

Sortir du précarariat !

Le marché en clé de « sol » ? Le travail est-il définitivement une activité à risque ? La question n'est pas neuve, elle reste essentielle. Pour celles et ceux qui en vivent, soit l'écrasante majorité ; pour la façon dont la société envisage la construction de sécurité, individuelle et collective, de solidarité, du progrès partagé. En jeu, la multiplication des formes d'emploi précaire, du simple Cdd à ces autres avatars, plus sophistiqués, que sont le portage ou le basculement dans un statut d'« indépendant », n'ayant que les apparences de l'indépendance. Les employeurs voudraient que le travail – et avec lui les travailleurs – se moulent strictement dans les formes aléatoires et passagères de la concurrence, des révolutions technologiques, d'approches strictement comptables. Bref, du marché. Notre reportage dans l'univers des Ssii permet d'en prendre la mesure, d'en évaluer les dégâts.

Précaires et heureux ? Car, ainsi qu'en témoignent les participants de notre table ronde, le précarariat exerce ses ravages dans tous les secteurs professionnels, le public comme le privé. Son extension – ou non – se trouve au cœur des discussions ouvertes sur le marché du travail, au cœur de ses tensions internes. Entre une Laurence Parisot, qui persiste dans ses métaphores matrimoniales pour défendre l'idée d'une « *séparation à l'amiable* » et plaide pour l'extension du précarariat, et des organisations syndicales attachées à la pérennité de garanties collectives, le désaccord est clairement posé.

Pour les syndicalistes, le travail doit au contraire être valorisé pour ce qu'il est, la seule force authentiquement créatrice de richesses, une force dont il s'agit d'assurer l'entretien et l'expansion, en termes d'emploi, de formation, de recherche, de temps libre également. Loin de tout *statu quo*, cette approche conduit notamment la Cgt à proposer aux salariés la construction d'un statut du travail salarié et d'une sécurité sociale professionnelle. Pour, une bonne fois, sortir du précarariat.



PIERRE BESSARD/REA



SOMMAIRE

SSII ET CONTRAT DE MISSION
PAGES 19-21

REPÈRES
PAGE 22

SOLIDARITÉS À CONSTRUIRE
PAGE 23

SÉCURITÉ POUR QUOI ?
PAGES 24-25

TABLE RONDE
PAGES 26-29



Ssii Contrat de mission : aux confins de la « souplesse »...

Début 2004. Une pétition signée par trente mille informaticiens, sur les deux cent cinquante mille travaillant dans des sociétés de services informatiques, renvoie dans les tiroirs un projet du patronat du secteur, le Syntec⁽¹⁾. Son objectif : instaurer une nouvelle norme de contrat à la place du Cdi, le « *contrat de mission* », inspiré du « *contrat de chantier* » existant déjà pour certains salariés des sociétés d'ingénierie technique. C'est l'époque où le rapport Virville propose de mettre en place des « *contrats de projets* » dans l'ensemble des entreprises, au motif, également évoqué par le Syntec, qu'entre le Cdi et le Cdd, dont la durée légale ne

peut excéder dix-huit mois, il n'y a pas de moyen de gérer avec « souplesse » les effectifs et les emplois... Il s'agit donc de créer un contrat à durée « indéterminée », mais prenant fin une fois le travail défini par la « mission » terminé, ce qui permettrait d'embaucher un informaticien pour une prestation ponctuelle, y compris au-delà de dix-huit mois, sans avoir à lui créer un poste, à le former ou à le payer entre deux missions...

Dans ce fameux document confidentiel – révélé à l'automne 2003 par la fédération Cgt des sociétés d'études et qui fera l'unanimité syndicale contre lui –, le Syntec va plus loin. Il demande la levée des

L'idéal pour l'employeur serait d'embaucher ponctuellement, sans début ni fin, sans même créer un poste...

(1) Cf., par exemple, les forums du Mouvement pour une union nationale et collégiale des informaticiens (Munci) : <www.munci.org>.

Ssii Contrat de mission : aux confins de la « souplesse »...



PIERRE BESSARD/REA

A la fin d'une mission, le salarié est à la merci de sa hiérarchie, qui décidera s'il est compétent pour mener une nouvelle mission et lui offrira au mieux une formation courte pour s'y préparer.

... de la conjoncture, ce qui le fait revenir à des taux de croissance à un chiffre après des années d'euphorie, mais dont la bonne santé est assurée ? Les entreprises clientes auront toujours recours à ces salariés « externalisés » pour améliorer et renouveler leurs systèmes informatiques, même si elles savent désormais préciser leurs besoins, raccourcir les missions et faire jouer la concurrence. A l'issue de la mobilisation inédite de 2004, le syndicat Ugict-Cgt de Technip, entreprise autorisée à embaucher certains salariés sous contrats de projets, souligne à ce titre qu'« une société qui vend du savoir-faire ne saurait se composer de personnel précaire ». Aujourd'hui, le Syntec proclame d'ailleurs avec fierté que ses adhérents vendent « du travail intellectuel à haute valeur ajoutée » et comptent une majorité de salariés de niveau bac plus cinq minimum et 80 % de cadres. Il ne les traite pas moins comme des pions interchangeables. Les témoignages à visage découvert ne sont pas légion ⁽¹⁾, les recours aux prud'hommes non plus, mais un *turnover* structurel de 10 %, pouvant flirter avec les 20 % dans certaines entreprises, et une désaffection des jeunes informaticiens pour

protections pourtant fragiles contre les mutations autoritaires. Il affiche également sa volonté d'officialiser une pratique, déjà fréquente dans le secteur, consistant à inciter les salariés en « inter-contrat » (en attente d'une mission) à prendre, durant cette période, une partie de leurs Rtt, congés ou autres comptes épargne-temps. Pour clarifier si nécessaire la logique en œuvre, le Syntec, considérant le licenciement économique sur « critère de compétence professionnelle » plus « pragmatique » que « la suppression de poste », entend aussi instaurer une modalité de licenciement « pour inadaptation aux conditions du marché »... ! Les salariés se doivent-ils d'assumer seuls les risques d'un secteur dépendant certes

cette filière, malgré un chômage de 9 % dans la profession, attestent qu'il y a comme un bogue... Le Syntec lui-même le reconnaît en organisant régulièrement des campagnes auprès des jeunes pour rendre attractifs « les métiers du secteur ».

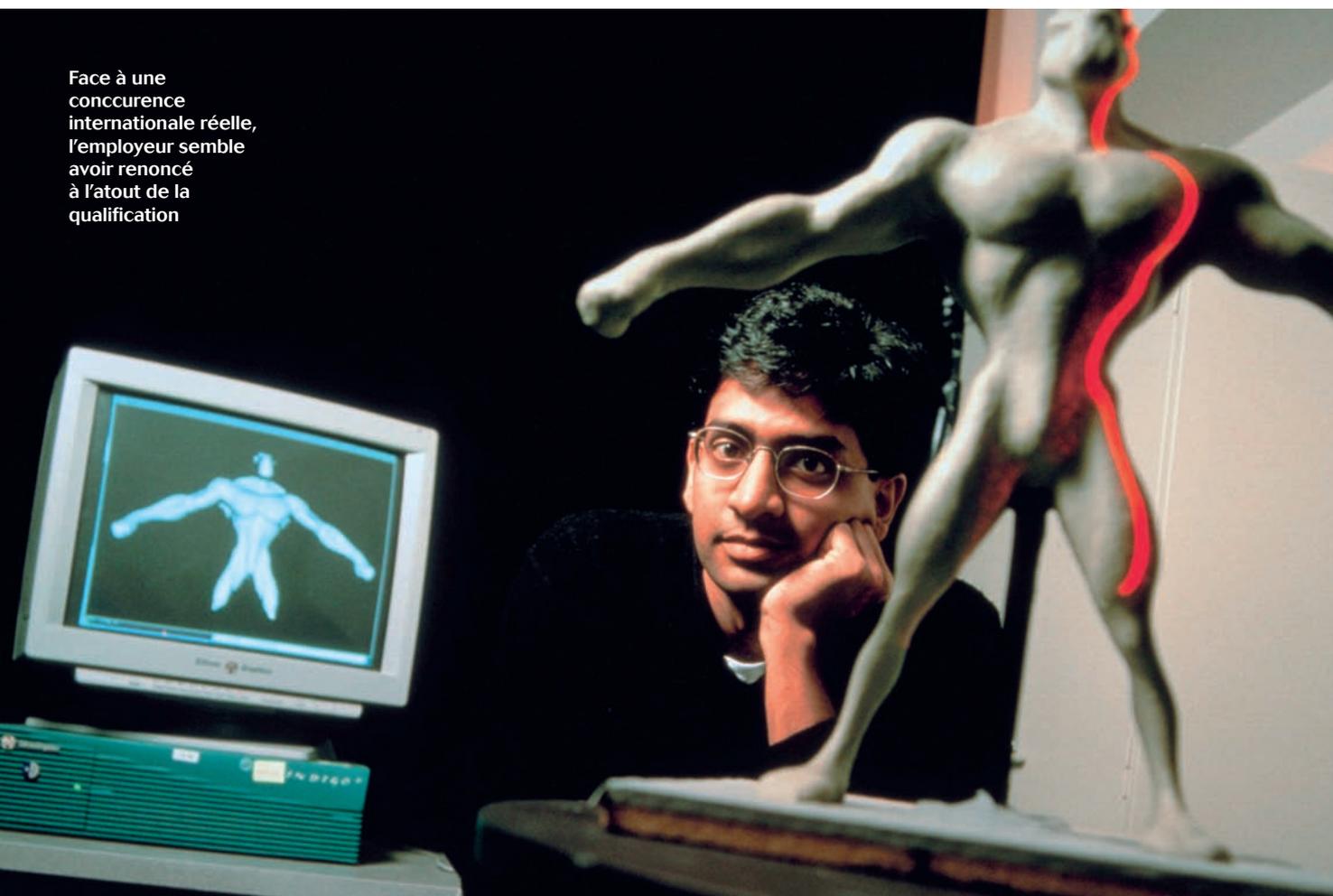
« Le Syntec ne jure que par les jeunes, témoigne tout de même Sabine Reynosa, de Sopra Group, et pour cause ! Ils sortent de formation et sont donc jugés opérationnels au moindre coût. Ils sont également considérés comme plus motivés, plus mobiles, plus disponibles, bref, plus « employables ». D'ailleurs, passé 32-35 ans, si on n'a pas réussi à s'orienter vers un poste de management, on est considéré comme un vieux, incapable de se former et de s'adapter. » Il faut dire que les conditions de travail sont souvent plutôt usantes : « Un prestataire en mission est censé ne pas compter son temps, alors que son entreprise facture le client en heures, précise Noël Lechat, responsable de la fédération Cgt des sociétés d'études. A la fin d'une mission, il est à la merci de sa hiérarchie, qui décidera s'il est compétent pour mener une nouvelle mission et lui offrira au mieux une formation courte pour s'y préparer. » Les salariés du secteur témoignent que, en fait, même dans le cadre de la convention collective, les entreprises disposent de nombreux moyens pour se séparer de personnes devenues indésirables : « Il suffit de confier à quelqu'un une mission pour laquelle il n'a pas le profil, ou qui exige de longs déplacements, voire un déménagement qui compromettrait sa vie de famille. Les licenciements pour refus de mission ou les démissions sont courants. »

Les entreprises du secteur refusent d'assumer les risques liés à leur activité

Dans tous les cas, le salarié est considéré comme « autonome » et responsable de son sort : à lui d'organiser son travail et de se maintenir au niveau des connaissances et des technologies nouvelles, quitte à y passer ses nuits et ses week-ends. A lui de gérer son déroulement de carrière, voire même de se trouver une mission qui légitime son emploi ! « Les intercontrats sont difficiles à vivre, ajoute Sabine. On peut vite être considéré comme un pestiféré ou un parasite, alors que ces périodes devraient être mises à profit, notamment, par des formations. Au lieu de cela, les salariés sont fragilisés, culpabilisés, beaucoup ne supportent pas cette pression. Pas étonnant que même les jeunes craquent, en particulier les jeunes femmes, qui désertent ces entreprises. »

Dans leur majorité, les entreprises du secteur ne semblent pas vraiment s'en inquiéter : elles s'accommodent d'une gestion à court terme et se comportent comme des agences de travail temporaire, refusant d'assumer les risques liés à leur activité et de garantir l'« employabilité » de leurs

Face à une concurrence internationale réelle, l'employeur semble avoir renoncé à l'atout de la qualification



ROBBIE MCCLARAN/SABA-REA

(2) Sur le site du Syntec Informatique – Chambre professionnelle des sociétés de services et d'ingénierie informatiques (Ssii) et des éditeurs de logiciels : <www.syntec-informatique.fr> : « Croissance et plein emploi en France, les entreprises du conseil, du logiciel, des services informatiques et du conseil en technologies s'engagent. »

(3) Pour consulter ce document et les commentaires de la Cgt des sociétés d'études : <www.soc-etudes.cgt.fr>.

salariés par des plans de formation dignes de ce nom. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pourtant désormais obligatoire, connaît pas ! Ainsi, elles continuent d'embaucher et même de créer des milliers d'emplois chaque année, sans pour autant s'interdire de licencier au moindre problème individuel ou collectif.

Comment passer à un mode de fonctionnement qui garantirait une plus grande sécurité de parcours professionnel aux salariés et un maintien des compétences et des expériences au sein de ces entreprises ? Lors d'un premier séminaire, en juin dernier, la fédération des sociétés d'études Cgt a amorcé une réflexion autour de l'élaboration d'un « statut de l'informaticien prestataire » ou du « prestataire de services », qui pourrait garantir certaines conditions de stabilité et de déroulement de carrière, indépendamment de l'employeur ou de la nature des contrats. La « sécurité sociale professionnelle », une idée chère à la Confédération, mais pas du tout en vogue au

Syntec. L'organisation, dont est issue l'actuelle présidente du Medef, a plutôt tendance à revenir régulièrement à la charge sur les « contrats de mission », avec précaution, certes, mais sans ambiguïté. Dans une conférence de presse, le 6 mars dernier, le Syntec Informatique a par exemple diffusé un long document ⁽²⁾, à l'adresse des décideurs, dans lequel il rappelle la nécessité d'« assouplir le Code du travail ». *Idem* dans une « note de position » du Syntec et de la Chambre de l'ingénierie et du conseil de France de juin 2006, « Pour une vision prospective à cinq ans des métiers de la branche » ⁽³⁾, où il est expliqué que « les variations économiques liées notamment à l'investissement des sociétés clientes [...] qui se caractérisent au mieux par une variation du taux d'intercontrat, et au pire, par des réajustements d'effectifs – conduisent les sociétés à rechercher plus de souplesse dans leur logique de recrutement et de gestion des ressources humaines ». Il ne s'agit toujours pas de miser sur la capitalisation de savoir-faire et de connaissances, encore moins d'assumer ses responsabilités en garantissant la pérennité de l'« employabilité » des salariés, mais bien de considérer ce travail intellectuel à haute valeur ajoutée comme n'importe quelle valeur marchande. Les salariés dénoncent d'ailleurs une industrialisation du secteur et une taylorisation du travail. Indéniablement, pour le Syntec, le contrat de mission y contribuerait...

Valérie GÉRAUD

LE SYNTEC SEMBLE RÊVER D'UN SALARIÉ CAPABLE D'ALTERNER MISSIONS ET DÉMISSIONS, QUI S'AUTOLICENCIERAIT AU MOINDRE DOUTE SUR SON UTILITÉ OU SES COMPÉTENCES.

biblio

LES MUTATIONS DE L'EMPLOI.

IRES, LA DÉCOUVERTE, OCTOBRE 2005
La persistance du chômage en France serait le résultat de « rigidités » du marché du travail. Cette thèse est contredite par les auteurs de ce livre collectif : les médiocres résultats enregistrés ne s'expliquent pas par un retard spécifique dans l'application des réformes structurelles du marché du travail ; bien au contraire, « par la démonstration de leur incapacité à améliorer les performances d'emploi ».

LE DROIT DU TRAVAIL EN DANGER, UNE RESSOURCE COLLECTIVE POUR DES COMBATS INDIVIDUELS.

LAURENT WILLEMEZ, LES ÉDITIONS DU CROQUANT, MARS 2006.

SIFFLER EN TRAVAILLANT. LES DROITS DE L'HOMME AU TRAVAIL :

UN ÉTAT DES LIEUX.
MICHEL MINÉ, SYLVAIN ALLEMAND, LE CAVALIER BLEU ÉDITIONS, SEPTEMBRE 2006.

web

ENQUÊTE AUPRÈS DES ORGANISATIONS SYNDICALES SUR LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS.

SOLVEIG GRIMAULT, CHERCHEURE À L'IRES.
< www.ires-fr.org/files/publications/doc%20travail/doctravailires.htm >.

TROIS ENJEUX AUTOUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

PROFESSIONNELLE.
LOUIS-MARIE BARNIER, SOCIOLOGUE ET SYNDICALISTE.
< www.fondation-copernic.org/spip.php?article13 >.

LES STATISTIQUES OFFICIELLES SUR LE TRAVAIL, L'EMPLOI ET LES REVENUS.

< www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-articles/98.html >.

CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat nouvelle embauche recalé

Au début de juillet, la cour d'appel de Paris a confirmé la décision du conseil des prud'hommes de Longjumeau qui, en avril 2006, avait invalidé un Cne, estimant ce dispositif contraire à la convention 158 de l'Oit ratifiée par la France. Evoquant une « régression [allant] à l'encontre des principes fondamentaux du droit du travail », les magistrats parisiens sont allés plus loin, contestant le principe d'un contrat qui, pour encourager les embauches, facilite les licenciements. « Dans la lutte contre le chômage, ont-ils dit, la

protection des salariés dans leur emploi semble être un moyen au moins aussi pertinent que les facilités données aux employeurs pour les licencier. » A l'annonce de ce jugement, le ministre du Travail, Xavier Bertrand, s'est empressé d'assurer que « le contrat de travail unique » que le gouvernement appelle de ses vœux ne serait pas « le prolongement du Cne ». Affaire à suivre. (Pour plus de précision sur la convention 158 de l'Oit, voir < www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C158 >.)

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

La sécurisation des parcours professionnels

A son tour, le Conseil économique et social plaide pour la sécurisation des parcours professionnels. Dans un avis rendu à la fin mai, sa « section du travail » en définit les contours. Ce concept impose de nouvelles garanties susceptibles de permettre à chacun, quel que soit son âge, d'accéder à l'emploi tout au long de la vie, peut-on lire dans ce document. Bien plus qu'un simple dispositif « de gestion et de réparation des situations de rupture », il suppose, précise le Ces, l'existence de dispositifs capables de gérer et de faciliter les transitions professionnelles à travers « une indemnisation suffisante pour les deman-

deurs d'emploi », une « gestion intelligente des périodes de rupture par des formations adaptées et qualifiantes » et la « transférabilité de droits garantis collectivement et cumulables tout au long de la vie professionnelle ». Pour devenir réalité, préconise-t-il encore, la sécurisation des parcours professionnels doit s'accompagner d'un développement des dispositifs de formation continue et de reconnaissance des acquis, de l'organisation de passerelles entre la fonction et les secteurs publics avec le secteur privé, entre le salariat et le travail indépendant. (< www.ces.fr/rapport/doclon/07050612.pdf >.)

LICENCIEMENTS

Au-delà des plans sociaux

Les licenciements pour motif personnel font rarement la une de l'actualité. Et pourtant, en 2005, ils ont frappé plus de 580 000 salariés ; pour l'essentiel, des cadres et des agents de maîtrise. C'est à ce mode de rupture du contrat de travail, qui représente désormais 70 % des licenciements, que Florence Palpacuer, Amélie Seignour et Corinne Vercher, toutes trois universitaires, consacrent un ouvrage. *Sorties de cadres*, son titre, est un livre indispensable pour qui veut comprendre les mécanismes de gestion des person-

nels au quotidien. Riche en témoignages de toutes sortes, ce livre n'a qu'un défaut : celui de faire l'impasse sur la façon dont le syndicalisme aborde la question. Mais, en levant le voile sur une procédure qui finit dans bien des cas devant les conseils des prud'hommes, il constitue un document indispensable. (*Sorties de cadres*, La Découverte, février 2007.

Sur les licenciements pour motif personnel, se reporter à : < www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2006.03-11.1.pdf >.)

PRÉCARITÉ

Vivre de contrats courts

Les difficultés qu'affrontent les salariés sous contrats précaires vont bien au-delà des seuls problèmes financiers. Moins souvent bénéficiaires de prêts immobiliers, ils affrontent plus de difficultés à devenir propriétaires. Ils sont contraints plus que les autres à déménager. « A âge égal, remarque le service statistique du ministère du Travail, ils vivent moins souvent en

couple que les personnes en emploi stable : la moitié contre les trois quarts. En outre, toujours à âge égal, les titulaires de Cdd ont moins d'enfants que les autres. Ils repoussent la naissance à une date ultérieure ». Voir < www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/publication-pips-200304-n-14-1-contrats-courts.pdf >.

M.H.

L'entrée dans la vie active, l'évolution de carrière, la sortie puis le retour dans l'emploi : c'est autour de ces quatre moments que vont s'articuler les négociations des partenaires sociaux sur la réforme du marché du travail. Mais, alors que le Medef focalise ses propositions sur le moment de la rupture – la « séparabilité » à l'amiable –, la Cgt y oppose une continuité et une progressivité des droits pour les salariés.

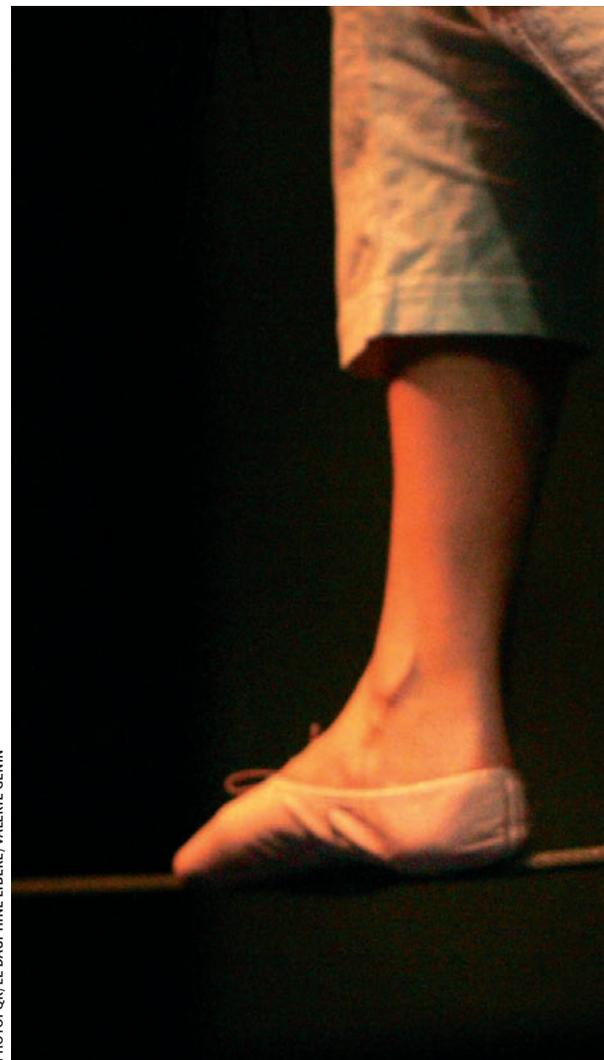
Marché du travail : sécurité

Les partenaires sociaux ont « l'obligation de réussir », pour reprendre l'expression de l'un d'entre eux, sous peine d'une loi, à la fin de l'année. Mais c'est dans de bien étranges conditions que se sont ouvertes, au début septembre, les négociations sur la réforme du marché du travail. Étranges car, préalablement, Nicolas Sarkozy a ouvertement pris fait et cause pour une revendication patronale devant l'université d'été du Medef: une séparation à l'amiable entre employeurs et salariés. Étranges également, car c'est sur la base d'un texte élaboré par le Medef, à « amender », que ces négociations sont entrées dans le vif du sujet, le vendredi 14 septembre, alors que l'ensemble des propositions devait être sur la table. Chef de file de la délégation patronale, Denis Gautier-Sauvagnac a résumé ainsi l'enjeu de cette négociation : trouver l'équilibre entre la compétitivité des entreprises et la « sécurisation au sein du parcours de vie professionnelle du salarié ». Bref, une « flexi-sécurité à la française », comme les y a invités François Fillon à la fin du mois d'août. Mais de quel « équilibre » parle-t-on exactement ?

Le creusement des inégalités et l'explosion de la précarité

C'est après plusieurs mois de ce que l'on a appelé « la délibération sociale » que cette négociation a été engagée entre les partenaires sociaux, sur la base d'un constat plus ou moins partagé. Avec cette réalité : aujourd'hui, même si une écrasante majorité de salariés est en Cdi – près de 90 % d'entre eux –, c'est bien le contrat à durée déterminée (Cdd) qui est devenu la forme normale d'embauche ; près de trois quarts des recrutements sont ainsi réalisés ou par le biais de l'intérim. Les Cdd, souvent détournés de leurs objectifs d'origine, concernent à ce jour un million sept cent mille salariés, parmi lesquelles les moins qualifiés, mais aussi les jeunes, y compris les jeunes diplômés. Au fil du temps, la multiplication des contrats de travail, aidés ou non aidés – on en recense une quarantaine –, censée répondre à la diversité des situations, n'a pas empêché le creusement des inégalités et l'explosion de la précarité. Autant dire que personne ne prône le *statu quo*. Comment, dans ce contexte, répondre à cette instabilité de l'emploi ?

L'entrée dans la vie active (stages, différents contrats de travail, périodes d'essai...), l'évolution



PHOTOQR/LE DAUPHINE LIBRE/VALERIE GENIN

de carrière, la sortie puis le retour dans l'emploi : c'est donc autour de ces quatre moments forts que vont s'articuler les négociations, à raison d'une séance par semaine jusqu'au mois de décembre. Force est de constater que, pour le moment, la plupart des débats se sont essentiellement focalisés sur deux moments de la vie du salarié : la période d'essai, lors de l'entrée dans l'emploi, avec l'allongement de ladite période pour un contrat à durée indéterminée ; la rupture et les conditions du licenciement. Où l'on retrouve la fameuse notion de « séparabilité à l'amiable » prônée par Laurence Parisot, présidente du Medef, pour qui la rigidité du marché du travail est à l'origine, notamment, de la persistance d'un fort taux de chômage. Avec cet argument : « assouplir » les règles du licenciement permettrait alors de favoriser ou de débloquer les embauches.

Dans ce débat, la Cfdt revendique un cadre col-

(S) pour qui ?



lectif pour toutes les ruptures individuelles de contrat, cadre précisant à la fois les modalités à respecter (motivation et cause de la rupture), par exemple, et les garanties pour le salarié (indemnités, droits transférables...). Elle s'appuie pour cela sur un constat : dans la mesure où les licenciements pour motifs personnels et les démissions sont de plus en plus nombreux, sur la base de ruptures « à l'amiable » dans un face-à-face souvent déséquilibré et source d'insécurité juridique, il y a nécessité aujourd'hui de construire un cadre collectif avec des règles précises. « Ce cadre collectif, précise la Cfdt, encadrerait l'ensemble des ruptures individuelles, quelle que soit leur cause. » Pour sa part, la Cftc met sur la table, à côté du licenciement « classique », la proposition d'une « convention de rupture » avec des délais plus courts pour les employeurs mais des garanties pour les salariés, en termes d'accompagnement vers un nouvel emploi ou de maintien des

En matière de « flexisécurité à la française » (Fillon) et de « séparabilité à l'amiable » (Parisot), de quel « équilibre » parle-t-on exactement ?

systèmes de prévoyance et de mutuelle durant la durée de la convention. A charge, pour le salarié, d'opter pour l'un ou l'autre système.

Rupture à l'amiable, de gré à gré, version Medef... Un jeu dans lequel refusent de se laisser enfermer Force ouvrière – « *C'est totalement exclu* », a indiqué Jean-Claude Mailly – ou la Cgt. Opposée à toute libéralisation des conditions de licenciement, la Cgt veut au contraire répondre à l'instabilité de l'emploi et à l'explosion de la précarité en axant ses revendications, non autour de la notion de rupture, mais autour de celle de « *continuité* » des droits. Droits nouveaux garantis au niveau interprofessionnel, attachés au salarié et non au contrat de travail, favorisant de véritables parcours de carrière, droits cumulatifs et transférables d'une entreprise à l'autre, d'un territoire à l'autre... Une « *sécurisation des parcours professionnels* » aujourd'hui revendiquée par tous, Medef, Cgpm (Confédération générale des Pme) et gouvernement compris, mais à l'opposé de la volonté patronale d'accorder aux employeurs, sous le même vocable, de nouvelles facilités ou « *souples* » en matière de licenciement.

Le Medef veut continuer de pouvoir embaucher sous contrat temporaire

Un point commun à tous, toutefois : « *Personne ne parle plus du contrat unique. Surtout pas le Medef qui veut continuer de pouvoir embaucher sous contrat temporaire. Le contrat unique n'est en tout cas pas l'objet de la négociation* », précise Isabelle Depuydt, de l'espace revendicatif confédéral, membre de la délégation Cgt. Au cœur de l'été, le contrat unique a ainsi disparu du discours présidentiel alors qu'il avait été une mesure phare défendue par le candidat à l'élection présidentielle. Au début du mois d'août, dans une lettre de mission adressée au ministre du Travail, Nicolas Sarkozy l'a chargé de « *simplifier et unifier le cadre juridique du contrat de travail [...] faciliter les transitions entre les emplois en permettant la transférabilité des droits associés au contrat de travail, notamment en matière de formation professionnelle et de garanties collectives* ». Doit-on pour autant en conclure que la promesse électorale du candidat Sarkozy est définitivement enterrée?... Les partenaires sociaux, qui sont maintenant dans le vif du sujet, n'ont plus que trois mois pour parvenir à un accord. ▶

Christine LABBE

PARTICIPANTS

SOLVEIG GRIMAUTL,
CHERCHEURE À L'IRES,
AUTEURE D'UNE ENQUÊTE
AUPRÈS DES
ORGANISATIONS SYNDICALES
SUR « LA SÉCURISATION
DES PARCOURS
ET LA SÉCURITÉ SOCIALE
PROFESSIONNELLE ».

THIERRY LEPAON,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'UNION DES SYNDICATS
CGT DU CALVADOS,
MEMBRE DU CONSEIL
D'ORIENTATION DE L'EMPLOI.

ERIC THOUZEAU,
MEMBRE DU BUREAU
DE L'UGICT.

**MARTINE HASSOUN ET
PIERRE TARTAKOWSKY,**
"OPTIONS".

Table ronde : le travail au cœur de

Alors que la Cgt propose l'élaboration d'une authentique sécurité sociale professionnelle, Medef et gouvernement militent pour des hypothèses de fragilisation sociale. L'enjeu est bien de savoir sur quel pied traiter le travail salarié.

– **Options :** Que recouvre l'idée de sécurité sociale professionnelle, et en quoi est-elle pertinente dans le débat qui s'ouvre sur ce que l'on appelle « la sécurisation des parcours professionnels ? »

– **Thierry Lepaon :** Dans cette question, deux concepts différents sont utilisés : « *sécurité sociale professionnelle* », concept qui appartient à la Cgt, et « *sécurisation des parcours professionnels* », notion employée couramment aussi bien par les pouvoirs publics que par les organisations d'employeurs et d'autres encore. Attention au vocabulaire et à qui l'emploie. Pour la Cgt, la sécurité sociale professionnelle doit donner aux salariés des droits individuels opposables et transférables. Ces droits individuels seront assis et garantis par des droits collectifs : c'est le statut du travail salarié. Restons pour l'instant uniquement sur la sécurité sociale professionnelle. C'est un projet inabouti et en construction. Il est ambitieux, puisqu'il s'agit d'une conception nouvelle fondée sur les repères revendicatifs de la Cgt, qu'il s'agisse des salaires, du temps de travail, de la formation professionnelle, de la retraite et du maintien des droits d'une entreprise à une autre. La sécurité sociale professionnelle vise à permettre aux salariés, quels que soient les événements qu'ils peuvent vivre dans leur carrière, d'envisager leur avenir professionnel en toute sécurité, de donner une visibilité à leur vie. Car le travail est la seule chose que notre civilisation n'a pas réussi à sécuriser. Nous avons à peu près réussi à sécuriser la santé, à peu près à sécuriser les biens... Pas le travail, ce qui engendre de grandes fragilités. Il ne s'agit pas seulement, comme l'aimerait le patronat, de la gestion des transitions entre l'emploi et le non-emploi, mais d'une refonte de la vision du travail. Pour avancer, sans doute faut-il partir d'exemples concrets, des réalités. Car, comme tout projet ambitieux, celui-ci a besoin de se construire ; aujourd'hui, partout, la sécurisation des parcours professionnels fait l'objet de discussions. On l'a vu tout récemment au sein du Conseil économique et social et au Conseil d'orientation de l'emploi, et au-delà. Il n'y a pas une instance

paritaire où l'on ne mette en débat la place du travail et son évolution. Il s'agit là de la pierre angulaire des changements auxquels les salariés aspirent dans leur rapport au travail, leurs conditions de travail et leurs conditions de vie.

– **Eric Thouzeau :** Répondre à l'insécurité sociale est essentiel, aujourd'hui, pour tous les salariés. Sur ce point, tout le monde s'accorde. Ensuite, les approches divergent. Si Laurence Parisot veut bien discuter de la sécurisation des parcours, elle se contente d'envisager les conditions possibles d'une plus grande flexibilité des contrats de travail. Rien à voir avec ce à quoi nous aspirons. Pourquoi, alors que tous les discours insistent sur la nécessité d'une plus grande mobilité, jamais les salariés n'ont-ils aussi peu bougé ? Au début des années 1980, la durée moyenne d'un Cdi était de neuf ans. Vingt ans plus tard, elle est de onze ans. La peur du chômage constitue un facteur fortement restrictif à cette mobilité que, pour des raisons différentes, les salariés – les cadres notamment – comme le patronat valorisent. Aujourd'hui, qui quitte son entreprise risque de tout perdre. Dans un cas sur deux, le licenciement est, pour les cadres, synonyme de déclassement professionnel, de perte du statut. Je partage totalement cette idée selon laquelle la sécurisation des parcours est un thème qui doit être considéré dans tout ce qui fait la réalité du travail. En rester à une seule amélioration des conditions d'indemnisation des demandeurs d'emploi, comme l'aimerait le patronat, est une approche qui ne peut nous satisfaire.

– **Solveig Grimault :** La sécurité sociale professionnelle de la Cgt est une revendication pensée à la fois comme un outil de lutte contre les restructurations et comme l'amorce d'une rénovation plus générale des droits sociaux des salariés. Si l'on s'accorde à dire que, face à la montée de la précarité, il est nécessaire de revisiter les droits sociaux et de trouver une meilleure articulation entre marché du travail et protection sociale au sens large, tout le monde ne décline pas cet enjeu de la même

AUJOURD'HUI,
QUI QUITTE SON
ENTREPRISE
RISQUE DE TOUT
PERDRE. DANS
UN CAS SUR
DEUX, LE
LICENCIEMENT
EST, POUR
LES CADRES,
SYNONYME DE
DÉCLASSEMENT
PROFESSIONNEL,
DE PERTE
DU STATUT.

la démocratie sociale



CLAUDE CANDILLE

LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE TELLE QUE LA DÉFEND LA CGT N'EST PAS CELLE D'UN RETOUR EN ARRIÈRE. ELLE EST CELLE D'UNE REVALORISATION DU TRAVAIL SALARIÉ DANS SON ENSEMBLE. D'UNE REFORTE QUI ASSURE SA STABILITÉ.

manière. La Cgt promeut l'idée de « *droits attachés à la personne et garantis collectivement dans le cadre d'institutions chargées de leur mise en œuvre* ». La sécurité sociale professionnelle à laquelle elle aspire constitue un élément d'un ensemble plus vaste, qui reste à construire, et que la Cgt pense comme un nouveau statut à conférer au travail salarié : droit à la formation continue, à la santé, à la carrière, à la démocratie sociale, à une sécurité sociale professionnelle. Par ailleurs, le fait que la Cgt ait abordé, lors de son dernier congrès, la « *sécurité sociale professionnelle* » comme un élément de la « *démocratie sociale* » est en soi une démarche tout à fait intéressante.

– **Eric Thouzeau** : Cette revendication se place dans le contexte d'explosion des contrats atypiques qui touche aujourd'hui toutes les catégories. Car, si le Cdi demeure majoritaire dans le salariat, la précarité touche désormais tous les salariés, jusqu'aux cadres qui voient se développer les contrats de mission, via l'intérim ou le portage salarial. La sécurité sociale professionnelle constitue une réponse à cette fragmentation des contrats qui se développe de façon subie.

– **Thierry Lepaon** : Et c'est bien pourquoi nous ne pouvons accepter une vision restrictive de la sécurisation des parcours. Que ce soit, comme voudrait la définir le patronat, pour en limiter l'ambition à une seule réflexion sur la manière de limiter le coût des licenciements. Ou, comme toutes les organi-

sations syndicales l'ont trop longtemps abordé, en s'interrogeant simplement sur les conditions à développer pour assurer les meilleures primes de départ, les meilleures cellules de reconversion. Notre proposition, c'est vrai, est bien plus ambitieuse. Bien sûr, il faut continuer à gérer les conditions de départ. C'est essentiel, et également de notre responsabilité. Mais nous ne pouvons pas en rester là. Si nous voulons redonner sa place au travail, il nous faut repenser le système en nous appuyant sur trois piliers.

D'abord, en garantissant la transférabilité des droits pour tous les salariés : qu'ils travaillent dans des entreprises de plus ou de moins de cinquante salariés, dans des entreprises couvertes ou non par des accords d'entreprise. Ensuite, en instituant des droits attachés à la personne du salarié, non à l'entreprise dans laquelle il est employé. Il faut s'assurer de leur continuité : comment accepter qu'un salarié qui change d'entreprise recommence à zéro, sans que jamais son expérience passée et ses compétences engrangées soient reconnues ? Bien sûr, le patronat refuse de discuter de ce point, restant farouchement attaché au classement des postes et non des individus. Pour autant, nous ne baisserons pas les bras : la qualification, comme la classification passée d'un individu, doit être reconnue au-delà de l'entreprise qui l'emploie. Enfin, il faut aborder la question du financement : la sécurisation des parcours professionnels soulève l'organisation des solidarités entre les entreprises. Les entreprises doivent apprendre à assumer collectivement le coût des mutations qu'elles entreprennent.

– **Options** : En quoi cette revendication est-elle très différente de celles qui ont mené à la construction de l'Unedic qui, il y a vingt ou trente ans, garantissait aux salariés privés d'emploi des droits à la formation et à un revenu de remplacement de haut niveau susceptible de protéger leur qualification ?

– **Solveig Grimault** : La différence est fondamentale. La sécurité sociale professionnelle telle que la défend la Cgt n'est pas celle d'un retour en arrière. Elle est celle d'une revalorisation du travail salarié dans son ensemble. D'une refonte qui assure sa stabilité. Une vision fort différente, d'ailleurs, de celles que défendent les autres organisations syndicales : FO et la Cfdt s'intéressant surtout aux transitions, et la Cftc aux moyens de concilier famille et vie professionnelle.

Table ronde : le travail au cœur de la démocratie sociale

LE SYSTÈME ACTUEL DES CONVENTIONS COLLECTIVES DOIT ÊTRE AMÉLIORÉ. TROP NOMBREUSES, CELLES-CI S'AVÈRENT INCAPABLES DE COUVRIR BEAUCOUP DE SALARIÉS EMPLOYÉS DANS DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES OU DE PETITE TAILLE.

... – **Thierry Lepaon** : Nous sommes à la fin d'un cycle ; en rester à une refonte du régime d'assurance chômage serait une erreur. Lorsque sept millions de salariés changent d'emploi chaque année, comme c'est le cas aujourd'hui, et que près de la moitié d'entre eux ne trouvent à se faire employer que sur des postes de niveau de qualification inférieur, il faut s'atteler à plus grand que la seule refonte du système d'assurance chômage.

– **Eric Thouzeau** : Il faut responsabiliser les entreprises sur les bassins d'emploi et dans les régions. Les employeurs doivent comprendre que les Assedic n'ont pas vocation à assumer les conséquences sociales de leurs politiques. C'est là un point essentiel comme, je pense, une meilleure articulation entre droits individuels et garanties collectives. Incontestablement, le système actuel des conventions collectives doit être amélioré. Trop nombreuses, celles-ci s'avèrent également incapables de couvrir beaucoup de salariés employés dans des entreprises sous-traitantes ou de petite taille. La sécurité sociale professionnelle telle que nous la proposons a vocation à résoudre ce problème.

– **Options** : Si les conventions collectives sont inaptes à porter cette transférabilité des droits que la Cgt appelle de ses vœux, ne peut-on craindre, côté syndical, la peur de lâcher la proie pour l'ombre ? Et, dans ce cas, comment s'y prend-on pour avancer ? Existe-t-il des expériences sur lesquelles s'appuyer ?

– **Thierry Lepaon** : Il faut d'abord rappeler que le salarié ne choisit pas sa convention collective : il adhère à celle que lui impose son employeur... Dans ce cadre, il est normal que se manifestent des réticences au changement. Comment pourrait-il en être autrement alors que, depuis des années, « *changement* » rime avec « *remise en cause* » et « *régression* » ? Justement, pour avancer, il est indispensable de changer notre façon de voir. L'approche territoriale peut nous permettre d'avancer ; elle peut pousser

les élus comme les employeurs à se responsabiliser, offrir aux salariés d'inventer de nouvelles solidarités et de nouveaux moyens d'action. Comment se fait-il que sur des bassins d'emploi comme celui de l'automobile, en Normandie, les employeurs envisagent l'avenir économique et social de leurs entreprises sans jamais demander l'avis des salariés ? C'est tout simplement inadmissible. La démocratie sociale que nous appelons de nos vœux passe par la reconnaissance de la place des personnels et des organisations sociales dans la définition des stratégies industrielles. Je refuse d'être relégué à un rôle qui consisterait simplement à être là simplement pour signer des accords qui portent, ici, sur des départs anticipés, là, sur des primes de licenciement et, ailleurs, sur des reclassements de salariés dans des entreprises où ils seront payés 40 % de moins que ce qu'ils percevaient auparavant. Les organisations syndicales ont une autre place à tenir, et elle doit leur être reconnue.

– **Options** : Est-ce à dire que la Cgt est demandeuse d'une « gouvernance sociale territoriale », de la même façon qu'elle l'expérimente dans certains pôles de compétitivité ?

– **Thierry Lepaon** : Précisément, nous n'expérimentons rien dans les pôles de compétitivité puisque nous en sommes exclus. C'est pourquoi nous réclamons d'être présents partout où se joue l'avenir des salariés dans notre région normande, en particulier sur les trois pôles d'activité qui la structurent : l'automobile, l'agroalimentaire et la logistique. Comment imaginer de laisser aux transporteurs routiers, maritimes ou ferroviaires la responsabilité des enjeux environnementaux qui intéressent toute la société ! Les salariés, comme les citoyens dans leur ensemble, ont des choses à dire sur le sujet, et ils doivent être entendus.

– **Eric Thouzeau** : On voit ici que la sécurité sociale professionnelle ouvre sur beaucoup d'autres problématiques que la seule réparation chère à Laurence Parisot, pour qui la précarité du travail serait de même nature que celle que connaissent la vie, la santé ou l'amour ! Elle implique, pour commencer, un nouveau statut du travail salarié et une autre place des organisations syndicales dans la stratégie et la finalité des entreprises. Evidemment, tout ça est compliqué, d'autant plus difficile à mettre en œuvre dans l'action quotidienne que tout changement peut être source de régression. C'est la contradiction dans laquelle nous nous trouvons et avec laquelle il faut apprendre à vivre pour la surmonter.

– **Solveig Grimault** : Si l'ambition d'une sécurité sociale professionnelle n'est pas démesurée, reste à savoir comment la construire et la fonder. Alain Supiot, auteur d'un rapport, en 1999, sur la transformation du travail et le devenir du droit du tra-



Thierry Lepaon



Eric Thouzeau

LE PATRONAT, AVEC UNE FORMULE TRÈS SIMPLE, VEUT CALQUER LES RÈGLES DES LICENCIEMENTS SUR CELLES DU DIVORCE PAR CONSENTEMENT MUTUEL. IL NOUS FAUT LUI OPPOSER UNE LOGIQUE DE LIEN ET DE RESPONSABILITÉ SOCIALE.

vail en Europe, considérait qu'il fallait « réinstitutionnaliser le rapport de travail ». La Cgt, je crois, s'inscrit dans cette perspective. La proposition d'Alain Supiot était de fonder un nouveau pacte basé sur la liberté du travail, la sécurité et la responsabilisation des individus comme des entreprises. Sans doute sa proposition fait-elle débat. Mais les questions sont posées : sur quoi, à partir de quelles pratiques peut-on imaginer de nouveaux droits ? Dire, par exemple, que la personne doit en être le cœur prend à revers l'architecture construite sur les branches professionnelles. Et signifie sans doute que la question des territoires, que vous évoquiez tout à l'heure, doit aussi être articulée à cet enjeu de l'invention de nouveaux droits. La Cgt développe un intérêt sur la question territoriale. Il y a également des outils

disponibles dans le droit qui permettent la signature d'accords au plan territorial. Le problème c'est que, localement, les acteurs restent très concentrés sur la branche et l'interprofessionnel. Or le rapport de forces interdit aujourd'hui les positions conservatrices. Des dispositions qui avaient été pensées comme protectrices au moment de leur création peuvent l'être beaucoup moins aujourd'hui, compte tenu des nouveaux modes d'organisation des entreprises. Par exemple, le transfert du contrat de travail via l'article L.122-12, quand les entreprises externalisent et reconfigurent leur périmètre, est-il réellement protecteur ? Respecte-t-il l'autonomie du travailleur dans la construction de son parcours professionnel ? En la matière, l'anticipation et l'accès à l'information sont, je crois, essentiels pour les salariés.

– **Thierry Lepaon** : Effectivement, le fameux article L.122.12 est une garantie provisoire. C'est souvent un élément du plan social qui vise à accompagner la rupture, à assurer une certaine sécurité pendant une période de trouble qui reste, néanmoins, dans la sphère de l'accompagnement social de décisions prises par les actionnaires ou les donneurs d'ordres. C'est bien le problème. Bien sûr, chaque garantie, chaque protection dans l'accompagnement que nos syndicats parviennent à décrocher sont les bienvenues. Cela dit, la rupture demeure, et les salariés restent tributaires de décisions qui leur échappent. Tant que l'on agira dos au mur, on restera contraint à une logique d'affrontement-adaptabilité ; on ne sera pas dans une mécanique transformatrice. Quelle réflexion développe-t-on sur les métiers de demain, sur l'avenir du travail, de son contenu et de ses droits ? Telles sont les questions de fond que nous devons nous poser. Celles sur lesquelles, je crois, l'approche territoriale permet d'avancer sans se réfugier derrière les conven-

tions collectives qui ne protègent plus ou protègent moins les salariés, sans rester prisonnier de la logique des plans sociaux qui ne permettent pas de garantir correctement l'avenir du travail.

– **Eric Thouzeau** : Les débats que nous avons autour de la sécurisation des parcours professionnels sont terriblement raccrochés au réel. Que ce soit sur l'évolution des liens de subordination ou sur celle du contrat de travail, sur la transformation des organisations du travail et du contour des entreprises, il est clair que nous devons avancer des propositions. La question principale à laquelle nous allons nous confronter dans la période avec le Medef est celle de la « séparation ». Le patronat, avec une formule très simple, veut calquer les règles des licenciements sur celles du divorce par consentement mutuel. Il nous faut lui opposer une logique de lien et de responsabilité sociale. Sarkozy a fait sienne la formule du Medef de « séparation par consentement mutuel ». L'objectif est clair : faire semblant de prendre en compte les aspirations individuelles pour mieux affaiblir les garanties collectives. Pour la Cgt, c'est le contraire qu'il faut faire : gagner de nouvelles garanties collectives interprofessionnelles pour mieux permettre de répondre aux aspirations individuelles. C'est, incontestablement, l'un des grands enjeux de cette rentrée, l'un de ceux autour desquels il est indispensable que s'affirment les voies d'une expression convergente des organisations syndicales, en phase avec les préoccupations de tous les salariés. ◀



CLAUDE CANDILLE

Solveig Grimault