

## Sécurité sociale professionnelle : que choisir ?

Michel Husson

*Politique, revue européenne de débat*

La montée de la précarité, des licenciements plus ou moins « boursiers », ainsi que l'enlisement dans le chômage, ont fait émerger une série de projets que l'on peut regrouper sous le terme générique de « sécurité sociale professionnelle ». Cet article en propose 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.

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 dispositif juridique (facultatif) des « groupements d'entreprises », à la portée limitée. Cette réflexion a été ensuite 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 cherchent 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 Etat. 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'Etat, 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 bénéficieront 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'introduisent pas de changement de nature dans leur statut, ni dans celui des salariés.

Dans sa note de la Fondation Jean Jaurès, Elisabeth Guigou donne des indications plus précises avec la notion de « Garantie Personnalisede 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'Etat, 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 statut 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 au 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'Etat 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 « subsidiarité » 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/O30.htm>

Sarkozy N., « Retrouvons le plein-emploi grâce à la Sécurité sociale professionnelle », *La Tribune*, 12 décembre 2006. <http://hussonet.free.fr/35h.htm>

Supiot 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.

## Pour une garantie de revenu et la continuité des droits Plate-forme revendicative des associations de chômeurs et de précaires

Face à la persistance depuis trois décennies d'un chômage de masse et au développement de la précarité de l'emploi, il est nécessaire de refonder la protection sociale et les droits des personnes sans emploi ou alternant emploi et chômage.

Le chômage est un choix de société et un outil majeur du patronat et du pouvoir pour faire pression à la baisse sur les salaires, casser les acquis sociaux. C'est pourquoi le chômage est de plus en plus mal indemnisé : moins de la moitié des demandeurs d'emploi recensés sont actuellement indemnisés, pour des durées de plus en plus courtes. Ils sont soumis au harcèlement du service de l'emploi et de l'UNEDIC pour accepter n'importe quel emploi à n'importe quelles conditions. Face à cette offensive principalement menée par le MEDEF, nous opposons le droit à un emploi bien payé et de qualité, le droit à une garantie de revenu, et l'instauration d'une continuité des droits pour tous et toutes.

Au fil des renégociations UNEDIC, l'indemnisation s'est dégradée, les conditions pour y accéder se sont durcies, alors que la déréglementation et la précarité se sont généralisées sur le marché de l'emploi : en 1979, il suffisait pour un salarié d'avoir cotisé 3 mois pour ouvrir droit à l'indemnisation ; aujourd'hui, à l'exception des intermittents du spectacle qui peuvent encore ouvrir des droits, eux aussi diminués, sur la base de 507 heures d'emploi, toutes les personnes ayant été employées moins de 6 mois dans les 22 derniers mois demeurent exclues de l'assurance-chômage. La convention UNEDIC 2006 et la réorganisation des filières ont entraîné l'amputation des droits de 187 000 personnes. Alors que l'activité à temps partiel se développe, les règles de cumul allocation/salaire se durcissent. Désormais ce cumul sera autorisé à condition de ne pas dépasser 110 heures d'emploi mensuel (au lieu de 136) pour une durée limitée à 15 mois (au lieu de 18). Les chômeurs saisonniers, parents pauvres de l'assurance-chômage, ne peuvent désormais bénéficier que de 3 périodes successives d'indemnisation. En 2005, pour la première fois, les allocations chômage n'ont pas été rehaussées.

Le régime d'indemnisation des intermittents du spectacle (annexes 8 et 10 de l'UNEDIC) a subi de graves atteintes, avec la suppression de la date anniversaire de recalcul des droits, la baisse de la durée d'indemnisation – 8 mois au lieu de 12 - et la « sanctuarisation » du régime -, presque plus aucune prise en compte des heures venant d'autres activités, attaques qui ont jeté dans la précarité des dizaines de milliers de personnes, dont une partie n'a pu avoir accès qu'à une allocation de fonds transitoire (AFT) dont on programme la disparition. La plate-forme commune, issue des propositions de la Coordination des Intermittents et Précaires et de la CGT, élaborée dans le comité de suivi à l'Assemblée nationale, et qui a donné lieu à une proposition de loi soutenue par plus de 470 parlementaires, n'est pas même examinée par le gouvernement et les signataires des accords à l'UNEDIC, alors qu'elle est réputée plus adaptée et plus vertueuse (incitation à la déclaration, plafonnement des allocations versées en fonction des salaires perçus).

En matière de formation, l'allocation de formation-reclassement (AFR) créée en 1988 permettait aux chômeurs indemnisés de continuer à percevoir leurs allocations tout en suivant une formation d'une durée minimale de 40 heures et maximale de 3 ans. Réduite en 1997, l'AFR a été supprimée en 2001 avec la

mise en place du Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE). Une prise en charge des frais de formation n'est maintenant possible qu'à condition que la formation soit homologuée par l'Assedic (formations courtes et sur les métiers « en tension »).

Aujourd'hui, plus de 6 millions de personnes dépendent des minima sociaux (3,3 millions d'allocataires et leurs ayants-droits). Alors que les fraudes aux minima sociaux ne concernent que 0,00014 % des allocataires et que 42,8 % des dossiers RMI supportent déjà des contrôles rigoureux, la réforme en cours de ces minima a pour principales dispositions la mise en place d'amendes allant jusqu'à 4 500 euros, la création d'une Allocation Unique d'Insertion qui regrouperait le RMI, l'API (allocation de parent isolé) et l'ASS (allocation spécifique de solidarité), dont la finalité selon le gouvernement serait de « remettre l'activité au cœur de la politique sociale ». Alors qu'en 1990, un RMI mensuel équivalait à 67 SMIC horaires, en 2004 il n'équivaut plus qu'à 50 SMIC horaires !

La précarité comme le chômage sont déjà majoritairement féminins. La précarité de l'emploi a considérablement augmenté et est devenue la norme pour les jeunes générations : 80% des embauches se font en CDD d'une durée moyenne d'un mois et demi. Le CNE créé en août 2005 et permettant le licenciement sans motif pendant 2 ans, c'est-à-dire le renoncement à toute revendication salariale et syndicale, a été une aubaine pour les petites entreprises (la plupart du temps en lieu et place de CDI ou de CDD) et reste accessible à toutes les entreprises de moins de 20 salariés (soit 6 millions de salariés). On dénombre 800 000 stage, pour la plupart non rémunérés et non considérés comme des contrats de travail, qui constituent autant d'emplois déguisés. Les fins de CDD et d'interim sont la principale cause d'entrée au chômage, devant les licenciements. Les entreprises qui pratiquent la flexibilité à tout va doivent payer pour les coûts sociaux engendrés.

Les organisations de chômeurs et de lutte contre le chômage, AC !, APEIS, MNCP, les associations de précaires, Génération Précaire et Stop Précarité, la Coordination des Intermittents et Précaires, le Collectif National pour les Droits des Femmes, Act-Up, considèrent avec intérêt les propositions de « nouveau statut du salarié » de l'Union Syndicale Solidaires, et de « sécurité sociale professionnelle » de la CGT. Elles réaffirment que tout système de protection contre les licenciements et de sécurité économique et sociale ne peut répondre aux défis de la période que s'il est ouvert à tous-tes, salariés potentiels, en poste ou non, chômeurs, primo-demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants. Personne ne doit rester sur le bord du chemin. Le système de protection que nous réclamons doit être universel pour répondre à la balkanisation actuelle du système d'assurance-chômage (allocations Assedic « capitalisées » par filières) et à la stigmatisation des allocataires du système d'assistance (minima sociaux). Nous refusons toute logique de « workfare » (retour contraint à un emploi) ou de « learnfare » (obligation d'accepter une formation au rabais). Le niveau de revenu garanti doit permettre de vivre décemment. Aussi les associations de chômeurs et de précaires exigent-elles l'ouverture rapide de négociations pour la refonte du système d'assurance chômage, devenu totalement inadapté aux enjeux actuels, et la création de droits nouveaux pour les chômeurs et l'ensemble des salariés autour des revendications suivantes :

- L'accès de tous les chômeurs et précaires (travailleurs en emploi discontinu, étudiants, stagiaires, en temps partiel imposé, allocataires de minima sociaux dont allocataires de l'AAH (allocation d'adulte handicapé), etc...), y compris les primo-demandeurs d'emploi, à un statut de vie sociale et professionnelle garantissant dans tous les cas (licenciement, fin de CDD ou de mission d'interim, démission...) le maintien d'un revenu individuel décent ayant pour référence le SMIC revalorisé et des droits sociaux afférents à ce statut (formation, points de retraite, progression de carrière...), et la possibilité de tout-e travailleur-se à temps partiel imposé de passer sur demande à temps plein. Ce statut de vie sociale et professionnelle devra être complété par la mise en œuvre d'un droit au logement et à la santé pour tous. Il devra permettre la libre gestion de son parcours de vie et n'être conditionné ni à des critères imposés d'employabilité ni à des démarches d'insertion forcée.
- La création d'un fonds national pour l'indemnisation et la formation, interprofessionnel et mutualisé, pour financer la mise en place du statut de vie sociale et professionnelle. Il doit être basé sur une nouvelle répartition de la richesse produite. Il sera abondé par une nouvelle forme de prélèvement social (majoré pour les entreprises qui précarisent) et par des versements de l'Etat (en partie alimentés par le redéploiement des fonds dédiés aux minima sociaux et aux aides aux entreprises). La gestion de ce fonds sera assurée par des élus des organisations syndicales, le patronat, et l'Etat, avec obligation de transparence et sous le contrôle des associations de chômeurs et de précaires, et de l'ensemble des premiers concernés.

Le 25 septembre 2006

Premiers signataires : AC !, ACT-UP, APEIS, Collectif National pour les Droits des Femmes, Coordination des Intermittents et Précaires, Génération Précaire, MNCP, Stop Précarité, Union Syndicale Solidaires.

Michel Husson  
Contre le chômage : les sept travaux d'Hercule  
*Propositions pour sortir du libéralisme*,  
Fondation Copernic, Syllepse 2006.

Contre le chômage, on n'a pas tout essayé. En réalité, on sait ce qu'il faudrait faire : modifier la répartition du revenu pour obtenir une croissance socialement utile fondée sur la satisfaction des besoins sociaux et utiliser les gains de productivité pour réduire le temps de travail et avancer vers une société du temps libre. La période de l'embellie (1997-2001) a montré qu'il existait des marges de manœuvre considérables que le social-libéralisme a refusé d'exploiter pleinement. Cette brève présentation a pour objet de présenter quelques axes de propositions, d'analyses et de débats en cours sur la lutte contre le chômage.

### 1. Croissance soutenable utile

De manière très schématique, le débat oppose les tenants de la croissance comme principal moyen de créer des emplois et ceux de la « décroissance », dont les arguments sont suffisamment connus pour ne pas les rappeler en détail. On se bornera à les discuter ici d'un double point de vue. Le premier concerne le lien emploi-croissance. Il est évident si l'on raisonne sur les fluctuations conjoncturelles : il y a création d'emplois en phase de reprise, et destruction (ou moindre création) en phase de récession et de ralentissement.

Mais cela conduit-il à des créations nettes d'emplois sur le moyen terme ? Pour répondre à cette question, on peut décomposer l'augmentation de l'emploi en trois termes : la croissance proprement dite, l'augmentation de la productivité horaire (qui réduit l'impact de la croissance) et la baisse de la durée du travail qui joue favorablement à l'emploi. Ce qui se passe à moyen terme est assez simple à résumer. Si l'on fait abstraction des fluctuations cycliques, la productivité horaire augmente à peu près aussi vite que le PIB : 4,6 % par an en moyenne entre 1962 et 1980 et autour de 2 % entre 1980 et 2004. Cela revient à dire que le volume de travail (le nombre d'heures total travaillées par an) reste à peu près constant sur long terme. Puisque la croissance s'accompagne tendanciellement de gains de productivité équivalents, l'effet sur l'emploi de la croissance « nette » (PIB - productivité horaire) est voisin de zéro, voire négatif. C'est donc la réduction du temps de travail (RTT) qui permet de créer durablement des emplois : de l'ordre de 0,6 % par an entre 1960 et 1980 et 0,5 % entre 1980 et 2004. Cela signifie que depuis deux décennies, la réduction du temps de travail est l'unique moteur des créations d'emplois.

En sens inverse, une bonne partie des critiques de la croissance oublient que l'augmentation du PIB ne signifie pas forcément une croissance productiviste, autrement dit une augmentation sans fin de la production de biens matériels. Une partie croissante du PIB est composée de services et incorpore les services non marchands valorisés de manière conventionnelle. Le PIB augmente chaque fois qu'est créé un emploi public dans la santé ou l'éducation. C'est pourquoi on ne peut pas se prononcer « pour » ou « contre » la croissance sans y aller voir de plus près, en se demandant quels biens et services recouvrent cette croissance.

Cette brève discussion conduit à proposer la notion de *croissance soutenable utile*. Ce mode de développement de l'économie devrait être fondé sur la satisfaction des besoins sociaux les plus urgents : santé, logement, éducation, transports collectifs, crèches et accueil des personnes âgées, etc. Il s'agirait donc d'une croissance du PIB, mais que l'on est en droit de qualifier de socialement

utile. Comme il est de toute façon illusoire de tabler sur une croissance forcenée pour créer des emplois, cette croissance doit être « régulière » et « raisonnable » : régulière, parce qu'elle serait fondée sur des règles sociales de progression des dépenses sociales et des salaires ; raisonnable en ce sens qu'elle n'aurait pas besoin de sombrer dans les travers de l'hyper-productivisme. Un des moyens d'orienter l'économie en ce sens est d'ouvrir un large débat sur les priorités sociales qui permettraient de « pré-affecter » une partie croissante des revenus vers ces consommations socialement utiles. C'est entre parenthèses un des points faibles des projets d'allocation universelle qui conduisent à une extension du domaine de la marchandise alors qu'il s'agit plutôt de le réduire pour aller vers une « démarchandisation » de la satisfaction des besoins sociaux prioritaires.

Cette croissance raisonnable peut être considérée comme « soutenable ». Il ne s'agit pas là d'un vœu pieux mais d'une analyse des grandes tendances de la demande sociale ; depuis plusieurs années, elle se déplace vers une demande de services et en grande partie de services collectifs. Or, il se trouve - c'est un constat empirique et non une loi universelle - que ces services sont en moyenne moins coûteux en énergie et que leur contenu en emplois est supérieur à la moyenne. Ce dernier point est à souligner, parce que c'est un élément essentiel des difficultés actuelles du capitalisme : il est de moins en moins à même de répondre à ce type de besoins auxquels sont associés de moindres gains de productivité (et donc de perspectives de profit). Il réagit à cet écart croissant par une forme de déni, qui consiste à refuser de satisfaire les besoins qui ne sont pas adéquats à ses exigences de rentabilité toujours plus élevées. Mieux vaut pour lui ne pas y répondre que de le faire « à perte ». Ou alors, il n'accepte de la faire qu'à la condition d'une baisse drastique du coût salarial qui compense ces faibles gains de productivité. Le taux de chômage n'est donc pas un mal absolu, mais un moyen de réguler la répartition des revenus au détriment des salariés. La proposition d'une croissance soutenable utile revient à renverser cette priorité.

### 2. Réduction du temps de travail

La RTT a mauvaise presse, compte tenu de l'expérience du passage aux 35 heures. Mais il faut absolument séparer le projet et ses modalités d'application. Si les 35 heures ont créé moins d'emplois que prévu, et si elles ont conduit à dégrader la situation des salariés, c'est parce que leur mise en œuvre a laissé de côté le principe essentiel d'embauches proportionnelles. Il n'y a eu en effet que 2 ou 3 % de créations d'emplois pour une baisse moyenne du temps de travail d'environ 7 %, compte tenu de son champ d'application. Cette réalité ne doit pas conduire à « jeter le bébé avec l'eau du bain » et considérer que la réduction du temps de travail ne saurait avoir d'autres résultats que les 35 heures réellement existantes. C'est l'occasion de souligner qu'il n'existe aucune revendication « pure » et que les néo-libéraux consacrent beaucoup de leur activité à récupérer et dévoyer les aspirations sociales. Qu'il s'agisse de la sécurité sociale professionnelle, du revenu garanti ou de la RTT, les projets de transformation sociale s'opposent à chaque fois à leur caricature ou à leur récupération.

De l'expérience des 35 heures, on peut tirer plusieurs enseignements « pour la prochaine fois ». Tout d'abord, et c'est une mesure d'urgence, il faut étendre immédiatement la nouvelle durée légale à l'ensemble du salariat. Aujourd'hui il existe de fait un début de dilution de la notion même de durée légale, en particulier parce qu'elle diffère selon la taille de l'entreprise. Cette proposition concerne aussi les femmes : la RTT n'a pas permis de faire diminuer significativement le temps partiel et l'occasion a été manquée d'aller vers une égalisation des conditions de temps de travail entre femmes et hommes.

La durée légale est au fond celle à partir de laquelle on doit payer des heures supplémentaires. Or, on a réduit le coût de ces heures supplémentaires en même temps qu'on élargissait leur contingent annuel. Pour que la RTT dégage son potentiel de créations d'emplois, il faut au contraire durcir ces conditions de recours aux heures supplémentaires, faute de quoi la réduction de la durée légale ne conduira pas à une réduction de la durée effective. Mais la condition la plus importante est celle d'embauches proportionnelles : une réduction de 10 % du temps de travail doit conduire à 10 % de créations d'emplois. Tout déficit du côté de l'emploi équivaut très exactement à une intensification du travail, puisque les salariés doivent faire le même travail en un temps réduit.

L'analyse présentée ci-dessus montre que la réduction du temps de travail est le levier principal de créations d'emplois, si elle est assortie des modalités appropriées. Il faut donc refonder le projet de RTT en s'appuyant sur l'exigence immédiate de réunification de la durée légale à 35 heures pour tout le monde. La mobilisation sur ce point doit permettre de redéfinir un objectif de reprise du processus de réduction du temps de travail, pour aller vers les 32 heures, voire les 30 heures. On peut signaler que la réduction du temps de travail n'est pas linéaire et que le potentiel d'emplois est plus élevé quand on passe de 36 à 32 heures que de 39 à 35 heures. On réduit en effet le temps de travail individuel dans une proportion qui est de 4/36ème au lieu de 4/39ème. Dans le premier cas, on a donc un potentiel de création d'emplois dans un rapport 36/32, soit 12,5 % contre 11,4 % pour le passage de 39 à 35 heures. Appliqué à 24 millions d'emplois, ces 12,5 % équivalent à 3 millions d'emplois : c'est considérable.

### 3. Répartition des revenus

Tout programme alternatif ciblé sur le recul du chômage doit faire bouger la répartition des revenus. Il y a là une loi d'airain cohérente avec l'analyse du chômage qui en fait le sous-produit de la captation des gains de productivité par les détenteurs de revenus financiers. La baisse de la part des salaires dans le revenu national a eu comme exacte contrepartie l'augmentation de la part des « rentiers ». Mais elle a signifié aussi que les gains de productivité n'ont pas été redistribués aux salariés, ni sous forme de salaire ni par le biais de la réduction du temps de travail. La montée du chômage est donc l'envers de la progression des revenus financiers. Si on accepte cette analyse, on en conclut logiquement que le recul du chômage peut et doit se fonder sur une décroissance des revenus financiers. Tout projet anti-chômage qui prétendrait atteindre cet objectif sans toucher aux revenus financiers serait donc parfaitement illusoire.

Comment arriver à cette modification du partage des revenus ? Il faut prendre les revenus financiers en tenaille, en les rognant par les deux bouts : d'un côté, par une augmentation des salaires qui est après tout la forme la plus efficace de « taxation des revenus financiers » et, de l'autre côté, par un prélèvement fiscal direct sur les revenus financiers. Les décisions politiques centrales sur les minima sociaux, le Smic et la fiscalité peuvent s'articuler avec la mobilisation des salariés. On peut introduire ici deux idées. La première est bien établie : dès que le taux de chômage se met à baisser un tant soit peu, les salariés se trouvent en meilleure position pour obtenir une augmentation des salaires. Une RTT réellement créatrice d'emplois peut jouer ici un rôle d'amorçage et de renforcement du processus en déplaçant encore plus nettement curseur en faveur des salariés.

Mais il existe un autre mécanisme que l'on pourrait appeler l'effet boomerang de la mondialisation. Lors des

précédentes expériences de transformation salariale, le patronat répondait habituellement par une augmentation des prix, de manière à conserver leur taux de profit et à réduire l'impact des hausses de salaire nominal sur le pouvoir d'achat des salariés. Le déficit extérieur se creusait et forçait à la dévaluation et à l'austérité. Or, cette réponse n'est plus possible, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y en aura pas d'autres. La mondialisation se caractérise en effet par la formation de prix mondiaux sur lesquels il faut s'ajuster, et l'euro rend impossible une adaptation par les taux de change. Dans ces conditions, les patrons seraient pris en tenailles d'une autre manière, entre la pression salariale et la pression concurrentielle du marché mondial. Le seul moyen de conserver les parts de marché et le taux de profit d'entreprise serait dans ces conditions de réduire les revenus financiers. C'est l'aspect positif de cette configuration, qui comporte un aspect négatif, puisque les entreprises seraient poussées à des mesures de rétorsion encore plus radicales, sur lesquelles on reviendra plus loin.

Du point de vue du salaire, la revendication unifiante est assez claire : elle consiste à augmenter significativement le Smic, pour le porter à 1500 euros. Cet objectif doit être combiné avec une revendication concernant les minima sociaux, ne serait-ce que parce que le recul du chômage ne pourra être suffisamment rapide pour résorber immédiatement la misère qu'il engendre. Plusieurs secteurs du mouvement social proposent que les minima sociaux soient portés au même niveau que le Smic.

Cette position se heurte cependant à une objection immédiate : un nombre important de salariés payés au Smic choisiront de ne pas travailler alors qu'ils seraient en mesure de la faire. Cette objection doit être traitée, à moins de postuler la génération spontanée d'un « homme nouveau ». La réponse qui y est généralement apportée consiste à dire que les patrons seront obligés d'offrir des salaires supérieurs au Smic. Mais c'est reconnaître qu'il existera de fait un différentiel. La question se déplace alors vers le point de savoir si ce différentiel doit être ou non institutionnalisé. Il nous semble que la réponse doit être positive pour une raison décisive, qui est la nécessité d'assurer une indexation des minima sociaux sur le Smic garantissant la progression en phase des uns et des autres. On débouche alors sur le système suivant :

- le Smic est porté à 1500 euros, puis indexé sur la progression moyenne de la productivité du travail par tête : on pèse de cette manière sur la répartition des revenus à un moment donné, mais aussi sur sa règle de progression. L'indexation du Smic sur la productivité est une mesure que peuvent prendre les pouvoirs publics et qui, par contagion, va pousser à l'établissement d'une norme de progression de l'ensemble des salaires. Cela revient à raisonner sur un schéma en deux temps : on commence par augmenter la part salariale jusqu'à un niveau jugé acceptable, puis on dit qu'elle doit se maintenir à ce niveau.
- les minima sociaux sont unifiés, portés à 1200 euros (soit 80 % du Smic) et indexés sur sa progression, donc sur la productivité. On introduit ainsi une norme sociale définie à un moment donné et incluant un mécanisme d'évolution.

### 4. Financement de la Sécurité sociale

Le débat recouvre en réalité deux questions qui sont en général insuffisamment distinguées. La première est celle des modalités de prélèvement : quelle assiette et quel degré de fiscalisation ? La seconde est celle des règles de progression des dépenses sociales et se pose en partie indépendamment des réponses apportées à la première : faut-il geler la part publique dans le PIB ou l'autoriser à augmenter parallèlement aux besoins (dépenses de santé et retraites) ? Le schéma proposé ici conduit à distinguer la phase de rattrapage de la

part des salaires et celle où la part salariale est maintenue à un « bon » niveau par la nouvelle norme salariale.

Dans la première phase, le rattrapage de la part salariale signifie que la masse salariale croît plus vite que le PIB. A l'intérieur de cette masse salariale, les cotisations représentent, à législation inchangée, une part constante. Par conséquent les ressources de la Sécurité sociale augmentent elles aussi plus vite que le PIB, et cette augmentation plus rapide permet de couvrir la progression des dépenses sociales supérieures à celles du PIB. Cela n'empêche pas de modifier les modalités de prélèvement au cours de cette phase mais ce serait alors pour d'autres raisons que la nécessité d'accroître les ressources.

A partir du moment où la part salariale atteint son niveau de long terme, la masse salariale augmente à la même vitesse que le PIB. Il faut alors qu'à l'intérieur de la masse salariale, le salaire socialisé (cotisations sociales) augmente plus vite que le salaire direct. Le moyen le plus simple et le plus transparent consiste à faire augmenter les taux de cotisations de manière à effectuer ce redéploiement. En effet, l'argument selon lequel la valeur ajoutée serait une assiette plus « sûre » disparaît, puisque la masse salariale augmente dorénavant à la même vitesse que la valeur ajoutée. Pour fixer les idées, cela veut dire qu'une progression annuelle de la productivité de 2% serait ventilée en une augmentation du salaire direct de 1,5%, le reste étant « basculé » vers la couverture de la croissance des dépenses sociales plus rapide que celle du PIB.

## 5. Viabilité économique

La principale des objections « économiques » à un tel programme porte sur la viabilité économique d'une telle modification proposée dans la répartition du revenu. Est-ce qu'elle permet, à la fois, de couvrir l'augmentation des salaires et des minima sociaux, de réduire le temps de travail et de financer les besoins croissants de la protection sociale ? Pour répondre à cette question, il faut en premier lieu évaluer l'enveloppe d'un tel programme, ce qui pose deux grands problèmes de méthode. Le premier est que le coût des mesures ne s'additionne pas, parce qu'elles peuvent s'« autofinancer » en partie. Imaginons par exemple que le chômage soit aboli par un important volume de créations d'emplois. Ces dernières ont un « coût » : s'il s'agit par exemple des embauches proportionnelles en cas de réduction du temps de travail, la masse salariale se voit augmentée. Mais on économise ce que coûte actuellement le chômage (sans même parler, évidemment, de ses ravages « non monétaires »). En 2003, les dépenses pour l'emploi représentaient 74 milliards d'euros (5% du PIB) et se répartissaient ainsi : 48 milliards de dépenses pour l'emploi (indemnisation et formation professionnelle) et 26 milliards d'allègements de cotisations et d'aides diverses à l'emploi. Si on en déduit le financement de la formation professionnelle (13 milliards d'euros qu'il s'agirait de mieux utiliser, pas de réduire), cela laisse 61 milliards d'euros, soit l'équivalent d'environ 3,5 millions de salaires moyens ! Le recyclage de ces dépenses permettrait d'accompagner la mise en place des mesures proposées ici et en particulier les coûts afférents à la création d'un nouveau statut du salarié.

La seconde question de méthode concerne la ventilation public/privé. Les nouvelles ressources et dépenses détaillées ici vont trouver leur source ou leur point d'application dans l'un ou l'autre de ces secteurs. Les évaluations portent sur l'ensemble et ne traitent pas dans le détail des transferts à réaliser entre privé et public. Sur ces deux questions, il faudrait en réalité disposer d'un modèle de simulation bouclé permettant de prendre en compte plus précisément les interactions entre les

différentes mesures (par exemple toute création d'emploi procure des recettes supplémentaires à la Sécurité sociale) et l'organisation des transferts entre sphères publique et privée. Cependant, les estimations avancées donnent des ordres de grandeur raisonnables, qui représentent plutôt le haut de la fourchette, par sous-estimation des enchaînements positifs.

### Le « coût » de la transformation sociale

1) augmentation des minima sociaux : 28 milliards d'euros.  
Il y a actuellement environ 3,5 millions d'allocataires des minima sociaux. Le coût total des minima sociaux peut être évalué à 19 M€ (milliards d'euros), dont 5 pour le RMI. Leur ventilation permet d'évaluer à 28 M€ le relèvement à 1200 € par mois de ces minima, catégorie par catégorie.

2) revalorisation des salaires à temps partiel : 15 milliards d'euros.  
L'Insee évalue à 4,1 millions (dont 3,4 millions de femmes) le nombre de personnes travaillant à temps partiel. On connaît décile par décile la ventilation de cette population. On calcule le coût d'une augmentation de salaire et/ou d'allocations complémentaires portant le revenu aux 3/4 du Smic revendiqué de 1500 € par mois, soit 13500 € par an, le reste étant couvert par la résorption de la précarité. Cela représente 15 M €.

3) indemnisation des chômeurs : 8 milliards d'euros.  
On laisse de côté l'ASS (Allocation de solidarité spécifique) déjà traitée parmi les minima sociaux. Restent donc 2,1 millions de personnes selon l'Anpe. Les données de l'Unedic font apparaître un total d'allocations versées de 25 M€. Le passage à une indemnisation minimale de 1200 € par mois conduit à des dépenses supplémentaires de 8 M€.

4) revalorisation du Smic : 4 milliards d'euros.  
On procède comme pour les salaires à temps partiel en utilisant les données de l'Insee. Seul le premier décile est ici concerné.

5) revalorisation générale des salaires : 60 milliards d'euros.  
On réalise une augmentation générale de tous les salaires équivalant à 250 € par mois, soit 3000 € par an. Compte tenu des plafonnements (à 4 fois le Smic), elle concerne environ 20 millions de salariés, soit un total de 60 M€.

6) salaires des emplois créés par la RTT : 120 milliards d'euros.  
Avec embauches proportionnelles, la RTT conduirait à une augmentation de 12,5% de l'emploi et donc des salaires. Le coût total de la mesure est calculé en appliquant cette progression à la masse salariale obtenue elle-même comme 60% du PIB.

Le coût total des mesures conduit alors au bilan résumé suivant (en milliards d'euros) :

Augmentation des minima sociaux	28
Revalorisation des salaires à temps partiel	15
Revalorisation des indemnités de chômage	08
Revalorisation du Smic	04
Revalorisation générale des salaires	60
Total revenus	115
Salaires des emplois créés par la RTT	120
Total revenus + milliards d'euros	235

Les évaluations réalisées (voir encadré) permettent de repérer les poches de pauvreté considérables où se retrouvent les allocataires de minima sociaux et une bonne partie des salariées à temps partiel. La revalorisation nécessaire est à peu près du même ordre de grandeur que celle qui est proposée pour les salaires.

Ces calculs conduisent à des sommes qui peuvent sembler considérables. Il faut donc les mettre en regard des marges de manœuvre disponibles. Celles-ci sont la somme de deux éléments : la progression « normale » de la productivité, et le déplacement de la part salariale qui peut lui-même être traduit en « équivalent-productivité ». Ainsi, le passage en cinq ans d'une part des salaires de 60 à 69% équivalait, du point de vue du revenu disponible pour les salariés, à une

progression annuelle de 2,8 % de la productivité. Du côté de l'utilisation de ces marges de manœuvre, la réduction du temps de travail avec maintien du salaire conduit à une augmentation proportionnelle du salaire horaire qui implique une allocation des gains de productivité.

Tableau 1  
Les marges de manœuvre et leur utilisation

Marges de manœuvre	Utilisation des marges de manœuvre	
	% par an	sur 5 ans
productivité	2,0 %	11 %
part des salaires	2,8 %	15 %
Total	4,8 %	26 %

\* salaires correspondant aux emplois créés par la RTT

Au total, un bilan très résumé pourrait s'établir conformément au tableau 1. Cette présentation doit évidemment être prise à titre d'illustration. Mais elle permet de dégager quelques résultats qualitatifs importants :

- avec un tel schéma, la durée du travail baisse de 13 % sur 5 ans et arrive à environ 32 heures.
- les salaires directs augmentent de 13 %. On a vu que cette progression de la masse salariale induit, même à taux de cotisation constant (on n'aborde pas ici la question d'une modification du financement de la Sécurité sociale) une augmentation équivalente des budgets sociaux qui permet de couvrir les besoins de financement de la sécurité sociale. On peut envisager une augmentation égale pour tous qui s'annulerait progressivement au voisinage d'un seuil de revenu égal à trois fois le SMIC. Elle serait alors de l'ordre de 300 euros par mois.
- le rattrapage de la situation générale rend nécessaire une forte modification de la part des salaires.
- la progression des salaires, le financement de la Sécu et la RTT sont les utilisations alternatives de ces marges de manœuvre. Des choix collectifs sont nécessaires afin de définir les priorités. Du point de vue de l'emploi, la ventilation optimale est celle qui consacre à la RTT et aux embauches correspondantes la quasi-intégralité du déplacement de la part des salaires, tandis que la progression de la productivité couvre la celle des salaires.
- la tension qui existe entre ces différents éléments doit être gérée autour de quelques propositions complémentaires, comme un reprofilage des progressions salariales visant à réduire l'éventail des salaires ; une RTT qui crée réellement des emplois en procurant du temps libre et en jugulant l'intensification du travail et un arbitrage permanent entre salaires directs et garanties sociales (santé et retraites).

## 6. Compétitivité

L'objection est classique : si la compétitivité est mise à mal, on finirait par détruire des emplois au lieu d'en créer. Mais toute l'argumentation néo-libérale repose sur une double imposture. La première est que le blocage salarial n'a pas été utilisé pour augmenter la compétitivité en baissant les prix. Si tel avait été le cas, la part des salaires serait restée constante. En réalité elle a baissé et a permis l'augmentation des revenus financiers. Or, ceux-ci font partie des coûts et donc des prix, alors que les économistes libéraux cherchent à faire croire que les coûts salariaux sont les seuls à prendre en considération. On peut donc augmenter ou baisser les prix en augmentant ou baissant les revenus financiers. La politique proposée ici repose sur un transfert des revenus financiers vers les budgets sociaux et les salaires. Il n'implique en tant que tel aucune hausse des prix, ni de recul de l'investissement, si les entreprises versent moins de dividendes. Il s'agit

simplement de substituer des salaires aux revenus financiers, ce qui garantit la « neutralité » de l'augmentation de la part des salaires.

Cette argumentation n'implique pas une référence aveugle à la sacro-sainte compétitivité. Il ne s'agit pas de s'inscrire dans une course à la compétitivité dans le cadre de la mondialisation et de reprendre à notre compte la priorité actuelle à l'ouverture sur le marché mondial. Les revenus salariaux ainsi augmentés permettront au contraire une meilleure satisfaction des besoins sociaux, des créations d'emplois supplémentaires, et le recentrage sur le marché intérieur.

## 7. Viabilité politique

Ce programme est cohérent et économiquement viable. Cohérent parce qu'il fait le lien entre l'analyse du chômage - c'est la contrepartie de la captation par les rentiers des gains de productivité - et les remèdes proposés qui consistent à récupérer les revenus financiers au profit des créations d'emplois. Il est viable, parce que les revenus financiers sont économiquement stériles (ils ne s'investissent pas) et socialement nuisibles puisqu'ils engendrent inégalités, précarité et misère.

Mais cela ne suffit évidemment pas. Toute tentative d'enclencher cette redistribution des richesses s'opposerait à la résistance forcenée des possédants, qui ne manqueraient d'ailleurs pas d'invoquer les « lois de l'économie » pour défendre leurs privilèges. Et la mondialisation permet au capital d'exercer une énorme pression sur tout projet de transformation sociale. Il faut donc mettre en place des outils de contrôle : utiliser les aides publiques comme moyen de réorienter les choix des entreprises ; restaurer le contrôle des capitaux, et instituer une autorisation sur toute opération d'investissement international ou de délocalisation. Il faut que la menace d'expropriation pèse sur toute entreprise ou groupe qui s'engagerait dans des opérations de sabotage économique.

La partie difficile de toute démarche programmatique n'est donc pas tellement l'énoncé des mesures à prendre, mais la définition des politiques permettant de neutraliser les comportements d'obstruction, de rétorsion, voire de sabotage auquel un projet de transformation sociale aurait à faire face. Il est illusoire en effet de penser que l'on pourrait y échapper en trouvant des modalités habiles d'atteindre le but recherché. On peut imaginer les moyens les plus sophistiqués et détournés d'augmenter les salaires et les dépenses sociales, mais le patronat sait compter : il s'opposera par exemple à toute augmentation des cotisations sociales, que celle-ci passe par une hausse des taux ou par un élargissement de l'assiette. Il n'y a au fond qu'un seul moyen d'éviter le face-à-face, c'est de renoncer au changement.

Un projet de transformation sociale implique forcément d'anticiper les affrontements inévitables avec les bénéficiaires de l'ordre existant, qui s'en feront les défenseurs acharnés. Dans ce bras de fer, le rapport de force dépend du soutien majoritaire à des mesures qui devraient changer, tout de suite et très concrètement, les conditions de vie de la très grande majorité de la population. C'est pourquoi il faut soigneusement calibrer le radicalisme de tout projet, de manière à assurer le degré de mobilisation sociale nécessaire à sa viabilité réelle.