

Sécurité sociale professionnelle Ennemis, faux amis et enjeux

Toutes les forces syndicales et politiques se confrontent aujourd'hui autour de la notion de sécurité professionnelle. Comment se repérer dans ce dédale ?

La CGT a mis le débat sur la place publique, avec les notions de « statut du travail salarié » et de « sécurité sociale professionnelle ». Le PCF (« sécurité-emploi-formation »), le PS et tous les syndicats y réfléchissent. La droite tente de récupérer la mise. Sarkozy, qui essaie de détourner des thèmes de gauche, a signé un article (la Tribune du 12 décembre) : « Retrouvons le plein-emploi grâce à la sécurité sociale professionnelle », le jour où Jean-Louis Borloo mettait sur orbite son « contrat de transition professionnel »¹ pour les licenciés. Ce débat est devenu politique. Tout le mouvement ouvrier est concerné. Cette confrontation est alimentée par des travaux de recherche inaugurés il y a dix ans par le rapport Boissonnat (« Le travail dans vingt ans »), ou celui du juriste Alain Supiot (1999). Dans « Au-delà de l'emploi », ce dernier défend l'idée d'un « état professionnel » (pas forcément salarié) et de « droits de tirages sociaux » (pour l'emploi, la formation, la reconversion, le congé parental, etc.). Alain Supiot a inspiré la réflexion de la CGT. Ces approches ont pour point commun de déconnecter le revenu de l'emploi proprement dit, et de laisser de côté la centralité de la situation de salarié (aujourd'hui marquée par la subordination dans le cadre du contrat de travail). Dans un contexte de bouleversement réel des rapports de travail, des projets de droite comme des idées progressistes occupent le débat public. Il reste donc à clarifier des principes fondamentaux au milieu de cette cohue d'idées. Si ce débat prend corps, c'est d'abord parce qu'il s'enracine dans une insécurité sociale grandissante du monde du travail, sous l'effet de l'agressivité capitaliste. Les sociologues Stéphane Beaud et Michel Pialoux expliquent que, pour pouvoir « renouer avec l'idéologie de gauche, l'urgence est de réassurer les classes populaires ».¹ La peur permanente est évidemment celle de perdre son emploi et ses revenus. Mais c'est aussi la peur dans le rapport de travail lui-même, bouleversé.

Protection des chômeurs

Une controverse existe cependant sur la mesure des changements. La concurrence sur le marché du travail tend à se mondialiser, sans barrière. Mais il ne faut pas trop exagérer les chiffres réels des délocalisations, ni le taux d'emploi précaire. Christophe Ramaux, économiste, critique une idéologie de l'instabilité perpétuelle, qui arrange les libéraux, car il faudrait s'y adapter, avec un accompagnement du mouvement (un « donnant, donnant »), ou mourir. Cette focalisation sur les salariés mobiles peut aboutir à privilégier des droits individuels en oubliant comment le rapport de force collectif s'est construit autour des grandes entreprises. Pour autant, le quasi-esclavage des sous-traitants et de leurs salariés face aux groupes dominants, avec des travailleurs (étrangers) vivant en caravane aux côtés de salariés titularisés sur des sites industriels, entre autres, existe bel et bien et accroît le sentiment d'un écart insupportable des droits. Il faut donc batailler contre la contractualisation-marchandisation du rapport de travail, aboutissant à l'individu « nu » (Robert Castel) ou sans droit, au contrat de gré à gré rêvé par le patronat. Le premier principe est de ne pas opposer les droits collectifs et individuels, ou de défendre les uns contre les autres, ce qui fait le jeu des libéraux. Il faut reconstruire une protection du droit de l'emploi, c'est-à-dire tendre vers un statut, un ordre public social, dont les garanties sont collectives, c'est-à-dire automatiques, mais dont les effets sont également individuels (salaire socialisé,

droits syndicaux, formation, etc.) et indépendamment de la fonction exercée à un moment donné, et de l'employeur précis. Comme le sont grosso modo les règles d'emploi dans la fonction publique. Laurence Parisot, présidente du Medef, ne s'y est d'ailleurs pas trompée en faisant la grimace devant le contrat expérimental de Borloo : « Il y a un modèle qui ne peut pas être le bon : celui de la fonction publique. » Deuxième principe : lutter pour une conception statutaire du droit d'emploi, c'est contester le pouvoir intouchable du patron, notamment en matière de licenciement. Il faut du culot à Sarkozy pour prétendre que le libre licenciement (appelé souplesse) aboutit à une « sécurité professionnelle » ! De même, Laurence Parisot affirme : « Le code actuel ne fait qu'ajouter des délais, une souffrance et des coûts dont on pourrait se passer. » Dans le monde ainsi décrit, l'emploi est plus que jamais une marchandise, achetée ou rejetée en fonction des profits espérés (« libérer les embauches », dit Sarkozy), et maintenue « employable » par le complexe désormais fusionné État-ANPE-Assedic (maisons de l'emploi). Lequel sous-traite ses missions à des placeurs privés. Le rapport Cahuc-Kramarz sur la « sécurité sociale professionnelle » prétend mieux aider les chômeurs, mais en dégageant les entreprises de toute responsabilité en matière de licenciement. Le modèle européen à copier serait la « flexisécurité » du Danemark, qui associe la liberté de licencier avec une forte (?) protection des chômeurs, raccourci qui est une imposture intellectuelle sur la réalité danoise.

Droit social

La bataille contre le licenciement, contre le pouvoir exorbitant de décider qui est employable et qui ne l'est plus, reste donc cruciale. Ce qui trace une vraie divergence avec certaines affirmations de la CGT, pour qui la « sécurité sociale professionnelle » remplacerait « l'interdiction des licenciements », mot d'ordre « inopérant, compte tenu du système économique dans lequel nous nous trouvons : restructurations permanentes, etc. », dit Maryse Dumas en 2001. Et d'ajouter : « Nous voulons combattre la notion même de licenciement ». Plus à gauche alors ? Il y a lieu d'en douter, car ces phrases ont été prononcées lors du conflit Danone, contre la tentative de coordonner les entreprises qui licencient, qui a mis le gouvernement Jospin en déséquilibre politique. En revanche, nous pouvons approuver l'exigence d'une sécurité sociale de l'emploi, qui, tout en contestant le pouvoir de licencier, exige dans tous les cas le maintien du contrat de travail pour tous, et donc le salaire, « à partir d'un système de financement mutualisé assis sur les cotisations des entreprises » (brochure de la CGT). À l'inverse des affirmations de Jean-Claude Le Duigou, pour qui « la rémunération ne serait plus à la charge de l'employeur ». Cela rejoint la notion d'extension de l'unité économique et sociale (entreprises différentes dépendant des mêmes employeurs) comme cadre d'obligations des reclassements. À quoi doit répondre l'extension du collectif des salariés, autour de nouvelles solidarités sur les lieux de travail, qui donne sens à cette démarche et constitue la base du rapport des forces. Troisième principe : refuser une flexibilité prétendument inévitable, et réaffirmer la nature inacceptable de la précarité. Le CDI doit rester la seule norme. L'annulation de toutes les mesures assouplissant le recours aux contrats précaires est une exigence immédiate. En conclusion, la sécurité sociale d'emploi pourrait devenir une branche supplémentaire du droit social, conquise sur le despotisme patronal et contestant sa légitimité.

Louis -Marie Barnier, Dominique Mezzi

1. Le contrat de transition professionnelle mettra le salarié entre les mains d'un groupement d'intérêt public, qui pourra le faire travailler dans des structures privées ou publiques. Le

salarié touchera environ 80% de son salaire, tandis que le groupement percevra ses allocations-chômage. Dispositif expérimental pour l'instant. 2. L'Humanité, 2003.