

VERS UN NOUVEAU STATUT SOCIAL ATTACHÉ À LA PERSONNE DU TRAVAILLEUR ?

Troisième partie

Discussion

- La consécration du compte personnel de formation (CPF) a-t-elle modifié l'approche de la négociation sur la formation professionnelle par les protagonistes sociaux ?

Éric Aubin – En tant que praticien de la négociation des conventions d'assurance-chômage au nom de la CGT, je rappellerai les chiffres, du chômage, du coût de ce dernier et de son financement. C'est un préalable utile au débat sur la formation.

Lors du démarrage de cette dernière négociation, nous avons eu des chiffres extrêmement intéressants de l'Unedic qu'il faut, me semble-t-il, avoir en tête, à savoir que 51 % des entrées au Pôle Emploi sont des femmes en CDD et en contrat d'intérimaires, pour un coût de 8,3 milliards, sachant que le déficit de l'Unedic est aujourd'hui fixé à 3,8 milliards annuels ; le déficit cumulé est de l'ordre de 20 milliards. L'objet donc de la négociation a toujours été, du côté patronal, de tout mettre en œuvre pour réduire ce déficit, mais dans le souci du maintien, voire du renforcement, de la compétitivité – c.a.d. de la profitabilité – des entreprises. C'est le pot commun dans toutes les négociations de la dernière période puisque, au nom de cette compétitivité, finalement, on ne peut pas toucher aux ressources et donc obtenir de cotisations supplémentaires côté employeur.

Dans cette négociation, la CGT s'est appuyée sur les chiffres présentés chaque mois pour justifier la crédibilité de propositions alternatives. On constate qu'il y a un chômage des jeunes qui est l'un des plus importants d'Europe, avec quasiment 25 % – entre 22 et 23 % – de jeunes qui sont demandeurs d'emploi, un chômage des seniors qui a augmenté de 11,3 % en un an, alors que le discours ambiant fait une large place à l'idée qu'il faut repousser l'âge de départ à la retraite malgré les impacts que cela peut avoir sur la protection sociale dans son ensemble et particulièrement la situation des chômeurs. On a là, véritablement, une question qui se pose : comment fait-on évoluer la situation des seniors dans un panorama où les entreprises continuent de se séparer d'eux, multiplient les ruptures conventionnelles et ne se soucient

guère des conditions de fin de carrière, en tout cas de l'avant-retraite, de ces salariés-là, qui, pour nombre d'entre eux – nous le voyons parce qu'ils font souvent appel à la CGT – se retrouvent à l'ASS, notamment, avec 470 euros de revenus, bien qu'ils aient travaillé quasiment toute leur vie ?

Outre les 8,3 milliards précités, il y a aussi depuis 2008 les ruptures conventionnelles qui coûtent à l'assurance-chômage 4,4 milliards en 2012 ; 4,4 milliards que je mets en parallèle avec les 3,8 milliards de déficit annuel de l'Unedic, même si, effectivement, on ne peut pas les comptabiliser à l'euro/l'euro, puisqu'il y avait des démissions et des ruptures de contrat de travail qui étaient prises en compte auparavant, avant ces ruptures conventionnelles, et qui sont maintenant prises en compte dans le cadre des ruptures conventionnelles. Mais, néanmoins, les ruptures conventionnelles sont un coût énorme pour l'assurance-chômage.

Un autre chiffre, qui me semble révéler des situations à prendre impérativement en compte, est celui de l'augmentation du chômage de longue durée, qui, aujourd'hui, a été quasiment multiplié par deux, avec, je crois, 42 % des demandeurs d'emploi de plus de 1 an, et le chiffre des demandeurs d'emploi de plus de deux ans et au-delà explose. C'est explicable, puisque la situation de l'emploi est celle que l'on connaît et, en l'absence de création d'emplois, les demandeurs d'emploi sont de plus en plus longtemps au chômage.

C'est dans ce cadre-là que la CGT a fait la proposition de la mise en place de droits rechargeables. Laquelle s'est immédiatement, lors de la négociation, trouvée liée à la question de leur financement. Les employeurs ont refusé toute augmentation de cotisations et toute participation financière à la mise en place des droits rechargeables. La convention a finalement consisté à reprendre cette notion de droits rechargeables mais sous une forme conduisant à une économie de l'ordre de 800 millions d'euros soit, cumulé, 1,9 milliard d'ici à 2017. Cette précision est importante car, dans le cadre du pacte de responsabilité initié par le gouvernement, il était annoncé

une réduction des dépenses de 2 milliards. Or il faut savoir que le pacte de responsabilités a été annoncé avant que la négociation ne se tienne ; sauf à être excessivement naïf, il est manifeste que ces correspondances ne relèvent pas du hasard mais bien de discussions sur les économies à faire sur l'assurance-chômage, discussions menées entre le patronat et le Gouvernement avant même que la négociation ne s'ouvre. Ce qu'on accorde dans la convention, ce sont exactement les montants qui étaient prévus dans le cadre du pacte de responsabilités.

Cette parenthèse étant fermée, nous avons donc des mesures qui visent à une économie de 800 millions d'euros. Ces économies viennent financer d'une part les nouvelles mesures (droits rechargeables) et d'autre part réduire le déficit de l'Unedic. Ce sont donc exclusivement les demandeurs d'emploi qui vont participer à la fois au financement des droits rechargeables et à la réduction du déficit de l'assurance-chômage. Selon nos estimations, il y aurait environ 440.000 demandeurs d'emploi qui vont perdre des droits dans le cadre de cette nouvelle convention, pour 120.000 demandeurs d'emploi qui vont bénéficier de droits rechargeables. La CGT a refusé de signer l'accord, considérant que les efforts demandés reposent exclusivement sur les salariés et les demandeurs d'emploi. Nous étions loin de l'équilibre qui prévaut dans la signature d'un accord de ce type.

Quant à la mise en œuvre du droit à la formation et de l'accès au service public de l'emploi, la CGT demande, depuis de nombreuses années, à ce que l'on puisse avoir un service public de l'emploi accessible non seulement aux demandeurs d'emploi, mais aussi à tous les précaires, qui auraient bien besoin d'un accompagnement.

Ce que l'on note, c'est que le taux de chômage des pays nordiques est très faible par rapport à notre pays, et que les demandeurs d'emploi retrouvent plus facilement un travail. Nous constatons également que l'on y consacre quasiment deux fois plus de part de PIB au service public à l'emploi qu'en France, et que, finalement, le service public de l'emploi, en France, est très refermé sur les demandeurs d'emploi. Or, la situation de précarité dans laquelle se trouvent aujourd'hui les salariés dans les entreprises en France amène certains d'entre eux à revenir, de façon récurrente, à Pôle Emploi. La question de la formation, dans ce cadre-là, est primordiale. Nous avons demandé d'abord la portabilité du congé individuel de formation (CIF) ; il nous semble qu'il y a un problème, puisque, quand on se trouve en entreprise, on a droit au CIF, et du jour au lendemain, on se

retrouve au chômage et le CIF disparaît des droits du salarié. C'est un premier constat. Le deuxième, c'est la responsabilité des employeurs sur les questions de formation. On constate, dans certains secteurs, que des salariés peuvent faire toute une carrière au SMIC, au pied des machines – je pense notamment au textile – sans bénéficier de formations et, arrivés en fin de carrière, après cinquante ans, seniors, ils sont renvoyés au service public de l'emploi et on demande à la société d'assumer ce que l'entreprise a refusé. Donc se pose la question de la responsabilité des employeurs sur ces situations-là. C'est une question qui me semble importante, que nous avons beaucoup portée dans la négociation au niveau interprofessionnel, et nous sommes confrontés à cette fin de non-recevoir qui consiste à dire, au nom de la compétitivité, « je ne mets pas un sou sur la table ».

Aujourd'hui, face au déficit de formation des demandeurs d'emploi, une dose de solidarité est injectée au sein du système. C'est une évolution importante, correspondant au passage d'une formation uniquement axée sur l'emploi à une formation fonctionnant comme dispositif de protection sociale. Toutefois, dans le même temps, cette garantie sociale est mise en place sans vraiment corriger les défauts du système antérieur.

Nous avons souvent eu des discussions en interne à la CGT sur la place des OPCA, notamment pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi, certains disant que la politique de formation relève de la politique de l'État, et donc que c'est à l'État de financer, et que les OPCA ont pour mission de financer ceux qui sont en activité. À mon avis, ce mode de fonctionnement a freiné la solidarité entre salariés.

Mais, aujourd'hui, l'approche de la question pourrait évoluer. Le CPF me semble être un droit intéressant, dans la mesure où il est possible de l'abonder et donc de discuter la façon de l'abonder. Aussi, une des propositions que nous formulons dans le cadre de la négociation sur le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est l'abondement du CPF par les employeurs en vue de favoriser l'accès à des formations qualifiantes. Je rappelle, en effet, que les trois piliers du CSP sont l'accompagnement renforcé, la formation et l'allocation dont le montant est supérieur, puisque nous en sommes encore aujourd'hui à 80 % même si cela est aujourd'hui remis en cause par le Medef.

Le dernier point sur lequel je voulais insister est que, selon moi, nous avons un véritable problème en termes de connaissance des droits du point de

vue des salariés. C'est vrai pour le compte personnel de formation, et c'était vrai pour le DIF. De fait, très peu de salariés connaissent l'existence de ces dispositifs (1). Nous devons donc nous interroger sur la façon de porter l'information auprès des salariés sur ce qui existe. Il ne s'agit pas simplement de disposer d'un catalogue et d'une information exhaustive. Cela renvoie à une question beaucoup plus large, qui est celle de la démocratie sociale. Il y a un éloignement entre nos dispositifs et le vécu des salariés qui nécessite une réflexion.

- Quelle nature juridique concevoir pour le compte personnel de formation ?

Frédéric Guiomard – Il est important en effet que les pouvoirs publics mettent en œuvre, dans les futurs dispositifs sociaux, « l'esprit » de la loi nouvelle tel qu'entendu dans le rapport *Au-delà de l'emploi*, lequel n'est certainement pas partagé par tous les signataires de l'ANI, ni tous les parlementaires ayant voté sa légalisation. Et l'on ne peut que souligner que, dans le dispositif nouveau actuel, la protection des travailleurs, au-delà de la relation née du contrat de travail, même si elle peut provenir de relations de travail consécutives ou concomitantes, reste directement le produit du travail et demeure proportionnelle aux revenus procurés par le travail. La fonction de ces « comptes personnels » est plus une fonction de « report » que d'assurance ou de redistribution. En ce sens, le compte personnel de formation, comme le mécanisme des droits rechargeables à l'assurance-chômage, demeurent assez proches du modèle de prévoyance individuelle tel qu'imaginé dès le 19^{ème} siècle, dans lequel le travailleur prévoyait une épargne pour faire face aux risques à affronter dans l'avenir. L'abondement de son CPF par le salarié lui-même pousse à l'extrême cette logique individualiste. La question reste alors posée des protections offertes à ceux qui n'auront pas les moyens de recourir à la prévoyance individuelle, les chômeurs, les travailleurs pauvres. L'abondement discrétionnaire du CPF par l'employeur et les différents acteurs collectifs (organismes de formation, région, État...) semble renvoyer ces derniers à l'assistance. L'on est très loin de l'idée de solidarité chère à Robert Castel (2).

Et je suis également en accord avec vous quant à la nécessité, maintenant urgente, de réfléchir à la nature juridique de ces comptes personnels, dès lors qu'ils connaîtraient un développement significatif.

La création d'un compte défini comme universel et attaché à la personne fait écho à la notion juridique de patrimoine. Les droits inscrits sur le compte personnel, même s'ils sont intransmissibles et incesibles, peuvent se voir reconnaître une valeur patrimoniale qu'il est utile de protéger. À défaut, en cas de mise à la retraite ou de licenciement pour faute lourde, par exemple, le salarié risquerait de perdre les droits qu'il aurait épargnés sur son compte. Une logique d'épargne des droits ne peut s'accorder avec la reconnaissance de droits individuels comme simplement éventuels tant qu'ils ne sont pas liquidés. La réappropriation des droits de protection sociale exige de changer la nature des droits reconnus individuellement aux bénéficiaires.

Laure Camaji – À cet égard, il faut souligner la différence d'inspiration entre la sécurité sociale d'un côté, et les mesures comme le compte personnel de formation, la portabilité des complémentaires santé ou même encore les droits rechargeables à l'assurance-chômage de l'autre. Ces trois dernières mesures ne constituent pas, à mon sens, de véritables mesures de sécurité sociale, dans le sens où elles s'appuient sur une logique d'épargne et, surtout, où elles fondent les droits à prestations sur le seul travail effectivement exercé. Au contraire, la sécurité sociale est un système qui a vocation à mettre en œuvre une « démarchandisation de la protection sociale », comme le souligne Gøsta Esping-Andersen (3), c'est-à-dire à déconnecter le plus possible le bénéficiaire d'une protection collective contre les risques de l'existence de la vente par le travailleur de sa force de travail ; c'est-à-dire à déconnecter la protection sociale du strict exercice d'une activité professionnelle. Seule cette déconnection permet de créer une véritable solidarité face aux risques de l'existence. Sinon, le travailleur ne peut, en définitive, compter que sur sa seule force de travail ; c'est l'effet pervers des comptes individuels lorsqu'ils sont conçus pour n'être crédités qu'à l'occasion de l'exercice d'une activité professionnelle.

Alain Supiot – Demeure aussi la nocivité de « la notion d'entrepreneur de soi », mise en avant par les spécialistes du droit de la formation, comme Frédéric Guiomard l'a dit dans sa présentation du nouveau dispositif « Formation ». Parce qu'elle correspond justement au nouveau modèle managérial, à savoir la réduction de l'être humain à une machine d'auto-exploitation. Cette conception est aux antipodes de ce qui était en question dans le droit de tirage social,

(1) Voir plus généralement l'avis du CESE, *Le droit du travail : les dangers de son ignorance*, 2002.

(2) Cf. R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995 et R. Castel, N. Duvoux, *L'avenir de la solidarité*, Paris, PUF, 2013.

(3) Gosta Esping-Andersen, *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, PUF, coll. Le lien social, 1999.

où le mot « social » n'a pas été choisi au hasard. Indexés sur les mécanismes de solidarité, ces droits sociaux sont censés libérer les personnes en leur rendant une certaine liberté de choix, mais grâce à la mobilisation de la solidarité collective. D'une manière générale, les juristes ont du mal à penser le caractère mixte de certains droits sociaux. Je me souviens de la controverse, au demeurant très amicale, à laquelle avait donné lieu, il y a une trentaine d'années, mon analyse du droit à la négociation instauré par les lois *Auroux* comme un « droit individuel s'exerçant collectivement » (4), à l'instar de la liberté syndicale ou du droit de grève. Mes contradicteurs y voyaient un

droit purement collectif, dont les syndicats étaient seuls titulaires (5). La difficulté est du même ordre avec les droits de tirage sociaux, si ce n'est que leur structure est symétrique : il s'agit de « droits collectifs s'exerçant individuellement » : collectifs dans leur financement, la définition de leur mise en œuvre, individuels dans leur utilisation. Ce type d'articulation de l'individuel et du collectif s'inscrit dans la culture juridique française en la matière, qui n'a pas restauré la dimension communautaire du corporatisme d'ancien Régime, mais en a englobé certains principes dans le moule individualiste hérité de la Révolution française.

(4) Cf. « Les syndicats et la négociation collective », *Droit social*, 1983, 63.

(5) Cf. M.-A. Rotschild-Souriac, *Les accords collectifs au niveau de l'entreprise*, Th. Paris I, 1986, p. 113 s. et dans le même sens M.-L. Morin, « Des titulaires du droit à la négociation collective », *Droit social*, 1988, 24.

LA CITE DU TRAVAIL - LE FORDISME ET LA GAUCHE

Bruno Trentin



Quelles sont les raisons profondes de l'incapacité de la Gauche européenne à proposer une alternative crédible à l'ultralibéralisme ? Pourquoi semble-t-elle condamnée à « accompagner » sur le mode compassionnel la dégradation des conditions de vie et de travail engendrées par la globalisation ? Ou bien à chercher refuge dans des postures pseudo-révolutionnaires oubliées de la faillite du communisme réel ? Ces interrogations sont au cœur de *La Cité du travail*, maître livre du grand intellectuel et syndicaliste Bruno Trentin (1926-2007). L'influence hégémonique exercée par le fordisme, le taylorisme - c'est-à-dire l'organisation scientifique du travail - sur la manière dont la Gauche a conçu le progrès permet de comprendre les impasses où elle s'enferme aujourd'hui : sa croyance dans l'autonomie du politique et la priorité qu'elle accorde à la conquête du pouvoir ; son indifférence à la question du travail ; sa soumission aux impératifs de la gouvernabilité ; et ses pratiques néocorporatistes. C'est donc l'identité même de la Gauche politique et syndicale que Trentin nous invite à repenser. Publié d'abord en italien en 1997, ce livre érudit est aussi une histoire de la conception du travail par la Gauche.

Traduit de l'italien par la Fondation di Vittorio Coll. « Poids et mesures du monde » dirigée par Alain Supiot de l'Institut d'Études avancées de Nantes

On peut lire une recension sur *La nouvelle revue du travail* <http://nrt.revues.org/700>

Fayard, Coll. « Poids et mesure du monde », Paris, 2012 [1997], 444 p., ISBN : 978-2-213-66866-6 - 25 euros