme le suggèrent les juristes réformateurs sociaux (Alain Supiot ou Marie-Laure Morin), d'étendre ce droit de la "co-activité" à l'ensemble des participants au réseau productif animé par la grande entreprise. Les entreprises de production ne seraient d'ailleurs pas les seuls membres de ces réseaux: instituts de formation, collectivités territoriales (ou l'Etat dans le cas des réseaux à caractère national), associations de consommateurs, d'usagers, ou organismes professionnels seront également parties prenantes du réseau et représentés à sa tête, là où sera réalisée la coordination entre les membres. Il est en effet décisif d'ouvrir le rapport salarial sur la démocratie locale et la société civile, afin de ne pas laisser les salariés en tête-à-tête avec les dirigeants des entreprises et les actionnaires, mais de faire peser les exigences de la démocratie et de l'intérêt général dans les décisions économiques (8). La tête du réseau aura pour fonction de gérer les moyens, institutionnels, matériels et humains, permettant la circulation des personnes entre ses différentes unités en fonction des besoins des uns et des autres, besoins validés par le débat public et éventuellement contradictoire au sein du réseau. Si la mobilité est purement volontaire et

résulte d'un projet professionnel ou d'une décision circonstancielle ; ou bien si elle est provoquée par un accident économique frappant une entreprise en particulier (et explicitement reconnu légitime et assumé par le réseau, ce qui excluerait très certainement les licenciements "de confort" ou "boursiers", destinés simplement à accroître les bénéfices à court terme) ; dans tous les cas, le salarié doit pouvoir bénéficier d'offres d'emploi ou de formation proposées par les entreprises ou institutions liées à son entreprise initiale. Evidemment, une solidarité inter-réseaux doit également jouer, pour éviter que des réseaux affectés globalement par un choc économique ne se retrouvent dans l'incapacité de faire face à leurs obligations.

## **[Il est en effet décisif d'ouvrir le rapport salarial sur la démocratie locale et la société civile.**

**Principe n° 3: un financement mutualisé à plusieurs niveaux.** Le troisième principe renvoie donc à la nécessité d'un financement mutualisé des coûts de fonctionnement du système de sécurité-mobilité. Nous devons intégrer le fait qu'aucun système économique géré rationnellement, qu'il soit capitaliste ou non, ne peut garantir l'emploi à vie pour tous. Des entreprises naissent, vivent et meurent, non seulement (c'est le propre de l'économie capitaliste) parce que la loi du profit l'exige, mais aussi (c'est vrai dans toute économie vivante) parce que les technologies, la disponibilité des ressources naturelles ou les besoins des consommateurs peuvent changer, les collectifs de travail évoluent et peuvent se scléroser et déperir, les individus peuvent vouloir bouger...

Bien entendu, l'entreprise qui doit supprimer des emplois suite à des difficultés économiques justifiées et reconnues par la collectivité, ne peut à elle seule assumer le maintien du salaire et des droits des personnes touchées. Il s'agit donc de définir à l'avance le périmètre de la solidarité entre entreprises en fonction de la nature du choc subi. C'est le réseau lui-même qui devra payer pour les chocs n'affectant qu'une entreprise ; mais pour les chocs communs à tout un réseau (par exemple une crise sanitaire, climatique, ou un choc de productivité) c'est l'ensemble des réseaux productifs qui devra se solidariser du réseau touché. En cas de choc global, c'est la collectivité nationale et européenne qui jouera le rôle de financeur en dernier ressort. La délibération publique décidera de la nature des chocs qui surviennent, et donc de la responsabilité des différents niveaux dans leur financement. On doit pouvoir démontrer qu'un tel système constitue un puissant stabilisateur macro-économique, dans la mesure où, les victimes d'un choc localisé ou sectoriel ne perdant pas de pouvoir d'achat, ce choc a des répercussions très atténuées sur le reste de l'économie.

Un tel ensemble d'innovations institutionnelles peut sembler utopique, il ne se lit pas moins en filigrane dans les évolutions récentes du tissu productif et des aspirations sociales et individuelles. Surtout il est ébauché dans diverses réflexions récentes, notamment celles des juristes du travail et réformateurs sociaux évoqués ci-dessus. Le rapport Bélorgey du Commissariat au Plan comporte sans doute les pistes les plus précises à ce jour sur le plan juridique, même s'il ne va pas jusqu'à formuler aussi explicitement l'architecture ici proposée, ni surtout à envisager l'ouverture ici suggérée du système productif sur la démocratie locale et la société civile (9). La perspective d'une refonte du marché du travail permettant d'inverser la spirale de la précarisation repose sur des aspirations largement partagées et des arguments difficilement contestables (10); elle est susceptible de recueillir une large légitimité bien au-delà des militants consciemment anti-capitalistes, tout en recelant à terme des perspectives transitoires évidentes. Car que serait un marché capitaliste du travail sans armée industrielle de réserve ?

**Ouvrir l'entreprise sur la société.** Je reviens sur cette question de l'ouverture, car il me semble qu'elle joue un rôle fondamental dans la perspective d'une transformation sociale radicale. L'idée générale, derrière le projet de sécurité sociale professionnelle, n'est pas d'exiger "tout le pouvoir aux travailleurs" des entreprises

concernées, mais de soumettre les principales décisions économiques des entreprises à un large contrôle démocratique et social. En effet on imagine mal que les réseaux se contentent de financer les yeux fermés les conséquences sociales des erreurs de gestion de certains de leurs membres. Ils voudront bénéficier d'un droit de regard sur les grandes décisions stratégiques, dans la mesure par exemple où une des parties prenantes du réseau (qu'il s'agisse des syndicats de l'entreprise elle-même ou d'une association d'usagers, d'une mairie, etc.) ferait jouer un "droit d'alerte" à propos d'une décision qui lui semblerait contestable. Le réseau étant solidairement responsable des éventuelles conséquences négatives d'une telle décision, il serait entièrement fondé à l'examiner sur le fond. Il n'y a là que la sanction concrète de la "responsabilité sociale" des entreprises, que tant de bons esprits souhaitent aujourd'hui voir reconnue. A la différence d'une planification centralisée, ce contrôle social sur les stratégies d'entreprise ne présenterait que peu de risques bureaucratiques, car il serait ancré dans une démocratie directe entre partenaires du réseau, à égalité de compétence. Les entrepreneurs dynamiques et créatifs pourraient prendre leurs initiatives (dans la mesure où ils feraient valider par le réseau leurs choix d'investissements), mais les stratégies nuisibles écologiquement ou socialement seraient beaucoup plus difficilement tenables.

**[Le socialisme démocratique reposera probablement sur des structures productives démocratiques ouvertes, reliées par mille canaux de communication et de délibération politique à la vie de l'économie et de la société.]**

L'institution d'une sécurité de statut et de revenu supposerait bien sûr un rapport de forces politique beaucoup plus favorable qu'aujourd'hui, et ne pourra donc résulter que de luttes politiques et sociales intenses. Mais en retour, il permettrait un basculement du rapport des forces social dans l'entreprise, en libérant la subversivité de l'évolution de la division du travail vers une plus grande compétence des salariés. Les positions des salariés sur le marché du travail et dans la société en général en seraient considérablement renforcées. La mobilité involontaire, imposée par les politiques de précarité menées par les directions d'entreprises, serait largement freinée (11). En même temps cette sécurité ne s'opposerait pas aux aspirations individuelles à la mobilité ni ne compromettrait la faculté d'adaptation du tissu productif, bien au contraire, puisqu'elle favoriserait les mobilités volontaires et rendrait presque indolores les mobilités involontaires. Elle remettrait à l'ordre du jour la question de la démocratie productive, par le biais de la nécessaire prévention des risques liés aux décisions entrepreneuriales. Un tel basculement n'est sans doute pas pour demain, tant les rapports de forces actuels sont défavorables, mais des évolutions sont perceptibles qui vont dans le bon sens: des initiatives concrètes ont déjà été prises (création de réseaux d'entreprise ou de groupements d'employeurs, et de tout un tissu d'intermédiaires du marché du travail, institution du droit de la co-activité dans le cas des accidents du travail, etc.), l'opinion publique s'inquiète de plus en plus des pouvoirs exorbitants que s'attribuent les grands groupes et leurs actionnaires, des mouvements sociaux et des convergences inédites de lutte poussent dans cette direction. S'emparer de ce thème, avancer des propositions concrètes, profiter de chaque épisode de licenciements collectifs pour populariser ces idées, permettrait au mouvement syndical et social de construire un discours alternatif crédible sur le terrain de l'emploi, et de mettre réellement en difficulté politique les défenseurs du despotisme de marché.

Cette perspective amène de toute évidence à reconsidérer le modèle de l'entreprise autogestionnaire tel qu'il prédominait dans la conscience ouvrière jusqu'aux années soixante-dix. Ce modèle était largement inspiré de celui des coopératives ouvrières: un collectif de travail de petite taille, avec une très grande stabilité des travailleurs (renforcée par l'obligation d'acheter des parts de la coopérative et les restrictions sur les

possibilités de revente), une identification forte entre l'individu et le collectif. Il ne correspond probablement plus aux aspirations des travailleurs d'aujourd'hui et de demain, qui ne s'imaginent guère attachés définitivement à un collectif. Certes, une telle amélioration des conditions de travail et de vie dans l'entreprise réduirait sans doute fortement le désir de mobilité, et contribuerait à re-stabiliser des collectifs plus durables. Mais il serait risqué de miser sur une inversion fondamentale des tendances à l'individuation et au "vagabondage" qui caractérisent les jeunes générations. Il vaut probablement mieux, pour redéfinir les perspectives d'un socialisme autogestionnaire, prendre acte de ces tendances. Le socialisme démocratique reposera probablement sur des structures productives démocratiques ouvertes, reliées par mille canaux de communication et de délibération politique à la vie de l'économie et de la société (12). L'intérêt d'un projet non bureaucratique de sécurité sociale professionnelle peut aussi être de commencer à dessiner en creux les profils de ces structures productives, et de mettre en cohérence les projets de transformation sociale radicale à moyen terme et à (très) long terme.

T. C.

1. Voir l'utile synthèse de M. Gollac et S. Volkoff, *Les Conditions de travail*, Repères, La Découverte, 2000.
2. Seule en tant que mécanisme endogène au rapport de production capitaliste ; les mécanismes idéologiques généraux (appareils idéologiques, etc.) et la domination du fétichisme de la marchandise dans la société sont bien sûr d'autres éléments de l'explication.
3. Relayé bien sûr par les experts officiels. Voir Fondation Copernic, *Pour un plein emploi de qualité: Critique du social-libéralisme* (à propos du rapport Pisani-Ferry), Note n° 6, 2001.
4. Passons sur "l'ouverture des livres de comptes", mot d'ordre qui fait l'impasse sur le fait que 1) les Comités d'entreprise et leurs experts ont déjà accès à une masse considérable de documents comptables et stratégiques de toutes sortes et surtout 2) que les comptes des entreprises concernées sont souvent tout à fait bénéficiaires, de l'aveu même des directions, qui cherchent simplement et tout à fait explicitement à accroître encore le taux de profit.
5. Supiot A. (coord.), *Au delà de l'emploi*, Odile Jacob, 1998.
6. Bélorgey J.-M. (autour de), *Refonder la protection sociale. Libre débat entre les gauches*, La Découverte, Cahiers Libres, 2001.
7. Le système de bonus-malus sur les cotisations d'assurance-chômage est tout à fait cohérent avec un tel principe, puisqu'il incite les entreprises à ne pas surcharger le réseau auquel elles appartiennent par des décisions de licenciements prises trop rapidement...
8. C'est ce qu'ont fort bien compris les syndicalistes les plus inventifs, à l'image de la CGT de Renault-Le Mans qui organise de grands forums publics pour informer et mobiliser l'opinion publique locale, ou du syndicat Sud-Chimie d'Aventis qui a élaboré une pétition avec Médecins du Monde pour relancer la production de médicaments utiles aux pays du Sud en développant l'emploi au Nord.
9. Cette ouverture a été évoquée dans le débat public autour des licenciements économiques (voir par exemple C.E. Triomphe (Les Echos du 24 avril 2001), ou les propositions d'ATTAC contre les "licenciements de convenance boursière" (<http://www.attac.org/fra/asso/doc/doc58.htm>)).
10. L'inévitable objection porte sur la mobilité internationale des capitaux, qui condamnerait toute tentative nationale d'imposer au capital des coûts qu'il n'aurait pas à supporter ailleurs. Cette objection ne fait que souligner la nécessité d'aborder cette refonte institutionnelle à l'échelle européenne, et de réguler politiquement la circulation des capitaux.
11. C'est pourquoi la critique de Christophe Ramaux (*Le Bel avenir du contrat de travail*, Syros 2000) à ces propositions me semble infondée: il craint que les dispositifs évoqués n'entérinent une "naturalisation" des exigences de flexibilité externe des entreprises, sans remettre en cause les politiques de précarisation de la main-d'oeuvre. Il me semble au contraire que le renforcement des positions des salariés permettrait une contestation efficace de ces politiques, plus efficace en tout cas qu'une législation (comme celle actuellement soit disant en vigueur sur les CDD) inappliquée faute de capacité de pression des salariés concernés.
12. On renvoie ici à la contribution essentielle de Diane Elson ("The socialization of markets", *New Left Review*, n° 172, Nov. Dec. 1988,) que l'éclosion de la 3e révolution technologique et d'Internet n'a fait que rendre plus actuelle.